

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(И И У «Б е л Г У»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социальных технологий

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Диссертация на соискание академической степени магистра

студента заочной формы обучения направления подготовки

**38.04.04. Государственное и муниципальное управление
магистерской программы «Управление проектами»**

2 курса группы 05001395

Праха Дмитрия Александровича

Научный руководитель:
кандидат социологических наук,
доцент, доцент кафедры
социальных технологий
Ткачëв А.А.

Рецензент:
кандидат социологических наук,
заместитель директора ОАУ
«Институт региональной кадровой
политики»
Тришина Т.В.

БЕЛГОРОД 2016

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 2 |
| РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ | 8 |
| РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ | 33 |
| РАЗДЕЛ III. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕГИОНЕ | 53 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 75 |
| СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ | 78 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 87 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В период обострения глобальной геополитической, экономической, культурной конкуренции вопрос обеспечения российской экономики, и, прежде всего, её производственного сектора высококвалифицированными кадрами становится как никогда актуален.

Существующая на сегодняшний день в России система среднего профессионального образования по своей структуре и сущности остаётся полной копией советской системы. Несмотря на то, что в прежние годы данная система на высоком уровне продемонстрировала свою эффективность, в условиях рыночной экономики требуется пересмотр ряда заложенных в систему принципов для её адаптации к существующим экономическим реалиям. Так, одним из трудно решаемых в нынешних условиях вопросов является вопрос о соответствии объёма и структуры подготовки кадров структуре спроса на рынке труда. Также крайне важен вопрос о проведении полноценной практической подготовки обучающихся, получения ими возможности обучаться работе на современном оборудовании и в условиях реального производства.

Решить эти и другие вопросы призвана система дуального обучения, представляющая собой государственно-частное партнёрство в области подготовки квалифицированных рабочих кадров. В рамках данной системы крупные и мелкие производственные предприятия заключают партнёрские соглашения с профессиональными образовательными организациями и предоставляют места для прохождения студентами производственной практики, вкладывают средства в обновление материальной базы учебного заведения, а взамен получают более качественно подготовленные кадры, причём, зачастую подготовленные именно для работы на конкретном предприятии. Данная система во многом способна решить указанную выше проблему.

Таким образом, актуальность настоящего исследования обоснована необходимостью поиска способов эффективного внедрения и совершенствования

дуальной системы, которая призвана обеспечить существенное повышение уровня подготовки рабочих кадров для экономики региона.

Научная разработанность данной темы определяется как трудами, охватывающими вопросы развития системы среднего профессионального образования в целом (к ним относятся работы В. А. Ермоленко, А. П. Лиферова, Г. В. Мухаметзяновой, В. Д. Пурина, А. Н. Джурицкого, А. Д. Жукова, Н. Е. Кузьменко¹), так и работами, посвящёнными непосредственно теме дуального обучения, которая на сегодняшний день наиболее полно проработана за рубежом. Так, из зарубежных авторов, рассматривавших данный вопрос, можно выделить таких как Г. Пютц, С. Кроне, Ф. Рюдигер, Г. Дорнмайр, Й. Райсманн². В России известны работы Л. В. Овсиенко, Е. Ю. Есениной, В. А. Тешева, В. В. Землянского, О. А. Шилиной³. По мере внедрения дуального обучения в российскую систему образования появляется всё большее коли-

¹ Ермоленко В. А. Основные тенденции развития базового профессионального образования. М., 2011; Лиферов А. П. Основные тенденции интеграционных процессов в мировом образовании. М., 2013; Мухаметзянова Г. В. Инновации в области среднего профессионального образования: региональный подход // Магистрант. 2012. №4; Пурин В. Д. Педагогика среднего профессионального образования. М., 2012; Джурицкий А. Н. Развитие образования в современном мире. М., 2013; Жуков А. Д. Образование в России: Проблемы и решения. М., 2011; Кузьменко Н. Е. О модернизации образования в России // Педагогика. 2015. № 3.

² Reißmann J. Brücke in die duale Ausbildung. Annaberg-Buchholz, 2014; Krone S. Dual Studieren im Blick : Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden, 2014; Rüdiger F. Qualifizierung durch duale Studiengänge // Jahrbuch Personalentwicklung 2014: Ausbildung, Weiterbildung, Management Development. 2014. №3; Dornmayr H. Lehrlingsausbildung im Überblick 2015: Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Wien, 2015.

³ Овсиенко Л. В. Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Ovsienko_Zimina_Esenina.pdf (дата обращения 03.01.2016); Есенина Е. Ю. Что такое дуальная система обучения? // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Esenina.pdf> (дата обращения 03.01.2016); Тешев В.А. Дуальное образование как фактор модернизации системы социального партнерства вузов и предприятий // Вестник Адыгейского государственного университета. 2014. №1; Землянский В. В. Теоретические аспекты дуальной целевой подготовки специалистов // Вопросы современной науки и практики. 2012. № 1; Шилина О. А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии // Известия ПГПУ им. В.Г.Белинского. 2012. № 12.

чество материалов по данной проблеме, в которых достаточно детально исследованы вопросы, касающихся базовых элементов дуальной системы среднего профессионального образования.

Проблема исследования заключается в противоречии между необходимостью внедрения системы дуального обучения в регионе и недостаточной проработанностью в существующей практике управления механизмов и подходов осуществления данной деятельности.

Основная гипотеза данного исследования заключается в предположении о том, что проблемы, возникающие при внедрении организационных инноваций в систему среднего профессионального образования, связаны со стремлением к применению органами управления системой среднего профессионального образования унифицированных подходов к системе как к целому, неудовлетворительной настройкой отдельных элементов системы, вызванной недостаточной гибкостью в принятии управленческих решений.

Объект исследования – процессы модернизация системы профессионального образования в регионе.

Предмет исследования – развитие системы дуального обучения в среднем профессиональном образовании Белгородской области.

Цель исследования – разработка проекта по оптимизации системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Белгородской области.

Задачи работы

- 1) Рассмотреть теоретические аспекты системы дуального обучения в учреждениях среднего профессионального образования.
- 2) Изучить практику внедрения дуальной системы в профессиональных образовательных организациях Белгородской области.
- 3) Предложить проект по оптимизации модели дуального обучения в системе среднего профессионального образования Белгородской области.

Теоретико-методологической основой исследования выступают основные методы и принципы проектного менеджмента (И. Г. Лукманова, А. В. Цветков, В. Д. Шапиро и др.¹), управления образовательными системами и менеджмента в образовании (Г. Г. Корзникова, Т. И. Шамова, И. К. Зайцева²).

В ходе исследования были использованы методы сравнительного анализа, аналогии, структурно-функциональный метод, метод системного анализа.

Эмпирическая база исследования включает в себя:

- нормативно-правовые акты, регулирующие функционирование системы среднего профессионального образования³;

- отчётные и статистические материалы региональных органов власти и методических центров, курирующих деятельность профессиональных образовательных организаций области;

- результаты собственного социологического исследования «Направления совершенствования системы дуального обучения в Белгородской области» (n=34) и экспертные мнения работников системы среднего профессионального образования Белгородской области.

Научная новизна данного исследования заключается в разработке эффективных инструментов и методов реализации принципов дуального обучения в системе среднего профессионального образования Белгородской области, позволяющих сделать шаг вперёд в развитии системы и открыть новое направление её дальнейшего развития.

¹ Лукманова И. Г. Управление проектами. М., 2013; Цветков А. В. Управление проектами. М., 2010.

² Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании. М., 2008; Шамова Т. И. Управление образовательными системами. М., 2008; Зайцева И. К. Управление образовательными системами. М., 2010.

³ Об образовании в Российской Федерации : федер. Закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Российская газета. – 2012. – 31 декабря; О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 85-пп // Белгородские известия. – 2013. – 17 апреля; Об образовательном займе для обучающихся учреждений профессионального образования, расположенных на территории Белгородской области : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 87-пп // Белгородские известия. – 2013. – 30 апреля; О порядке проведения независимой оценки квалификаций в Белгородской области от 11 ноября 2013 года № 463-пп // Белгородские известия. – 2013. – 28 ноября.

Положения, выносимые на защиту:

1) Российская система среднего профессионального образования, наследующая принципы эффективной в советское время образовательной системы, в новых постсоветских реалиях требует совершенствования. Дуальная система – наиболее целесообразное направление развития среднего профессионального образования. Только данная система позволит устранить дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда по различным профессиям и специальностям, а также приблизить процесс подготовки квалифицированных рабочих и служащих, а также специалистов среднего звена к условиям реального производства и профессиональной деятельности.

2) Модернизация системы среднего профессионального образования Белгородской области на основе внедрения принципов дуального обучения принесла целый ряд положительных результатов, однако присутствует и целый ряд проблем, решить которые можно, только принципиально изменив подход к выбору инструментов и методов модернизации системы. Результаты собственного исследования показали, что главной проблемой дуального обучения в регионе являются унифицированные подходы, которые применяются к системе в целом без учёта специфики её отдельных элементов.

3) Решение основных проблем дуальной системы в регионе возможно путём корректировки направления деятельности органов власти области, занимающихся вопросами развития среднего профессионального образования. Для этого необходима реализация организационного проекта, в рамках которого в течение одного года и без привлечения дополнительных финансовых ресурсов возможно провести оптимизацию учебного процесса в профессиональных образовательных организациях с целью устранения ключевых проблем, препятствующих дальнейшему развитию дуальной системы.

Практическая значимость исследования:

Результаты исследования могут быть полезны при разработке проектов по внедрению и управлению дуальной системой в среднем профессиональном

образовании, а также для решения проблем, связанных с интеграцией дуальной системы в существующую систему образования.

Апробация исследования: ряд положений диссертационного исследования представлен автором в статье «Особенности проектного подхода к управлению образовательной сферой» (г. Белгород, 2015) и статье «Повышение уровня мотивации обучающихся в профессиональных образовательных организациях как одна из задач государственного управления сферой среднего профессионального образования Белгородской области» (г. Белгород, 2015).

Структура магистерской диссертации состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка источников литературы, приложений.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Среднее профессиональное образование – это один из уровней российской системы образования, находящийся между общим и высшим профессиональным образованием. Получение образования на данном уровне подразумевает обучение в техникуме или колледже. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования»¹. К освоению образовательных программ среднего профессионального образования допускаются лица, имеющие образование не ниже основного общего или среднего общего образования, если иное не установлено Федеральным законом. Получение среднего профессионального образования на базе основного общего образования осуществляется с одновременным получением среднего общего образования в пределах соответствующей образовательной программы среднего профессионального образования. Приём на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов является общедоступным. При приёме на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования проводятся вступительные испытания. Обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования, не имеющие среднего общего образования, вправе пройти государственную итоговую аттеста-

¹ Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Российская газета. – 2012. – 31 декабря.

цию, которой завершается освоение образовательных программ среднего общего образования и при успешном прохождении которой им выдаётся аттестат о среднем общем образовании.

В соответствии с действующим законом об образовании, существовавшее ранее подразделение на начальное и среднее профессиональное образование, упразднено. Два этих уровня объединены в один – среднее профессиональное образование. Однако данное объединение произошло лишь номинально, на уровне терминологии. Фактически же среднее профессиональное образование по-прежнему разделяется на среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (СПО ППКРС) и среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена (СПО ППССЗ).

Основной предпосылкой для получения среднего профессионального образования является получение основного общего или среднего общего образования. По окончании обучения в техникуме или колледже выпускник получает диплом о среднем профессиональном образовании, после чего может приступить непосредственно к трудовой деятельности либо претендовать на получение высшего профессионального образования.

На сегодняшний день система среднего профессионального образования в России включает около 3 тысяч учебных заведений, которые готовят специалистов со средним профессиональным образованием по более чем 300 специальностям. В системе обучается более 2 млн. молодых людей и девушек. В последние годы в системе происходят значительные изменения в направлении модернизации системы образования, повышения соответствия структуры и содержания подготовки специалистов требованиям рынка труда

Векторы модернизации профессионального образования были заложены в Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы. Были введены стандарты профессиональной подготовки, начали внедряться инновации в области профессионального образования. Кроме того, в рамках

вышеназванной программы в 2014 году 45 субъектов РФ получили государственную поддержку комплексных региональных программ развития профессионального образования.

В учебный процесс было внедрено большое количество современного оборудования, созданы новые ученические места. На федеральном уровне в рамках президентской программы повышения квалификации инженерных кадров реализованы программы, по которым прошли повышение квалификации 5 тыс. человек.

По данным за 2014 год, самыми востребованными направлениями подготовки с наибольшим конкурсом среди абитуриентов учреждений среднего профессионального образования оказались «Техника и технологии наземного транспорта», «Техника и технологии строительства», «Экономика», «Юриспруденция», «Сервис и туризм»¹.

Однако, несмотря на популярность экономических и юридических специальностей среди абитуриентов, по мнению экспертов на рынке труда наиболее востребованы рабочие профессии. Растёт спрос на маляров, электромонтажников, станочников, поваров-кондитеров и т. д. В то же время, у работодателей растут требования к качеству подготовки кадров в училищах и техникумах. Востребованные специалисты должны обладать мультидисциплинарными компетенциями: знанием автоматизированных систем (работа оператором станков с ЧПУ), компьютерных программ, иностранных языков.

До сих пор оставался высоким спрос на медиков со средним профессиональным образованием. Сегодня на нём может отразиться значительное сокращение кадров в здравоохранении. Вместе с тем, рабочие, получившие строительную специальность, в настоящее время крайне востребованы. По данным мониторинга Минобрнауки России, по строительным специальностям не тру-

¹ В России возрождается среднее профессиональное образование: основные тенденции : веб-сайт журн. «Бюджет». 2015. URL: <http://bujet.ru/article/276970.php> (дата обращения: 03.01.2016).

доукомплектуется только 1% выпускников. Однако спрос на этих специалистов сильно различается от региона к региону.

Согласно подпункту 2 пункта 1 статьи 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации относится в т.ч. осуществление функций и полномочий учредителей образовательных организаций субъектов Российской Федерации¹. Поскольку большинство профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования имеют статус региональных, то можно говорить о том, что непосредственная координация деятельности учреждений среднего профессионального образования осуществляется по большей части на региональном уровне. Распределение полномочий по координации деятельности профессиональных образовательных организаций на региональном уровне может различаться. Так, в Курской области функцию учредителя и основного координатора деятельности таких учреждений выполняет комитет по образованию и науке области, в Красноярском крае – краевое министерство образования, в Белгородской области – департамент внутренней и кадровой политики и департамент образования.

Нормативно-правовая база, регламентирующая функционирование системы среднего профессионального образования, включает в себя как федеральные, так и региональные нормативно-правовые акты. Основным нормативно-правовым актом для среднего профессионального образования, как и для системы образования в целом, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Данный закон представляет подробную характеристику системы образования, определяет цели и задачи системы образования, её структуру, описывает порядок применения федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ, формы образования, лица, осуществляющие образовательную дея-

¹ Об образовании в Российской Федерации : федер. Закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Российская газета. – 2012. – 31 декабря.

тельность, права и обязанности обучающихся и их родителей. Характеризует права педагогических, руководящих и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их правовой статус. Также освещаются основания возникновения, изменения и прекращения образовательных отношений, основные положения об общем и профессиональном образовании, профессиональном обучении и дополнительном образовании, управление системой образования и государственная регламентация образовательной деятельности, экономическая деятельность и финансовое обеспечение в сфере образования, международное сотрудничество в сфере образования.

Кроме того, учреждения среднего профессионального образования строят свою деятельность на основе Федеральных государственных образовательных стандартов, приказов Министерства образования и науки, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки. На региональном уровне учреждения среднего профессионального образования действуют на основании региональных нормативно-правовых актов, таких как распоряжения и приказы региональных органов власти, координирующих деятельность данных учреждений. В ряде случаев на них также распространяется действие нормативно-правовых актов региональных правительств. Так, в Белгородской области порядок работы профессиональных образовательных организаций в условиях внедрения системы дуального обучения во многом определяется положениями постановления Правительства области № 85-пп «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов».

Инструменты внедрения дуальной системы обучения в среднем профессиональном образовании разрабатываются в последние годы как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Согласно определению, данному в положении о порядке проведения дуального обучения обучающихся образовательных учреждений среднего профессионального образования Белгородской области, утверждённом постановлением Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 85-пп,

дуальное обучение – это сетевая форма взаимодействия реализации основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования, основанная на взаимодействии предприятий и учреждений, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности¹.

В основе системы дуального обучения лежит тесное взаимодействие предприятий и учебных заведений. Предприятия вкладывают в обучение каждого студента материальные средства, оплачивая работу наставников, инструменты, расходные материалы, проживание, питание студентов, а также выплачивая им условную стипендию. От учебных заведений они получают малоквалифицированные рабочие кадры, которые со временем повышают квалификацию и готовятся к профессиональной деятельности, ориентированной на специфику работы конкретного предприятия. Работодатель решает кадровый вопрос на среднесрочную перспективу и одновременно выполняет свой гражданский долг, неся социальную ответственность за образование молодых людей.

Изначально система дуального обучения зародилась в Германии, в XX веке перейдя в фазу активного развития. Наиболее широкое распространение данная система получила в среднем профессиональном образовании. Суть системы заключается в том, что студенты совмещают обучение в профессиональном училище с работой на производственном предприятии. По факту, практическая часть обучения проходит на предприятии, а не в стенах учебного заведения. Студенты проводят 3-4 дня в неделю на предприятиях и 1-2 дня в учебном заведении (соотношение регулируется местным законодательством федеральных земель). На предприятии студенты работают под руководством наставника из числа опытных рабочих, который проводит практическое обучение в соответствии с учебным планом. Каждый студент обязан вести дневник дуального

¹ О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 85-пп // Белгородские известия. – 2013. – 17 апреля.

обучения, в который записываются выполненные в течение дня задания. Профессиональное обучение выбирают ремесленники, представители свободных профессий (дизайнеры, художники, портные и т.д.), служащие из сфер промышленности, банковской системы и торговли, служащие социальной сферы.

В основе эффективности немецкой дуальной системы лежат многовековые традиции и глубокие философские корни. Идея «промышленной школы» как объединения взрослых людей, где могут учиться и дети, на основе принципа соединения умственного и физического производительного труда обнаруживается в трудах английского ученого-экономиста Д. Беллера.

Французский педагог Ж-Ж Руссо выдвигал идею о том, что для качественного ознакомления детей с ремёслами им необходимы полные дни практики по несколько в неделю¹. В настоящее время это один из основных элементов немецкой дуальной системы – два дня теоретического обучения в училище и четыре дня практики на рабочем месте на предприятии.

Дуальная система представляет собой последовательное развитие лучших подходов в педагогике и экономике, направленных на решение задачи подготовки квалифицированных кадров как основы конкурентоспособности той или иной страны. Квалифицированные кадры, способные обеспечить себя собственным трудом, становятся залогом процветания государства. Данная цель заставила приступить к поиску новых методов обучения, объединить усилия предприятий, школ и государственной власти.

Философской основой современной дуальной системы, по мнению экспертов Федерального института профессионального образования Германии, является философия *Beruf* (в переводе «профессия», «труд»). Данная философия заключается в следующем.

Структура рабочих кадров в современной Германии характеризуется наличием большого сегмента работников среднего уровня квалификации с высокой степенью автономии (самостоятельности в процессе профессиональной

¹ См. об этом: Свядковский И. В. Хрестоматия по истории педагогики. М., 2010.

деятельности). В то время как во многих других странах достаточно ярко выражено разделение должностей рабочих и руководящего состава, в Германии около 60 процентов рабочей силы находится на среднем уровне квалификации, которая предполагает и менеджерские (предпринимательские) компетенции. Такой подход обеспечивает широкое разнообразие высококачественной немецкой продукции. Дуальная система профессионального образования и обучения тесно связана с производством. Конкурентоспособность немецкой экономики в прошлом и настоящем опирается на квалифицированных рабочих и служащих среднего уровня квалификации – это стратегически важный, главный тип квалификации на пути развития промышленности и экономики, выбранного в Германии.

По вопросу об ученичестве на предприятии возникает множество споров и комментариев. Многие эксперты видят противоречие между узко направленными целями работодателей, которые выступают против всего, что непосредственно не связано с выполнением задач конкретной работы, и правительством, которое стремится к воспитанию широко образованных и социально мобильных граждан.

Главной чертой немецкой дуальной системы является тесное сотрудничество между системой профессионального образования, работодателями, профсоюзами и правительством. Важным фактором внедрения реформ выступают социальный диалог и представление интересов работников. Руководство и работники компаний оказывают значительное влияние на содержание и форму программ обучения, прилагая усилия к тому, чтобы учитывались их требования и интересы. Непременным условием эффективности дуальной системы является ответственная работа всех участников, не ограниченная рамками конкретных интересов отдельных групп. Федеральное правительство ответственно за разработку концепции подготовки по профессиям в рамках дуальной системы. Обязательное утверждение перечня профессий, требующих профессионального образования, на общегосударственном уровне гарантирует, что при подготовке

учитываются основные принципы, согласованные с отраслью и федеральными землями, и что подготовка осуществляется исключительно в соответствии с нормами, утверждёнными Федеральным правительством. Главная функция государства – координация и обеспечение законодательной базы¹.

Главная роль в области профессионального образования в рамках дуальной системы принадлежит предприятиям, которые заключают договор с каждым учеником отдельно, специально выделяют средства на подготовку инструкторов, наставников, которые обеспечивают образовательный процесс на предприятии, составляют индивидуальный план обучения каждого ученика на весь срок образовательной программы, предусматривающий практическое обучение на предприятии и теоретическое обучение в профессионально-техническом училище². Общую ответственность за ученика несёт предприятие, оно контролирует посещение учеником училища, успехи по программе, организует итоговую аттестацию (сертификацию квалификации) в торгово-промышленной или ремесленной палате.

Профессионально-технические училища (профессиональные школы) выполняют вспомогательную функцию – в них осуществляется теоретическая подготовка. Как правило, в рамках дуальной системы образования учащиеся посещают вечернюю профессиональную школу один или два раза в неделю, где они получают преимущественно теоретические и практические знания, связанные с их профессией; кроме того, они посещают занятия по общим предметам, таким как экономика, обществознание, иностранные языки. Систематическое обучение в профессиональной школе является необходимым дополнением к технологически-ориентированному обучению на предприятии.

¹ Есенина Е. Ю. Что такое дуальная система обучения? // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Esenina.pdf> (дата обращения: 03.01.2016).

² См., например: Krone S. Dual Studieren im Blick: Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen. Wiesbaden, 2015.

Независимость оценки результатов обучения, сертификация квалификаций – еще один важный элемент дуальной системы. При этом используются принятые в большинстве современных европейских стран принципы.

Независимость оценки – констатация наличия квалификации, проведение независимой от обучающих процедуры оценки, в которой в качестве экспертов выступают представители профессионального сообщества (не предприятия, где проходило обучение!), обладающие опытом и высокой квалификацией в определенной трудовой (профессиональной) деятельности, представители самой торгово-промышленной палаты, преподаватели профессиональных школ, центров компетенций. Объективность оценивания – осуществление оценивания независимыми экспертами на основании показателей и критериев, объективно значимых для качества выполнения деятельности. Оценочные средства носят комплексный характер, требуют многоходовых решений как в известной, так и в нестандартной ситуациях. Они направлены на решение профессиональных задач, требующих применения информации из разных предметных областей, актуализации умений и знаний в новой ситуации, выполнения универсальных способов деятельности. Этапность оценивания – есть условия допуска к экзамену (результаты «книжки» (дневника) студента, аттестат с оценками их профессиональной школы, характеристика с предприятия), состав, форма экзаменационных процедур могут быть разнообразными: письменный этап, устный, выполнение практического задания; и, наконец, экзамен проходит несколько дней, как правило, 3-5 – поэтапно. В результате его прохождения выдается сертификат торгово-промышленной (ремесленной) палаты. Он является свидетельством наличия определенной квалификации.

Письменная часть экзамена может проходить в единый для всей Германии день. Его результаты публикуются на специальном сайте. Все перечисленные принципы и правила относятся к аттестации как учеников, так и инструкторов, наставников. Для учеников экзамены проходят бесплатно, для инструкторов – платно.

Говоря непосредственно об организации и ведении образовательного процесса в рамках дуальной системы, необходимо отметить три важнейшие взаимосвязанные составляющие – это система профориентации и профессионального самоопределения, система регламентов (руководств) по профессиям и институт наставничества.

В настоящее время идеи, лежащие в основе системы дуального обучения, набирают всё большую популярность в России. Особый интерес к дуальной системе обучения в современной России обусловлен исторически. Профессиональное образование всегда рассматривалось во взаимосвязи с производственной сферой, с определённой организацией практики.

В советский период принцип сотрудничества образовательных организаций с общественными и трудовыми коллективами, шефство предприятий над образовательными учреждениями, развитие системы наставничества на производстве, поддержка молодых специалистов определялись законодательно. Так, в статье 64 закона РСФСР «О народном образовании» 1974 года говорилось, что «предприятия, учреждения и организации создают необходимые условия и учебно-производственную базу для проведения профессионального обучения рабочих на производстве и осуществляют контроль за их обучением».

В 90-е годы XX века это налаженное на основе централизованной государственной власти взаимодействие разрушилось, однако потребность в нём сохранилась. Вместе с тем, понадобились новые механизмы, соответствующие новым условиям социально-экономического развития. И дуальная система обучения в современности стала рассматриваться как один из возможных механизмов¹.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России в конце 2013 года Владимир Путин отметил,

¹ Есенина Е. Ю. Что такое дуальная система обучения? // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Esenina.pdf> (дата обращения: 03.01.2016).

что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности»¹. «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях», – сказал Президент России. «Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это, как вы знаете, мы много раз тоже об этом говорили, одна из ключевых задач развития», – подчеркнул он.

В декабре 2013 года запущен системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», в котором по итогам конкурсного отбора участвуют 10 субъектов Российской Федерации. В соответствии с определением Агентства стратегических инициатив, «дуальное образование – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации. Система дуального образования предполагает совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе».

По мнению экспертов агентства, необходимость активного внедрения в России модели дуального обучения обусловлена следующими факторами:

¹ Стенограмма совместного заседания Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны // Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/19882> (дата обращения: 03.01.2016).

- производительность труда по рабочим профессиям в России существенно ниже, чем в наиболее развитых странах мира (по ряду отраслей производительность труда в России составляет 15% – 25% от уровня США);

- несмотря на достаточно высокий уровень образования, российские рабочие не обладают практическими навыками, необходимыми для того, чтобы отечественные предприятия могли конкурировать на мировом рынке;

- качество среднего профессионального образования продолжает ухудшаться, отсутствует эффективное профессиональное обучение;

- инвесторы не готовы приходить в регионы, в которых отсутствует рабочая сила необходимого уровня подготовки и квалификации.

Внедрение в российском образовании модели дуального обучения должно привести к следующим позитивным эффектам:

- повышение инвестиционной привлекательности регионов России за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности;

- перераспределение финансирования корпоративных программ переподготовки кадров в пользу системы государственного образования – подготовки кадров;

- значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Процесс внедрения в России новой модели преследует следующие цели:

- совершенствование модели подготовки рабочего персонала с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов:

- разработка профессиональных стандартов по актуальным профессиям для бизнеса;

- разработка и модернизация образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- изменение обязательных требований к организации и содержанию образовательных программ;
- разработка механизма независимой оценки квалификации рабочих кадров;
- оптимизация налогообложения с целью привлечения бизнеса к финансированию подготовки рабочих кадров¹.

В целях внедрения принципов дуального обучения в российскую систему среднего профессионального образования был разработан проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». В рамках реализации данного проекта была Создана межведомственная рабочая группа по реализации проекта. В состав рабочей группы вошли представители Агентства стратегических инициатив, Минобрнауки России, Минтруда России, Минэкономразвития России, Минпромторга России, Торгово-промышленной палаты РФ, Федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования», Всемирного банка, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

В регионах созданы коллегиальные органы по управлению проектом. В зависимости от специфики региона данную функцию выполняют, например, Торгово-промышленная палата в Пермском крае, департамент внутренней и кадровой политики под руководством первого заместителя Губернатора Белгородской области, Координационный совет по кадровой политике при Губернаторе Самарской области, Наблюдательный совет по модернизации системы профессионального образования в Тамбовской области.

В проекте принимают участие такие крупные предприятия как ОАО «Информационные спутниковые системы имени академика М. Ф. Решет-

¹ Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» : Презентация Агентства стратегических инициатив // ОАУ «ИРКП», 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: http://irkp31.ru/dual/xp_dual/file/rus/АСИ презентация - ДО в России.pdf (дата обращения: 03.01.2016).

нёва», Завод экспериментального машиностроения ОАО «Ракетно-космическая корпорация «Энергия», ОАО «Производственное объединение «Баррикады», ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн», Закрытое акционерное общество «Авиастар-СП», ОАО «Татнефть», ОАО «Пермский моторный завод», ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Выксунский металлургический завод», ОАО «Волжский трубный завод», предприятия группы «ГАЗ», ООО «Фольксваген Груп Рус» и другие.

В 2014 году статус «Федеральная инновационная площадка» присвоен почти шести десяткам профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации проекта.

С целью увеличения практической составляющей реализации образовательных программ дуальной модели обучения внесены изменения в 19 Федеральных государственных образовательных стандартов.

При участии работодателей разработаны квалификационные требования к выпускнику, разработаны (модернизированы) образовательные программы, обновлена материально-техническая база проекта, проведено обучение производственного и педагогического персонала, разработаны нормативно-правовые документы для реализации проекта. Произведён отбор студентов в группы обучения по дуальной модели.

С сентября 2014 года в регионах-участниках проекта в профессиональных образовательных учреждениях началось обучение студентов по дуальной модели по разработанным под требования работодателей образовательным программам, на предприятиях за студентами закреплены наставники, задачей которых является, в том числе, адаптация студентов к производственной деятельности и корпоративной культуре.

В 2013 году состоялся конкурс для определения пилотных регионов для отработки инструментов реализации дуального обучения в среднем профессиональном образовании. Победителями конкурса были признаны Калужская, Ульяновская, Ярославская области, а также Пермский и Красноярский края.

Калужской и Свердловской областям, как регионам, уже имеющим опыт реализации дуального образования, могущим оказать методическую поддержку регионам, которые только собираются готовить рабочие кадры по новой модели образования, был присвоен статус «регионов-менторов». Еще четыре региона, которые не стали победителями, но при этом подали качественные заявки, получили статус «финалистов». Это Свердловская область, Республика Татарстан, Волгоградская область, Московская область, Нижегородская область. Помимо указанных регионов, вне конкурса статус «специального проекта АСИ» был присвоен Приморскому краю, а Самарской области – статус «спецпроекта Российско-Германской внешнеторговой палаты». В 2015 году к реализации проекта присоединились Белгородская, Тамбовская, Самарская области.

Качественные характеристики экономики России не позволяют ей в полной мере соответствовать требованиям конъюнктуры мирового рынка в условиях глобальной конкуренции. Зависимость себестоимости российских товаров от колебания цен на сырьё может быть преодолена только за счёт развития высокотехнологичных производств, которые предъявляют высокие требования к уровню профессионализма кадров. Кадровая составляющая развития сегодня является проблемой для страны с очень высоким общим уровнем образования. Данный парадокс имеет объяснение. Характерная особенность России – ведомственная разобщённость. Различные отрасли, часто смежные по роду деятельности, создают свои подзаконные нормативные базы, которые плохо корреспондируются с нормативной базой другой отрасли. Именно ведомственная разобщённость лежит в основе проблем взаимодействия тех, кто учит, и тех, для кого учат. Педагоги учат по стандартам, работодатели требуют актуальных компетенций, которые нужны для освоения новых технологий. Обращение к немецкому опыту дуального обучения обусловлено многолетним опытом экономического и культурного сотрудничества: на долю Германии приходится значительная часть российской внешней торговли, это безусловный лидер во внешнеэкономических связях России. По словам заместителя руководителя Де-

партамента реализации и мониторинга «Национальной системы компетенций и квалификаций» Агентства стратегических инициатив Б. Б. Белкова, «немецкие компании, которые принимают решение, в каком из регионов России открывать свое производство, далеко не в последнюю очередь рассматривают возможность быстро создать систему подготовки кадров под нужды конкретных предприятий. Как правило, к окончанию строительства завода регион уже должен обеспечить набор первых групп студентов для обучения под конкретные специальности на конкретном производстве»¹. Кадровая политика региона является одной из ключевых составляющих при принятии инвестиционных решений иностранными компаниями. Данный факт подтверждает Председатель правления Российско-Германской внешнеторговой палаты (ВТП) Михаэль Хармс, который особо отмечает роль кадровой политики в обеспечении предприятий, локализовавших своё производство на территории Российской Федерации: «Введение программы дуального образования может способствовать сокращению нехватки квалифицированных рабочих кадров, что зачастую отмечается немецкими компаниями как одна из основных сложностей при организации производства в России». А понятная для западных игроков дуальная система подготовки кадров добавляет балл к инвестиционной привлекательности региона.

Дуальная система подготовки кадров характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционном образовательном учреждении. Вместе с тем, дуальное образование – это больше, чем практикоориентированные образовательные технологии. Это иной, более гибкий и мобильный способ взаимодействия двух систем: образования и труда; метод, позволяющий сократить дисбаланс между качеством образования и актуальными требованиями высокотехнологичных производств.

¹ Цит. по: Овсиенко Л. Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Ovsienko_Zimina_Esenina.pdf (дата обращения 03.01.2016).

Отличительной особенностью дуальной образовательной системы Германии является то, что в учебном плане базовые общеобразовательные дисциплины интегрированы в профессиональные модули. Использование междисциплинарных модулей позволяет достигать лучших образовательных результатов по профессиональным дисциплинам.

Немецкий опыт дуального образования, безусловно, не может быть просто скопирован в России, скорее, речь идет об анализе и структурировании его ведущих идей. Составной частью российской модели дуального образования непременно должны являться:

- создание научно-образовательных кластеров – новой формы социального партнерства образовательных учреждений, работодателей и государства;
- система прогнозирования кадровых потребностей предприятий;
- четко отлаженная система общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ;
- система добровольной сертификации персонала;
- система взаимобучения: наставники предприятий учатся учить, преподаватели образовательных учреждений учатся работать.

Научно-образовательный кластер представляется наиболее удобной рамкой социального партнёрства, которая включает и вуз, и предприятия, и образовательные организации среднего профессионального образования, и даже общеобразовательные школы. При этом эффективность профессионального образования в регионе обеспечивается не отдельными учебными заведениями, а их целостной сетью, поддержанной частно-государственным партнёрством, которое становится сегодня одним из ведущих инструментов социально-экономического развития регионов. Актуальность формирования кластеров высока: в России крайне мало профессиональных сообществ, а Торгово-промышленные палаты отличаются слабой структурированностью функций, ориентируются главным образом на поддержку малого и среднего бизнеса. Необязательность участия в мероприятиях ТПП для большинства работодателей,

отсутствие Ремесленных палат, которые поддерживают рабочие квалификации – эти характерные особенности не позволяют делать ставку на ТПП как регулятора развития дуальной системы.

В рамках эксперимента, который не предполагает кардинальных общероссийских изменений, научно-образовательный кластер является наиболее удачным решением. Это наиболее близкая и эффективная форма социального партнёрства образовательных учреждений и работодателей, площадка для дискуссий и определения общей стратегии развития. Научно-образовательный кластер способен, не меняя организационно-правовых форм участников, создавать жизнеспособные структуры межведомственного характера.

Важную роль в развитии дуальной модели играет система добровольной сертификации персонала. Её роль видится в том, чтобы через практику оценить остаточные знания и степень сформированности компетенций у тех, кто проработал на предприятии не менее одного года. Итоги сертификации важны для трёх акторов: сам специалист получает объективную оценку своих сильных и слабых сторон и рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию; предприятие получает экспертное мнение как о «группах риска», так и о потенциальных лидерах; образовательное учреждение получает важный материал о том, какие проблемные зоны существуют в системе подготовки специалистов. Например, это могут быть слабые коммуникативные навыки или незнание особенностей работы со специальным оборудованием. Соответственно, чтобы не повторять ошибок вновь, в основные учебные планы вносятся необходимые коррективы (планируется проведение занятий по формированию коммуникативных навыков, изучению специального оборудования).

В дуальной системе обучения усиливается и качественно меняется роль работодателя. Возникает потребность в «базовом предприятии», как в равноправном, социально ответственном партнёре реализации образовательной программы. Роль базового предприятия чрезвычайно велика. На его территории создаются учебные рабочие места для студентов дуальной системы обучения:

они могут отличаться от обычного рабочего места наличием виртуального симуляционного оборудования. Важнейший компонент – наличие подготовленных кадров, которые могут называться мастерами-наставниками или тьютерами. Суть не в названии, а в миссии: это хорошие производственники, имеющие специальную психолого-педагогическую подготовку.

Отсутствие профессиональных стандартов размывает конечные цели образования, не даёт возможности чётко формировать профессиональные компетенции выпускников. В рамках научно-образовательного кластера эта проблема решается в ходе диалогов образовательных организаций и предприятий, осуществляющих сетевое взаимодействие. Базовые предприятия принимают непосредственное участие в образовательном процессе, совместно формируя вариативную часть профессиональной образовательной программы, определяя требуемые профессиональные компетенции.

Следует отметить, что новое законодательство в сфере образования значительно расширяет образовательные возможности для студентов, позволяя выстраивать образовательным организациям «горизонтальные» и «вертикальные» сетевые взаимодействия. В системе профессионального образования к «горизонтальным» сетевым формам реализации образовательных программ относятся взаимодействия между однотипными образовательными организациями, реализующими образовательные программы одного уровня. К «вертикальным» формам относятся взаимодействия между организациями, реализующими образовательные программы различных уровней, как правило, ПОО – ВУЗ. Но и в «горизонтальной», и «вертикальной» формах предполагается участие предприятий-партнёров. Реализация дуальной системы подготовки кадров на основе договора о сетевом взаимодействии между предприятием и образовательной организацией позволяет осуществлять образовательный процесс, не нарушая законодательных норм, в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов.

Модели дуального обучения позволяют объединять все типы кластерных образовательных ресурсов, такие как кадровые, информационные, материально-технические, учебно-методические, социальные, и т.п. Равномерно распределённое развитие всеми участниками кластера всех типов образовательных ресурсов и совместное их использование в дуальной системе обеспечивает оптимизацию образовательного процесса и повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Сетевое взаимодействие в дуальной модели особенно необходимо для небольших развивающихся или вновь создаваемых крупных предприятий, которые осуществляют опережающую подготовку кадров.

Дуальная система предусматривает вовлечение в процесс подготовки кадров предприятий, которые идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением работников, так как расценивают затраты на качественное профессиональное обучение как надёжный вклад капитала. При этом они становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации и т.д. Этим определяется значимость дуальной системы как модели профессиональной подготовки, которая позволяет преодолеть разрыв, рассогласованность производственной и образовательной сфер в вопросах подготовки профессиональных кадров¹.

Как показывает зарубежный опыт, дуальная система обеспечивает тесную взаимосвязь и взаимодействие профессионального обучения с производственной сферой, своевременное реагирование на изменение её потребностей и учёт тенденций развития.

Для отечественного профессионального образования проблема установления тесной взаимосвязи с производственной сферой является одной из наиболее острых и актуальных. Именно поэтому распространение принципов дуальной организации, особенно на уровне начального и среднего профессио-

¹ Овсиенко Л. Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Ovsienko_Zimina_Esenina.pdf (дата обращения 03.01.2016).

нального образования, представляется целесообразным, своевременным и перспективным.

В настоящее время идёт накопление опыта социального партнерства между учреждениями профессионального образования и промышленными предприятиями. Благодаря обобщению практического опыта заложены основы теории социального партнёрства в сфере профессионального образования. Социальное партнёрство понимается как особый тип взаимодействия образовательных учреждений со всеми субъектами рынка труда, его институтами, территориальными органами управления, учреждениями социума, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

В научной литературе признаётся важность образовательной составляющей в социальном партнёрстве. Более того, осознаётся ведущая роль образовательного фактора в зарождении феномена социального партнёрства. В частности, подчёркивается то обстоятельство, что переход к социальному партнёрству во многом был определён потребностями инвестиций в «человеческий капитал». Исследователи справедливо отмечают, что социальное партнёрство является наиболее эффективным средством формирования и реализации политики государства в области профессионального образования. Социальное партнёрство обеспечивает надежные линии связи между образовательными учреждениями и предприятиями, построенные на основе взаимовыгодности и взаимозаинтересованности при активном организующем и направляющем участии государства.

Успешной реализации задач социального партнёрства способствует система новых принципов организации профессионального образования. В основу выделения данных принципов учёными положена глубоко интегративная, по сути своей, идея: «Работодатель определяет, чему учить, образовательные

учреждения – как учить». Отсюда вытекает название ведущего принципа: «ориентация на потребности рынка труда»¹.

В современных социально-экономических условиях деятельность учреждений начального и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку рабочих кадров и специалистов для ведущих отраслей экономики, связана с решением целого ряда проблем:

- несоответствие объёмов, структуры и содержания подготовки рабочих кадров и специалистов перспективам развития высокотехнологичного производства;

- несовершенство механизмов социального партнёрства образовательных учреждений и работодателей;

- отсутствие системной организации целевой подготовки рабочих и специалистов для высокотехнологичного производства;

- недостаточная практикоориентированность в подготовке кадров для конкретных предприятий;

- несоответствие учебно-материальной базы образовательных учреждений современному уровню развития высокотехнологичного производства, а также уровня кадрового потенциала образовательных учреждений – инновационным задачам развития производства;

Дуальная система подготовки компетентных, востребованных рынком труда рабочих обладает следующими преимуществами перед «традиционной» системой подготовки специалистов:

- соответствие содержания образования современному уровню производства;

- знакомство студентов с корпоративной культурой предприятия, его особенностями;

- сведение к минимуму затрат по социальной и трудовой адаптации выпускника в новом трудовом коллективе;

¹ Землянский В. В. Теоретические аспекты дуальной целевой подготовки специалистов // Вопросы современной науки и практики. 2012. № 1.

- использование в обучающем процессе современного оборудования в условиях реальных производственных площадок;
- привлечение к образовательному процессу в качестве специалистов профессионального обучения высококвалифицированного инженерно-технического персонала предприятия.

Таким образом, реализация механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий путём воздействия на сбалансирование спроса и предложения рабочей силы позволяет повышать качество подготовки кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью молодых специалистов, а также вносит свой вклад в развитие человеческих ресурсов. Дуальная система обучения как важнейший компонент этого механизма способствует освоению выпускником профессиональных компетенций, формированию активной жизненной позиции и становлению ответственной личности, способной к продуктивному труду.

Несмотря на все преимущества дуальной системы и на определённые положительные результаты ее внедрения в России, существует и ряд проблем, которые требуют разрешения в ближайшей и среднесрочной перспективе. К таким проблемам относится вопрос о совместимости новой системы с существующей нормативно-правовой базой, адаптация существующей нормативно-правовой базы и её доработка под требования внедрения новой системы. Ещё одним проблемным моментом является налаживание взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями-партнёрами, согласование взаимовыгодных условий сотрудничества, координация деятельности предприятий, профессиональных образовательных организаций и органов государственной власти, направленной на подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Требуют решения такие вопросы, как система образовательных займов, препятствующих оттоку квалифицированных кадров с предприятий, на которых они прошли подготовку, оптимальное распределение учебной нагрузки между предприятием и профессиональной

образовательной организацией, соответствующей специфике конкретных участников частно-государственного партнерства. Решения требует вопрос о налаживании системы подготовки и стимулирования наставников, работающих с обучающимися на предприятии, оказание методической поддержки профессиональным образовательным организациям при переходе на новую систему, разработка механизмов удовлетворения потребности работодателей в квалифицированных кадрах с одновременным учётом социальных аспектов, таких как реализация права граждан на доступное образование в конкретном районе проживания. Эти и другие проблемы будут рассмотрены в последующих разделах данного исследования.

По результатам анализа информации, представленной в настоящем разделе, мы можем сделать следующие **выводы**:

1) Модель дуального обучения в системе среднего профессионального образования представляет собой один из механизмов взаимодействия субъектов экономики и системы профессионального образования в целях повышения качества подготовки квалифицированных рабочих кадров.

2) Модель дуального обучения изначально появилась в Германии и отвечает экономическим реалиям, существующим в данной стране. Для применения принципов дуального обучения в российской системе профессионального образования требуется их адаптация к специфике российской экономики и российского образования.

3) Дуальное обучение в России находится на начальном этапе развития и характеризуется недостаточным уровнем разработанности методов его реализации.

РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

На сегодняшний день в Белгородской области действует 34 профессиональных образовательных организации, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих, а также специалистов среднего звена. Из них 8 расположены в областном центре и 26 в районах области. Учредителем большинства этих организаций является департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области. Исключение составляют Белгородский педагогический колледж, Валуйский колледж, Старооскольский педагогический колледж, Яковлевский педагогический колледж – под учредительством департамента образования Белгородской области, Старооскольский медицинский колледж – под учредительством департамента здравоохранения и социальной защиты населения Белгородской области, а также одна негосударственная профессиональная образовательная организация – Старооскольский кооперативный техникум.

Со стороны департамента внутренней и кадровой политики координацию деятельности профессиональных образовательных организаций осуществляет управление профессионального образования и науки в лице входящего в его состав отдела среднего профессионального образования и профессионального обучения. Методическую поддержку профессиональных образовательных организаций осуществляют учебно-методический центр профессионального развития и обучения и центр координации деятельности, входящие в состав областного автономного учреждения «Институт региональной кадровой политики», а также автономная некоммерческая организация «Региональное агентство развития квалификаций». Схематически структура управления системой среднего профессионального образования региона изображена на Рис. 1.



Рис. 1. Структура управления системой СПО Белгородской области

В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области №85-пп от 18 марта 2013 года «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов», во всех профессиональных образовательных организациях реализуется дуальное обучение¹.

Разработаны методические материалы, проведена работа по заключению договоров с предприятиями, налажена система взаимодействия. На сегодняшний день обучающиеся профессиональных образовательных организаций проводят на предприятиях не менее половины учебного времени. Много внимания также уделяется и подготовке педагогических кадров. Для повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения на базе образовательных организаций проводятся методические объединения, организуется работа стажировочных площадок в образовательных организациях и на

¹ О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 85-пп // Белгородские известия. – 2013. – № 67. – 17 апреля.

предприятиях. В рамках формирования федеральной инновационной инфраструктуры в сфере образования, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2014 года №780, трём профессиональным образовательным организациям Белгородской области был присвоен статус федеральных инновационных площадок по направлению «внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс на 2014-2016 годы»¹.

Особенностью рассматриваемой нами системы является то, что в настоящий момент она находится на этапе отладки, что требует от управленческих кадров непрерывных усилий по управлению реализацией данного проекта.

Специфика современной ситуации в российской экономике такова, что бизнес, особенно мелкий и средний, сталкивается с большим количеством разнообразных рисков, а также разнообразных переменных в рыночной конъюнктуре и экономике в целом, которые затрудняют стратегическое планирование развития предприятий и снижают готовность бизнеса работать на долгосрочную, а в некоторых случаях даже на среднесрочную перспективу. Помимо этого существует и свойственное российскому бизнесу стремление извлекать максимальную прибыль за счёт экономии на различных аспектах производства – на технологических процессах, на материалах, на качестве производства, и, в том числе, на подготовке кадров. Создать мотивацию для бизнеса вкладывать в перспективу, тратить средства на подготовку кадров уже сегодня, чтобы получить с этого прибыль послезавтра – непростая управленческая задача. Следует отметить, что в Белгородской области в ряде случаев она успешно решается. Так, например, крупные агрохолдинги и иные промышленные объединения успешно сотрудничают с профессиональными образовательными организациями. Заметно труднее ситуация с мелким бизнесом, хотя успех её разрешения зависит от ряда сопутствующих факторов. Например, в районах, в которых наблюдается

¹ О федеральных инновационных площадках : Приказ Минобрнауки России от 23 июля 2014 г. № 780 // Вестник образования России. – 2014. – 4 октября.

кадровый голод по определённым отраслям, предприниматели охотнее подключаются к сотрудничеству. Тем не менее, проблема мотивирования работодателей к сотрудничеству с профессиональными образовательными организациями в рамках реализации системы дуального обучения остаётся одной из основных.

Ещё одним важным аспектом обучения студентов по дуальной системе является фактор материальной базы обучения. Материальная база профессиональных образовательных организаций зачастую является устаревшей и недостаточной. Даже несмотря на усилия по обновлению материальной базы, она не в состоянии соответствовать современным реалиям, и процесс морального устаревания намного опережает темпы обновления. Внедрение системы дуального обучения призвано решить эту проблему, так как основная нагрузка по практическому обучению студентов переносится на работодателей, а учебное заведение сосредотачивается на преподавании теоретического материала. Таким образом, студенты работают на том оборудовании и теми инструментами, которые в настоящее время используются на реальном производстве.

Система дуального обучения имеет и ряд других преимуществ перед традиционной. В условиях необходимости взаимодействия с работодателями контрольные цифры приёма по всем профессиям и специальностям формируются с учётом ситуации, реально сложившейся в экономике. Это позволяет более рационально использовать ресурсы и проводить подготовку обучающихся только по тем направлениям, которые действительно востребованы на рынке труда. Одновременно с этим решается вопрос трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций, поскольку большинство из них получают возможность работы на предприятиях, на которых они проходили практическую часть дуального обучения. Кроме того, это становится фактором, стимулирующим высокую успеваемость обучающихся, поскольку будущее трудоустройство гарантируют себе в первую очередь наиболее успевающие студенты, которые по ходу обучения могут своими достижениями произвести

положительное впечатление на работодателя. Такое положение вещей также является хорошим подспорьем при проведении профориентационной работы среди потенциальных студентов профессиональных образовательных организаций. Теперь люди, проводящие эту работу, имеют возможность заинтересовать потенциальных кандидатов возможностью получения профессии, востребованной на рынке труда, обучения на современном оборудовании и получения реального опыта работы, а также возможностью зарабатывать уже во время обучения.

Помимо внедрения самой системы дуального обучения, в рамках реализации проекта по модернизации системы среднего профессионального образования создана система независимой оценки качества образования. Данная система также воплощает лучший европейский опыт и даёт возможность обучающимся получить дополнительное свидетельство, подтверждающее их квалификационный разряд. Мероприятия по независимой оценке квалификации проводятся на основании постановления Правительства Белгородской области от 11 ноября 2013 года № 463-пп «О порядке проведения независимой оценки квалификаций в Белгородской области»¹. В соответствии с данным постановлением, на базе профессиональных образовательных организаций созданы центры оценки и сертификации квалификаций, которые проводят независимую оценку. Суть данной работы заключается в том, что выпускники профессиональных образовательных организаций, уже получившие дипломы, сдают ещё один дополнительный экзамен, который проходит в другом учебном заведении и принимается независимой квалификационной комиссией. В состав комиссии входят представители работодателей, которые оценивают теоретическую и практическую подготовку обучающихся, исходя из их готовности к работе на реальном производстве. По результатам независимой оценки выпускнику выдаётся сертификат, в котором указывается присвоенный ему квалификационной комисси-

¹ О порядке проведения независимой оценки квалификаций в Белгородской области : Постановление правительства Белгородской области от 11 ноября 2013 года № 463-пп // Белгородские известия. – 2013. – 28 ноября.

ей разряд (который во многих случаях не совпадает с разрядом, присвоенным профессиональной образовательной организацией). Сертификат действителен на территории Белгородской области и является для будущего работодателя дополнительной гарантией того, что знания, умения и навыки его предъявителя оценены объективно и независимо.

Несмотря на все преимущества идеи независимой оценки квалификаций, есть ряд моментов в её организации, которые нуждаются в совершенствовании. К примеру, одним из важных вопросов является вопрос об оценочных средствах. Для организации максимально объективной оценки необходимо найти способы создавать широкое разнообразие оценочных средств, которое исключит возможность предварительной подготовки экзаменуемых. Так, при проведении независимой оценки информация об используемых оценочных средствах может с лёгкостью утекать от одних учебных заведений к другим, и это даёт возможность мастерам производственного обучения заранее подготовить выпускников к экзамену, при этом основная идея независимой оценки нарушается. Подготовка уникальных оценочных средств для каждого учебного заведения объективно является достаточно сложной задачей. Вместе с тем, необходимо найти способы исключить предварительную подготовку к экзамену.

При всех очевидных плюсах системы дуального обучения у неё есть и одна характерная особенность, которая при определённых условиях может породить проблему. Система дуального обучения не является на сто процентов универсальной по отношению к различным профессиям и специальностям. Например, возникают очевидные трудности при внедрении дуальной системы в освоение педагогических специальностей. Помимо чисто методических сложностей возникает и проблема нарушения сложившегося оптимального баланса между теорией и практикой для будущих педагогов.

Система дуального обучения в Белгородской области получила высокую оценку на федеральном уровне, свидетельством чего является присвоение нескольким профессиональным образовательным организациям области статуса

инновационных площадок, а также положительная оценка белгородского опыта, данная министром образования Российской Федерации Дмитрием Ливановым в ходе его визита в Дмитриевский сельскохозяйственный техникум.

В целях более детального изучения положения дел в системе среднего профессионального образования Белгородской области, а также для лучшего понимания того, на каком этапе развития в настоящее время находится дуальная система, какие задачи предстоит решить, и в чём заключаются основные проблемы внедрения и поддержки системы, было проведено социологическое исследование «Направления совершенствования системы дуального обучения в Белгородской области» (Приложение 1).

В ходе проведения исследования было организовано анкетирование специалистов, работающих в системе среднего профессионального образования региона, а также в органах управления системой среднего профессионального образования.

Анкета, предложенная участникам опроса (Приложение 2), содержала вопросы, предполагающие общую характеристику текущего состояния системы среднего профессионального образования Белгородской области, аспектов, на которых в настоящее время сосредоточено внимание органов власти и других организаций, отвечающих за среднее профессиональное образование в регионе, вопросы об основных проблемах системы дуального обучения, о качестве взаимодействия профессиональных образовательных организаций с якорными работодателями и предприятиями-партнёрами, поставлен вопрос о целесообразности применения дифференцированного подхода к определению требований к профессиональным образовательным организациям при реализации дуального обучения, о ключевых факторах эффективной обратной связи между профессиональными образовательными организациями и органами управления системой среднего профессионального образования; предложено дать оценку идее о выборочном применении дуальной системы только в некоторых профессиональных образовательных организациях региона, а также о целесообразности

сти применения дуальной системы при подготовке обучающихся по педагогическим специальностям.

В ходе проведения опроса участникам было предложено заполнить анкету, содержащую как вопросы, относящиеся непосредственно к теме исследования, так и позволяющие получить сведения об общих характеристиках всей совокупности респондентов. К числу таких характеристик относятся пол, возраст, общий стаж работы, а также стаж работы в системе среднего профессионального образования. Полученные результаты по указанным выше вопросам были обработаны статистическим методом с получением средних значений, что отвечает интересам исследования, так как позволяет делать выводы об общих характеристиках и репрезентативности представленной выборки. Результаты ответов по основной теме исследования были обработаны интерпретационным методом, поскольку вопросы не содержали заранее сформулированных вариантов ответов, из которых предстояло сделать выбор, а подразумевали свободное изложение мыслей и соображений по предложенным темам.

В опросе приняли участие 34 респондента: 26% опрошенных составили мужчины и 74% женщины (Рис. 2).



Рис. 2. Пол респондентов

Средний возраст респондентов – 39,4 года. Средний стаж работы опрошенных составил 17,8 лет, из которых в системе профессионального образования в среднем 11,4 года.

Отвечая на вопрос о текущем состоянии системы среднего профессионального образования в Белгородской области, большинство респондентов сошлись во мнении, что в целом система развивается и совершенствуется, но вместе с тем, существует потребность в новых методиках профессионального образования, потребность в создании новых продуктов образования и видов образовательных услуг для удовлетворения потребности обучающихся. Несмотря на то, что в последние несколько лет прилагаются усилия по модернизации системы среднего профессионального образования, в своей основе система наследует опыт советской образовательной системы. Несмотря на целый ряд позитивных аспектов данного опыта, в настоящее время он не отвечает в полной мере изменившейся структуре экономики. В ряде различных ситуаций традиционный уклад системы среднего профессионального образования вступает в противоречие с новым подходом, прежде всего, с системой дуального обучения, а также создаёт препятствие на пути дальнейшего развития. Именно поэтому эксперты говорят о необходимости более глубокой модернизации системы, включая разработку новых методик и проработку более широкого спектра образовательных услуг.

На вопрос о том, на каких аспектах системы среднего профессионального образования в настоящее время сосредоточено внимание органов власти и других организаций, отвечающих за профессиональное образование в регионе, респонденты в основном ответили, что в настоящее время основные усилия сосредоточены на повышении качества среднего профессионального образования (41%), ориентации системы на рынок труда и требования работодателей различных отраслей (29%). Кроме того, значительное внимание уделяется развитию кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций, решению проблемы так называемого «кадрового голода», обусловленной тем,

что в настоящее время невысоок престиж профессиональных образовательных организаций не только как места обучения для студентов, но и как места работы для педагогов (15%). Кроме того, усилению кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций и притоку молодых кадров не способствует невысокий уровень оплаты труда. Дополнительной проблемой становятся трудности работы с достаточно непростым контингентом обучающихся. Также серьёзные усилия органов управления системой среднего профессионального образования направлены на общее повышение уровня подготовки выпускников (9%), которая является одним из весомых показателей, характеризующих эффективность данной системы в целом (Рис. 3).

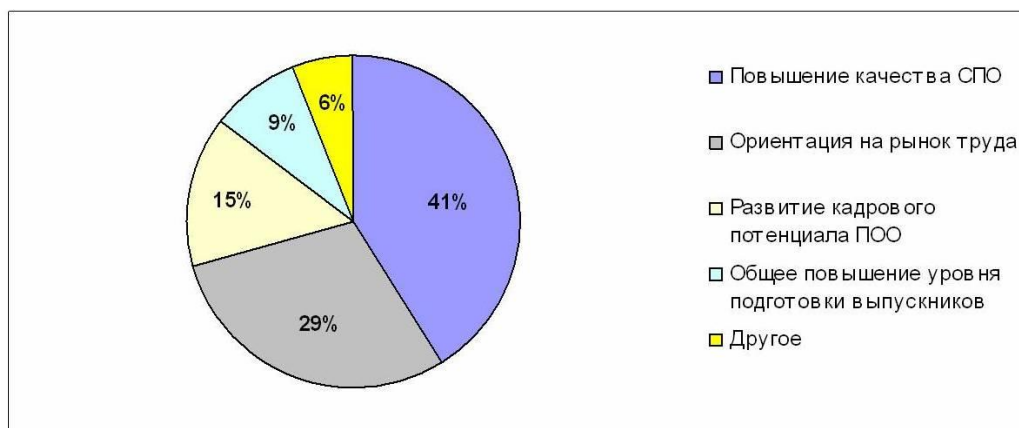


Рис. 3. Основные направления деятельности органов управления системой среднего профессионального образования по мнению респондентов

Говоря об основных проблемах системы дуального обучения, участники опроса указали на такой проблемный момент, как низкая мотивация и заинтересованность работодателей (79%). Как мы говорили выше, участие в работе дуальной системы хотя и обещает работодателям значительные преимущества в виде усиления кадрового потенциала предприятия, приход на рабочие места свежих кадров – хорошо подготовленных самими работодателями, мотивированных и готовых работать и зарабатывать, данное преимущество может быть реализовано в среднесрочной перспективе. Вместе с тем, оно требует вложения определённых ресурсов, прежде всего, материальных, уже в настоящее время. Именно по этой причине для многих работодателей либо данное преимущество

является неочевидным, либо у них отмечается недостаток материальных ресурсов, либо размеры предприятия не позволяют наладить полноценное сотрудничество с профессиональной образовательной организацией, либо кадровая проблема стоит не столь остро. По вышеперечисленным и иным причинам мотивация работодателей к работе в рамках данной системы невысока. Многие респонденты отмечают, что данные проблемы наиболее остро стоят в случае предприятий сферы услуг. Ещё одной проблемой, логически связанной с тем, о чём было сказано выше, является, по мнению респондентов, проблема финансирования процесса подготовки обучающихся в рамках дуальной системы. Договоры о сотрудничестве предприятия с профессиональными образовательными организациями помимо финансирования собственно учебного процесса и расходов на создание учебной материальной базы включают в себя такие материальные обязательства работодателей, как расходы на питание обучающихся и их доставку к месту проведения практических занятий. Для многих работодателей последние два обязательства представляются избыточными, и они изъявляют готовность заключать договор только в случае снятия этих обязательств с работодателя. Ещё одной проблемой для работодателей является проблема трудовой загруженности наставников и оплата их труда. Поскольку наставники для обучающихся назначаются из числа опытных работников предприятия, то сразу же встаёт вопрос о том, что данная дополнительная нагрузка на сотрудников, которые помимо выполнения своих непосредственных обязанностей вынуждены работать с обучающимися, должна дополнительно оплачиваться. Учитывая тот факт, что обучающиеся из различных групп могут проводить на предприятии по несколько часов в день, работающие с ними наставники фактически выпадают из нормального рабочего процесса, что сказывается на эффективности производства и технологических процессах. В том случае, когда речь идёт о небольших предприятиях с небольшим количеством сотрудников, вышеназванная проблема приобретает особую остроту.

Следующая проблема, на которую указали респонденты, логически связана с упомянутой выше проблемой кадрового голода. Поскольку далеко не во всех профессиональных образовательных организациях имеется достаточное количество преподавательских кадров, вся учебная нагрузка распределяется на имеющихся сотрудников. А, учитывая невысокий уровень оплаты труда, сами преподаватели и мастера производственного обучения охотно берут дополнительные часы, что создаёт постоянную перегруженность кадров профессиональной образовательной организации (9%). Помимо этого, внедрение дуальной системы существенно расширяет и усложняет документооборот и резко увеличивает объём выполняемой педагогическими кадрами «бумажной» работы, которая прибавляется к и без того высокой загруженности мастеров и преподавателей.

Также в качестве одной из проблем дуального обучения участники опроса назвали неполный охват компетенций, обозначенных в программах дуального обучения, осваиваемых обучающимися на предприятии (12%). Обусловлено это тем, что далеко не на всех предприятиях имеются условия для полного охвата компетенций, которые должны быть освоены. К таким условиям относится, в первую очередь, специфика работы предприятия, которая может не включать в себя виды деятельности, необходимые для освоения соответствующих компетенций, и, соответственно, отсутствие необходимого материального оснащения и квалифицированных специалистов в соответствующем вопросе (Рис. 4).

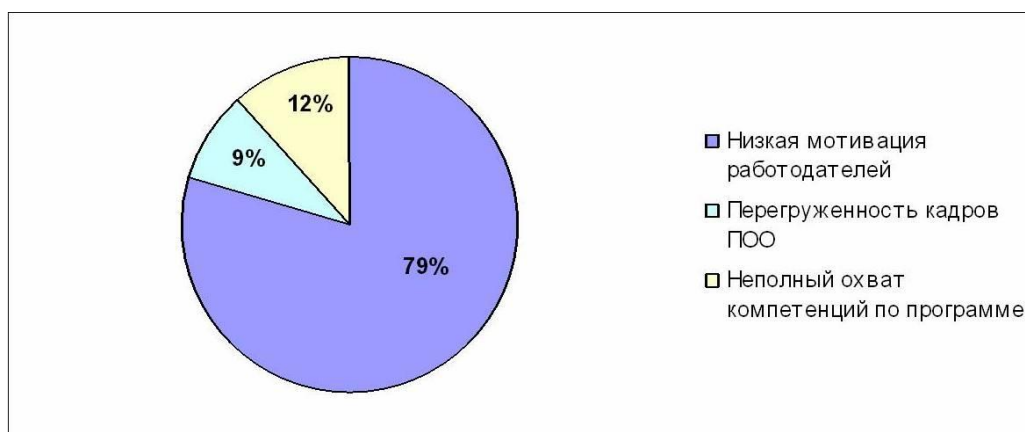


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос об основной проблеме дуального обучения

В ответ на вопрос о необходимых, по мнению респондента, изменениях в системе дуального обучения, был перечислен целый ряд проблемных аспектов. Среди них необходимость проведения лабораторно-практических занятий в мастерских и лабораториях профессиональных образовательных организаций, оснащённых за счет работодателей, с привлечением наставников и с учётом специфики специализации предприятий. По мнению экспертов, не во всех случаях целесообразно стремление к проведению максимального количества занятий на площадке предприятия. Во многих случаях гораздо более рациональным было бы проведение занятий в стенах учебного заведения, но с использованием материалов, инструментов и оборудования, предоставленных предприятиями, а также с привлечением наставников с предприятий.

Также многие респонденты считают необходимым выстраивание системы мотивации обучающихся. Известно, что в значительной степени контингент обучающихся в системе среднего профессионального образования состоит из подростков, не проявляющих большого интереса к учёбе, и, следовательно, демонстрирующих не самые высокие результаты. Вместе с тем, работодатель, вкладывая средства в сотрудничество с профессиональными образовательными организациями, хочет получить квалифицированных и мотивированных специалистов. Таким образом, помимо создания материальных предпосылок для дуального обучения, необходимо и развитие мотивации обучающихся. В качестве возможных инструментов повышения мотивации участники назвали введение дополнительных стипендий для особо успевающих студентов, сертификатов трудоустройства, гарантирующих получение рабочего места по окончании срока обучения, и т.д.

Ещё одной мерой, которую необходимо принять для повышения качества дуального обучения, эксперты считают создание системы подготовки наставников. Поскольку в роли наставников выступают квалифицированные специалисты, хорошо знающие специфику своей профессии, но зачастую не имеющие опыта преподавания и работы с молодёжью, то в ходе работы у них возникают

как методические, так и педагогические сложности. Создание системы подготовки наставников могло бы решить эту проблему, параллельно повысив общий образовательный потенциал предприятия и лично его работников, вовлечённых в данную деятельность.

Необходимым изменением в практике реализации дуальной системы респонденты считают переход от количественных целевых показателей к качественным (68%). В настоящее время цели и результаты работы профессиональной образовательной организации имеют количественное измерение. К таким целевым показателям относится коэффициент дуальности (процент учебного времени, проводимого обучающимися на предприятии), количество обучающихся, выведенных на дуальное обучение, и т.д. Участники опроса указывают на то, что применение такого принципа смещает акцент в процессе подготовки с качественных показателей на второстепенные количественные, которые мало отражают уровень подготовки обучающихся. Среди качественных показателей, на которые следует сместить акцент, называют уровень подготовки, демонстрируемый обучающимися в ходе независимой оценки квалификаций и других подобных процедур, количество реально трудоустроенных выпускников и т.п.

Участники опроса указывают на необходимость проведения работы по организации ресурсных центров на крупных предприятиях. Под ресурсным центром подразумевается образовательный комплекс, включающий в себя информационные, программно-аппаратные, кадровые, научно-методические средства, а также современное оборудование и иные виды ресурсов для организации процесса обучения на предприятии. Ресурсные центры можно также привлекать для обучения школьников (10-11 класс) для получения дополнительных профессий. В настоящее время этим занимаются профессиональные образовательные организации на своих площадках, но при этом следует учитывать, что не все профессиональные образовательные организации обладают прочной материально-технической базой.

И, наконец, самым главным необходимым изменением в практике реализации дуального обучения, на которое указали практически все респонденты (94%), является переход к применению дифференцированного подхода к реализации дуального обучения по различным профессиям и специальностям, а также в различных профессиональных образовательных организациях. В настоящее время ко всем профессиональным образовательным организациям применяются единые требования по реализации дуальной системы. Так, существует единый минимальный коэффициент дуальности, единые требования к организации взаимодействия с работодателями, к порядку организации учебного процесса в рамках дуальной системы и т.д. Вместе с тем, профессиональные образовательные организации могут достаточно серьёзно различаться по различным показателям. Они различаются по количеству обучающихся, уровню материального оснащения, кадровому потенциалу, по набору преподаваемых профессий и специальностей, по ситуации в экономике и на рынке труда в конкретном районе области и вытекающей из этого разницы в возможностях взаимодействия с работодателями. Предъявляемые к профессиональным образовательным организациям требования могут быть достаточно легко выполнимы для одних и неподъёмны для других. Всё это вызывает серьёзный дисбаланс в системе, создание ложных приоритетов, постановку ложных целей и неправильный выбор общего направления и стратегии действий ряда профессиональных образовательных организаций. Не будет преувеличением сказать, что по мнению респондентов, данная проблема является ключевой для системы дуального обучения, а все прочие проблемы становятся лишь связанными и сопутствующими.

Отвечая на вопрос о качестве взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями-партнёрами, о сложностях и позитивном опыте взаимодействия, респонденты в целом сошлись во мнении о том, что в последнее время сделан достаточно серьёзный прорыв во взаимоотношениях профессиональных образовательных организаций и предприятий. Работодатели начали осознавать значимость и ценность такого рода взаимодействия. В раз-

витие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций и подготовку специалистов вкладываются значительные силы и средства. В качестве примеров участники опроса приводят взаимоотношения Дмитриевского сельскохозяйственного техникума и ООО «ГК-Агро-Белогорье», Ракитянского агротехнологического техникума и ООО «Белгранкорм-холдинг», Новооскольского сельскохозяйственного колледжа и ЗАО «Приосколье», Губкинского горно-политехнического колледжа и ОАО «Лебединский горно-обогатительный комбинат», Белгородского машиностроительного техникума и ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ», Белгородского строительного колледжа и Некоммерческого партнерства «Саморегулируемая организация «Строители Белгородской области», Корочанского сельскохозяйственного техникума и ООО «Группа компаний «Зелёная долина» и др. Данные предприятия, являясь якорными, выделяют средства на капитальный ремонт зданий и мастерских профессиональных образовательных организаций, столовых и общежитий, на приобретение нового оборудования для мастерских, мебели для аудиторий, закупку спецодежды, расходных материалов и т.д. Они обеспечивают на производстве обучающихся рабочими местами, закрепляют практически за каждым студентом наставника, выплачивают стипендию, обеспечивают прохождение преподавателями и мастерами техникумов и колледжей ежегодной производственной стажировки. Проблемой по отдельным профессиям и специальностям является несовершеннолетний возраст обучающихся, что не позволяет их вывести на предприятие для отработки навыков по отдельным компетенциям, не все предприятия могут принять полностью группу в 25 человек, некоторые предприятия категорически отказываются принимать обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, а готовы принимать только обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Особую сложность при взаимодействии с работодателями создаёт уже упоминавшаяся выше проблема низкой мотивации самих обучающихся. Для обучения по дуальной системе недостаточно формального подхода

студентов к обучению, который ещё мог бы являться относительно приемлемым в рамках традиционной системы.

Высказывая своё мнение о факторах эффективной обратной связи между профессиональными образовательными организациями и органами управления системой среднего профессионального образования, респонденты указали на такие моменты, как необходимость полной открытости со стороны профессиональных образовательных организаций в отношениях с управляющими органами (21%), создание новой формы взаимодействия с профессиональными образовательными организациями, например, в виде специальных консультативных совещаний, на которых управляющие инстанции могут оказывать помощь профессиональным образовательным организациям в решении различных проблемных вопросов (43%), а также смена стиля работы органов управления с принципа «проверка-наказание» на принцип «разъяснение-обучение-помощь-контроль» (36%). Вопрос о необходимости большей открытости профессиональных образовательных организаций в отношениях с органами управления представляется участникам опроса важным по той причине, что для налаживания эффективной работы любой системы необходима быстрая и прямая связь, при которой управляющие структуры системы имеют полную картину происходящего со всеми её элементами. При отсутствии подобной связи эффективность работы значительно снижается. Необходимость смены основного подхода органов управления системой среднего профессионального образования с профессиональными образовательными организациями также представляется респондентам очевидной, поскольку зачастую профессиональные образовательные организации не до конца понимают, как можно решить ту или иную проблему, как максимально эффективно организовать те или иные процессы, особенно в условиях внедрения новой системы обучения. Кроме того, они зачастую не всегда понимают, чего именно от них хотят органы управления. Именно поэтому эксперты полагают, что органы управления сами должны прилагать больше усилий к тому, чтобы детально, доступно и в режиме прямого

диалога разъяснить профессиональным образовательным организациям, какая именно работа от них ожидается.

Давая оценку идее о выборочном применении дуальной системы только в тех профессиональных образовательных организациях региона, в которых имеются необходимые предпосылки, такие как устойчивые связи с предприятиями-партнёрами, обоюдная заинтересованность профессиональных образовательных организаций и предприятий в реализации системы и т.п., большинство респондентов согласилось с такой постановкой вопроса (91%). Было высказано мнение о том, что опираться на имеющиеся в настоящее время показатели взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий не вполне корректно, поскольку, как уже было указано выше, они являются преимущественно количественными, а не качественными. Акцент следует делать на те профессии и специальности, которые могут быть реализованы в рамках дуальной модели. А возможность или невозможность их реализации определяется не только спецификой самих профессий и специальностей (к примеру, специфика работы бухгалтера или программиста едва ли позволяет обучать такого специалиста по дуальной системе в полном смысле слова), но и спецификой экономики региона. Так, в Белгородской области нет крупных машиностроительных предприятий, способных массово принимать обучающихся. Кроме того, по мнению опрошенных, не следует ожидать массового проявления инициативы со стороны предприятий к участию в сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями. В отдельных случаях такая инициатива может проявляться, но в большинстве случаев инициатором становятся региональные органы власти, что сказывается на качестве налаженного таким образом взаимодействия и уровне мотивации работодателей.

Отвечая на вопрос о целесообразности применения дуальной системы при подготовке обучающихся по педагогическим специальностям, респонденты в целом сошлись во мнении о том, что в принципе подготовка будущих педагогических работников ранее и так осуществлялась по сходному принципу, и ос-

новой проблемой в данном случае является всё тот же упоминавшийся выше недифференцированный подход к определению требований к профессиональным образовательным организациям. При подготовке по педагогическим специальностям требуемый коэффициент дуальности недостижим, если пытаться не выходить за рамки целесообразности. Таким образом, данная проблема напрямую связана с проблемой применения единого подхода ко всем профессиональным образовательным организациям.

Результаты проведённого нами исследования наглядно демонстрируют всю неоднозначность результатов внедрения дуальной системы. С одной стороны, перевод среднего профессионального образования Белгородской области на дуальную систему в целом завершён, с другой стороны, по-прежнему не решён целый ряд проблем, часть из которых можно было решить на этапе планирования, либо избежать вовсе. Полученные данные наглядно демонстрируют, что успех или неудача при внедрении системы дуального обучения в значительной степени зависит от региональных органов государственной власти, которые осуществляют управление в сфере образования. Описываемая система не является саморегулирующейся, следовательно, как по ходу внедрения, так и по ходу дальнейшего функционирования требует от органов власти работать фактически в режиме ручного управления, оперативно выявляя и решая возникающие проблемы. Результаты опроса свидетельствуют о том, что существует несколько ключевых точек, с которыми необходимо работать для достижения требуемого результата. Такими точками является эффективная настройка системы со стороны органов государственной власти, усиление работы по повышению мотивации обучающихся с возможной разработкой специальных мер, направленных на повышение мотивации, работа с якорными работодателями и предприятиями партнёрами, направленная на повышение их интереса к системе. Также выявлена необходимость изменения подходов к работе с профессиональными образовательными организациями, включающая в себя как дифференцирование требований к профессиональным образовательным организациям в

зависимости от их специфики, так и оказание всесторонней поддержки – консультационной, методической, кадровой и т.д.

По результатам рассмотрения состояния системы среднего профессионального образования Белгородской области мы можем сделать следующие выводы:

1) Процесс модернизации системы среднего профессионального образования, направленный на повышение качества подготовки обучающихся и смещение приоритетов в сторону подготовки специалистов по востребованным профессиям и на успешное трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций, в целом завершён.

2) В модернизированной системе среднего профессионального образования по-прежнему существует ряд серьёзных проблем, требующих скорейшего решения. Все перечисленные в данном разделе проблемы имеют общий корень – недостаточную адаптацию применяемой системы к российским реалиям, внедрение новых принципов в среду, которая недостаточно подготовлена к этому, а отчасти не может быть подготовлена по определению, что свидетельствует о необходимости лучшей адаптации системы к сложившейся ситуации.

3) Для отладки системы дуального обучения в Белгородской области возможна реализация отдельного проекта, направленного на исправление существующих недостатков на основе реального опыта применения системы в регионе.

РАЗДЕЛ III. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕГИОНЕ

1. Обоснование проектных мероприятий

Как упоминалось в предыдущем разделе, система среднего профессионального образования области переведена на работу по дуальной модели, однако в системе по-прежнему существует целый ряд проблем. По результатам проведённого нами опроса выявлено, что основной проблемой дуального обучения является отсутствие дифференцированного подхода в определении требований к профессиональным образовательным организациям при реализации дуального обучения.

Так, в регионе существуют профессиональные образовательные организации, различающиеся по самым разным параметрам, как внутренним, так и внешним. К внешним факторам, определяющим специфику работы конкретной профессиональной образовательной организации, относятся особенности структуры экономики данного района области (преобладание сельскохозяйственного, горнодобывающего или иного сектора), наличие или отсутствие крупных предприятий, направление деятельности которых соответствует профессиям и специальностям, преподаваемым в профессиональной образовательной организации, ситуация на рынке труда в данном районе области и т.д. Очевидно, что эти факторы наряду с внутренней спецификой профессиональных образовательных организаций не позволяют предъявлять единые требования к результатам сотрудничества в рамках системы дуального обучения для всех профессиональных образовательных организаций. Опыт показывает, что одним профессиональным образовательным организациям удалось наладить эффективное взаимовыгодное сотрудничество с работодателями, другим этого сделать не удалось. Сложность создания эффективной системы дуального обучения в значительной степени определяется тем, что один из двух важнейших компонентов этой системы находится за пределами возможности влияния органов власти, занимающихся её конструированием и отладкой. Так, в традиционной советской системе начального и среднего профессионального образования

студенты значительное количество времени проходили практику на предприятиях соответствующего профиля – производственных, строительных, предприятиях сферы услуг и т.д. Такой принцип обучения был возможен и эффективен по той причине, что как учебные заведения, так и предприятия были государственными, соответственно, качество работы системы определялось исключительно эффективностью взаимодействия между органами управления образованием и структурами, управлявшими работой отраслей народного хозяйства. В современных же условиях учебные заведения в подавляющем большинстве остаются государственными (областного подчинения), а субъекты экономики в подавляющем большинстве частные. Соответственно, органы государственной власти области не имеют возможности напрямую диктовать им свои условия и требовать в обязательном порядке принимать студентов на обучение. В подобной ситуации органы государственной власти области могут лишь предлагать предприятиям взаимовыгодные условия сотрудничества, однако готовность предприятий эти условия принимать никак не поддаётся воздействию. Предъявление единых условий взаимодействия в этом случае становится дополнительным препятствием, не позволяющим учитывать специфику каждой конкретной ситуации. Таким образом, получается, что возможность или невозможность проводить определённое количество часов учебного времени в стенах предприятия в основном зависит от воли работодателя, а ответственность за недостижение предписанного коэффициента дуальности (процент времени изучения специальных предметов, проводящегося на предприятии) несёт профессиональная образовательная организация. Безусловно, успех взаимодействия в определённой степени зависит и от профессиональной образовательной организации, от качества работы её управляющих и преподавательских кадров, которые со своей стороны также должны проявлять активность при взаимодействии, но решающую роль в успехе или неудаче такого взаимодействия всё равно играет работодатель. Опыт реализации дуальной модели показывает, что многие работодатели более охотно соглашались бы на сотрудничество с про-

фессиональными образовательными организациями, если бы была возможность более широкого варьирования условий договора о сотрудничестве между предприятием и учебным заведением. Так, некоторые работодатели согласны нести расходы на проезд, питание, спецодежду для обучающихся, другие на это не готовы. Специфика работы ряда предприятий не позволяет в полной мере организовать практическую часть дуального обучения по той причине, что производственные процессы не позволяют отработать все компетенции, которые должны приобрести обучающиеся в соответствии с программой. Не на всех предприятиях имеется материальная база, позволяющая на практике отработать все без исключения необходимые компетенции. В ряде случаев отработка некоторых компетенций требует допуска обучающихся к работе на дорогостоящем оборудовании, которое должно управляться только опытными рабочими, и попытка обучать на нём студентов может обернуться значительным материальным ущербом. Некоторые предприятия готовы принимать на обучение только небольшое количество студентов. Всё это необходимо учитывать при выстраивании взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями. В ситуации превалирования количественных показателей над качественными отмечаются случаи неэффективной работы студентов на предприятиях – выполнение каких-либо вспомогательных работ, не имеющих отношения к программе обучения, либо лишь формальное, отчётное пребывание на предприятии. Таким образом, в условиях фактической невозможности непосредственного управления важной составляющей системы, использование унифицированного подхода ко всем её элементам представляется особенно непродуктивным и нецелесообразным.

Для решения данных проблем предлагается к реализации проект **«Оптимизация модели реализации дуального обучения в системе среднего профессионального образования Белгородской области»** (Приложение 3), основная суть которого сводится к тому, чтобы оптимизировать применяемую

модель дуального обучения в соответствии со сложившейся ситуацией и уже накопленным опытом её применения.

Субъектом реализации данного проекта выступают органы власти области, осуществляющие управление системой профессионального образования. Как было показано в предыдущем разделе, существующая в настоящее время система не в полной мере использует потенциал модели дуального обучения и требует доработки. В команду проекта входят сотрудники органов управления системой среднего профессионального образования, а также представители ряда профессиональных образовательных организаций и хозяйствующих субъектов.

Реализация проектных мероприятий позволит решить проблему недостаточно эффективного сотрудничества профессиональных образовательных организаций с работодателями, рационально перераспределить учебное время во всех профессиональных образовательных организациях с целью недопущения неэффективного проведения учебных часов, повысить мотивацию работодателей за счёт создания более приемлемых для них условий сотрудничества.

2. Цели и задачи внедрения проекта

Цель внедрения проекта – повышение эффективности и рационализация работы системы среднего профессионального образования с акцентом на совершенствование и раскрытие потенциала дуальной модели подготовки кадров.

Проект призван решить следующие *задачи*:

– разработать и реализовать планы реорганизации учебного процесса во всех профессиональных образовательных организациях с обязательным учётом специфики каждой из них;

– в рамках данных планов максимально раскрыть потенциал взаимодействия между профессиональными образовательными организациями и предприятиями, свернув деятельность, выходящую за рамки данного потенциала;

– в результате проведения реорганизации и определения новых приоритетов задать новое направление текущей работы органов государственной власти области в сфере среднего профессионального образования.

3. Целевая группа участников проекта

Целевой группой реализации проекта являются обучающиеся профессиональных образовательных организаций области, качество подготовки которых должно значительно повыситься по итогам реализации проекта. Субъектом реализации проекта выступают региональные органы власти, осуществляющие управление сферой среднего профессионального образования, а также созданные ими вспомогательные структуры.

4. Сроки реализации проекта

Срок реализации проекта составляет один год. Таким образом, данный проект относится к среднесрочным. Проект может быть реализован с августа 2016 по август 2017 года.

5. Состав мероприятий

Данный проект предполагает реализацию группы мероприятий.

1. Совершенствование нормативно-правовой базы дуального обучения с целью расширения рамок, скомполюющих развитие дуальной системы.

Как упоминалось в предыдущем разделе, в настоящее время основным документом, регламентирующим работу системы дуального обучения в регионе, является постановление Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 г. №85-пп «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов». Постановлением утверждено положение о порядке организации и проведения дуального обучения обучающихся профессиональных образовательных организаций области, типовая форма договора об организации и проведении дуального обучения, типовая форма ученического договора о дуальном обучении. Данное положение, а также типовые формы договоров задают общие контуры системы дуального обучения. Помимо этого существует ещё несколько нормативно-правовых актов, имеющих косвенное отношение к данной системе

(распоряжение о советах работодателей, постановление о порядке проведения независимой оценки квалификаций и т.д.). По нашему мнению, в качестве первой работы в рамках проекта необходимо провести **анализ всех перечисленных и прочих относящихся к данной теме нормативно-правовых актов на предмет наличия положений, устанавливающих:**

а) обязательность и безальтернативность применения модели дуального обучения в системе среднего профессионального образования области;

б) жёсткие рамки, исключая широкое варьирование условий взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями-партнёрами.

Далее региональные органы власти, осуществляющие управление системой среднего профессионального образования, готовят предложения об изменении отдельных положений нормативно-правовых актов в сторону возможности опционального применения дуальной модели, а также возможности более гибко подходить к налаживанию взаимодействия конкретного учебного заведения с предприятиями. Одна из проблем существующей дуальной системы заключается в том, что она вводится повсеместно, вне зависимости от реальной возможности или невозможности её применения. В постановлении Правительства области от 18 марта 2013 г. № 85-пп не указано напрямую, что дуальная модель подлежит обязательной реализации во всех учебных заведениях, однако не указано и обратное, а из духа данного документа вытекает именно такой всеобщий охват дуальной модели, что и реализуется на практике. Таким образом, во всех нормативных документах должно быть предусмотрено применение дуальной модели в качестве возможности, но не быть обязательным. В целом, все основные положения в рамках нормативной базы, регламентирующей порядок дуального обучения, должны носить рамочный характер. Это позволит максимально эффективно настраивать работу каждой конкретной связки «профессиональная образовательная организация-работодатель».

После проведения юридической экспертизы предложения по внесению изменений в конкретные нормативно-правовые акты выносятся на рассмотрение Правительства области. Рассмотрим далее следующий пункт плана работ в рамках проекта.

2) Сбор и анализ информации, необходимой для подготовки планов реорганизации учебного процесса.

В рамках данного мероприятия проводится детальный анализ ситуации во всех профессиональных образовательных организациях в части взаимодействия с якорными работодателями и предприятиями-партнёрами. Проводятся индивидуальные консультации с директорами и заместителями директоров профессиональных образовательных организаций с целью выяснения их видения текущего состояния и перспектив взаимодействия с работодателями. Проводятся совещания с представителями предприятий для уточнения их позиции по вопросу о сотрудничестве с конкретной профессиональной образовательной организацией и перспектив данного сотрудничества.

На данном этапе команде проекта предстоит сформировать полную и достоверную картину текущего положения дел в части взаимодействия каждой конкретной профессиональной образовательной организации с работодателями. Подходить к данному вопросу следует не формально, собирая информацию как из отчётной документации, так и на месте, а также проводя консультации с руководством учебных заведений. При выполнении данной работы членам проектной команды необходимо проявить высочайшие навыки коммуникации, чтобы, не раскрывая конечной цели проводимой работы, дать понять людям на местах, что намечается реформирование дуальной системы, для которого необходимо понимать реальную картину происходящего. Не секрет, что в отчётах и формальных докладах зачастую имеет место приукрашивание ситуации, чтобы соответствовать поставленным задачам, решение которых в реальности во многих случаях невозможно по определению. Для решения же задачи в рамках данного проекта необходимо максимально полное понимание ситуации, на ос-

новании чего проводится детальный анализ потенциала взаимодействия, который необходимо раскрыть. Консультации с самими работодателями также играют важную роль в данном вопросе. В результате подобного анализа может выясниться, что в ряде случаев работодатели вообще не заинтересованы в подобном виде сотрудничества, соответственно, подходят к вопросу крайне формально и поверхностно, не обеспечивая максимально эффективное обучение студентов. В ряде других случаев может выясниться, что работодатель в целом не против такого сотрудничества, но на его предприятии имеется возможность отработать только некоторые из компетенций, которые должны освоить обучающиеся. В каких-то случаях может выясниться, что работодатель (работодатели), сотрудничающие с профессиональной образовательной организацией, также в целом не против подобного взаимодействия, однако по ряду причин могут позволить обучающимся проводить практические занятия на предприятии только ограниченное количество времени. Предположим, что по итоговому расчёту коэффициент дуальности по какой-либо профессии/специальности таким образом составит 10% или 30%. Это не должно рассматриваться как неудовлетворительный результат, и нет необходимости стремиться любой ценой навязать работодателям некий минимально необходимый коэффициент дуальности, поскольку в этом случае обучающиеся просто будут неэффективно проводить время, занимаясь вспомогательными работами, либо отрабатывая не то, что необходимо отработать по программе. В данном случае принцип «лучше плохо, чем никак» не работает, так как для повышения уровня подготовки обучающихся часы, неэффективно проводимые на предприятии, более целесообразно потратить на практические занятия в стенах учебного заведения. Таким образом, необходимо чёткое понимание того, сколько времени и на каких условиях работодатель готов обучать студентов. Исходя из этого, принимается решение о том, как перераспределить учебное время, чтобы все определяемые федеральным государственным образовательным стандартом компетенции бы-

ли отработаны если не на предприятии, то в учебном заведении. Далее следует очередной пункт плана реализации проекта.

3) Разработка планов по реорганизации учебного процесса для каждой профессиональной образовательной организации с учётом её специфики и перспектив сотрудничества с предприятиями-партнёрами.

В ходе этого мероприятия должны быть разработаны планы реорганизации учебного процесса в каждой профессиональной образовательной организации таким образом, чтобы задействовать весь имеющийся потенциал взаимодействия, при этом, не предъявляя требований, выходящих за рамки данного потенциала. При разработке подобного плана должна учитываться как внутренняя специфика самой профессиональной образовательной организации, так и возможности и перспективы её взаимодействия с работодателями. В итоге учебный процесс должен быть реорганизован таким образом, чтобы были максимально использованы все преимущества и нивелированы все сложности, вытекающие из попытки достигнуть нужного результата без учёта фактической специфики. Так, к примеру, в области имеется несколько профессиональных образовательных организаций, установивших плотное взаимодействие с предприятиями. Данное взаимодействие должно развиваться и укрепляться. В тех же случаях сотрудничества, когда имеется возможность проводить практические занятия для студентов только в течение небольшого количества часов, эту ситуацию необходимо принять и переработать программу обучения с акцентом на отработку занятий в мастерских профессиональной образовательной организации. Суть данной реорганизации заключается в том, чтобы каждый час, проведённый студентами на предприятии, был проведён с максимальной пользой для них. Там, где добиться эффективности не удаётся по ряду объективных причин, необходимо восполнить данный пробел за счёт внутренних ресурсов учебного заведения. Кроме того, как мы выяснили в ходе исследования, описанного в предыдущей главе, в ряде случаев работодатели не против сотрудничества как такового, однако им было бы удобнее проводить лабораторно-

практические занятия в мастерских и лабораториях профессиональной образовательной организации, оснащённых за счёт самих работодателей, и с привлечением наставников от предприятий. Если в мастерских и лабораториях будет установлено такое же оборудование, как на предприятии, а занятия будут проводиться под контролем наставника от предприятия, на качестве подготовки обучающихся это никак не скажется, однако для ряда работодателей такая возможность может стать плюсом в пользу сотрудничества с учебным заведением, а требование проводить занятия именно на территории предприятия просто теряет смысл. Также в ходе разработки планов реорганизации учебного процесса необходимо учитывать специфику отдельных профессий и специальностей, которая сказывается на применяемых подходах к реализации дуального обучения. К примеру, в горнодобывающей отрасли существуют ограничения по допуску к определённым работам лиц, не достигших совершеннолетнего возраста, что делает невозможным полноценное обучение на предприятии. Вопрос о дуальном обучении по педагогическим специальностям также требует решения. Поскольку учреждения, в которых будущие педагоги проходят практику, в подавляющем большинстве являются государственными и муниципальными, вопрос организации взаимодействия в данном случае представляется не таким острым. Однако взаимодействие профессиональных образовательных организаций с другими образовательными учреждениями в части организации практики обучающихся и так организовано достаточно рационально, что ставит вопрос о принципиальной необходимости применения дуальной модели. Возможно, процесс взаимодействия можно оптимизировать, но без придания ему формального статуса дуальной системы, поскольку взаимодействие при этом может лишь усложниться, включив в себя дополнительные формальности и дополнительный документооборот. Как показали результаты нашего исследования, эксперты в области дуального обучения полагают, что в случае педагогических специальностей обязательный коэффициент дуальности необходимо снизить вследствие особой важности теоретической подготовки будущих педа-

гогов. Ещё раз отметим, что в рамках нашего проекта мы предлагаем устранить какие-либо общие требования к коэффициенту дуальности и выставлять их каждой профессиональной образовательной организации индивидуально с учётом реального потенциала взаимодействия с работодателями.

4) Помощь профессиональным образовательным организациям в реализации планов по реорганизации.

Данный пункт относится уже к реализации планов по реорганизации учебного процесса. Он подразумевает помощь в переработке учебных планов, консультативную и юридическую поддержку при перезаключении договоров с предприятиями-партнёрами, корректировка содержания договоров с учётом специфики ситуации в конкретной профессиональной образовательной организации. По окончании разработки и согласования планов с работодателями команда проекта переходит к следующему этапу, в ходе которого осуществляет поддержку и контроль реорганизации учебного процесса. Одним из важных аспектов данной работы является корректировка договоров о сотрудничестве между профессиональными образовательными организациями и предприятиями в сторону соответствия новым условиям взаимодействия. На данном этапе со стороны команды проекта требуется как юридическая и консультативная поддержка, так и общая координация процесса перезаключения договоров о сотрудничестве.

Параллельно процессу перезаключения договоров о сотрудничестве должен продвигаться процесс переработки учебных планов и программ дуального обучения с учётом скорректированных планов сотрудничества с работодателями. Данная объёмная и трудоёмкая работа также требует поддержки со стороны органов управления средним профессиональным образованием и созданных им методических центров.

По окончании данного этапа можно констатировать формальное окончание процесса перехода к усовершенствованной дуальной системе, однако для фактического завершения данного процесса необходимо решить ещё целый ряд

вопросов – как тех, которые возникли ещё до начала реализации проекта, так и тех, которые стали следствием осуществляемых в рамках проекта преобразований.

5) Организация контроля результатов проведённых мероприятий со стороны органов управления системой среднего профессионального образования, решение вопросов, остающихся к этому моменту нерешёнными.

К числу вопросов, возникших ещё до начала реализации проекта, относятся те вопросы, на которые указали участники проведённого нами исследования. Так, респонденты указывают на необходимость создания системы подготовки наставников. Когда речь идёт о необходимости специальной подготовки наставников, работающих с обучающимися на предприятии, прежде всего имеется в виду педагогическая и методическая подготовка. Поскольку на роль наставников назначаются опытные профессионалы, проведение их подготовки по специальности не требуется, но в то же время, педагогическая и методическая подготовка может проводиться в общих группах, для чего возможно создание единой стажировочной площадки для наставников. Для проведения методической подготовки, возможно, потребуется разбить наставников на подгруппы по отраслям, однако данный вопрос предстоит обсудить со специалистами в соответствующих сферах. Таким образом, на базе одной или нескольких (по территориальному принципу) профессиональных образовательных организаций могут быть созданы стажировочные площадки для наставников.

Ещё одной проблемой, на которую указали участники опроса, является необходимость выстраивания системы повышения мотивации студентов к обучению в целом и к обучению в рамках дуальной системы в частности. Известно, что контингент обучающихся в системе среднего профессионального образования в немалой части состоит из подростков, демонстрировавших не самые высокие результаты во время обучения в школе, детей из неблагополучных семей, «трудных» подростков, детей-сирот и т.д. Эта часть обучающихся зачастую имеет проблемы с мотивацией к получению образования, вследствие чего де-

монстрирует не самые выдающиеся успехи в обучении. По этой причине одной из важных задач, встающих перед органами управления системой образования, становится создание системы мотивации обучающихся к получению образования и к окончанию учебного заведения с высокими оценками. Очевидными мотивирующими факторами при получении образования становятся приобретение определённого социального статуса, занятие привлекательной позиции в обществе после окончания учёбы, а также возможность обеспечить своё материальное благосостояние. Препятствием, возникающим на пути достижения этих целей даже для успевающих во время учёбы студентов, становится высокий уровень конкуренции на рынке труда, отсутствие либо очевидная узость каналов вертикальной социальной мобильности, невостребованность и непрестижность профессий и специальностей, получаемых в системе среднего профессионального образования. Одним из вариантов мотивирования студентов к достижению высоких результатов в учёбе может стать повсеместное введение дополнительных стипендий особо успевающим студентам. В некоторых профессиональных образовательных организациях области подобная система действует, и, по нашему мнению, распространение данной практики на все профессиональные образовательные организации должно стать одной из задач органов управления системой среднего профессионального образования. Финансирование программы по осуществлению дополнительных выплат особо успевающим студентам в этом случае может производиться из внебюджетных фондов профессиональной образовательной организации. Вследствие ограниченности внебюджетных фондов, профессиональная образовательная организация может позволить себе работу по такой схеме лишь с небольшим количеством обучающихся, соответственно, условием получения дополнительной стипендии должно стать, к примеру, наличие только отличных оценок. Ещё одним мотивирующим фактором для обучающихся может стать поощрение за успехи в учёбе в виде стажировки за границей. Так, при модернизации системы среднего профессионального образования Белгородской области и при внедрении в систему принципов дуаль-

ного обучения были установлены контакты с образовательными центрами Германии, в рамках которых происходит обмен опытом и создаются предпосылки для внедрения передовых зарубежных практик в систему среднего профессионального образования региона. Ряд немецких образовательных центров готов принимать обучающихся из Белгородской области для прохождения краткосрочных курсов повышения квалификации по различным профессиям и специальностям. Участие в такого рода стажировках особо успевающих студентов может стать одним из стимулов к повышению общей успеваемости обучающихся, поскольку помимо профессионального и социального опыта будущий выпускник профессиональной образовательной организации может записать себе в актив дополнительный «плюс», который станет его конкурентным преимуществом на рынке труда.

Также для повышения мотивации обучающихся можно использовать такой инструмент, как рекомендация работодателю от органов власти области принять молодого специалиста на работу, которую может получить выпускник профессиональной образовательной организации, продемонстрировавший высокие достижения в период обучения. Органы власти области (а именно, департамент внутренней и кадровой политики области) может таким образом рекомендовать работодателям данного студента как проявившего особые успехи в учёбе. С одной стороны, сам факт обучения студента по дуальной системе подразумевает то, что при особо выдающихся результатах предприятие-партнёр профессиональной образовательной организации заинтересуется данным выпускником. С другой стороны, выпускник по тем или иным причинам может не попасть на работу к конкретному работодателю, либо в будущем у него может появиться потребность сменить место работы, и такая бессрочная рекомендация может также стать «плюсом» на рынке труда. Перечисленные меры, к сожалению, не способны кардинально изменить ситуацию с низким уровнем мотивации обучающихся в системе среднего профессионального образования, поскольку генезис этой ситуации находится за пределами сферы компетенции ре-

гиональных органов государственной власти, однако определённое положительное влияние данных мер должно проявиться уже в среднесрочной перспективе.

Также уже в настоящий момент существует проблема отладки системы проведения независимой оценки квалификаций. Так, в ходе рабочего совещания руководителей и специалистов региональных центров оценки и сертификации квалификаций, помимо ряда положительных эффектов внедрения системы независимой оценки, были обозначены следующие задачи, требующие решения:

- необходимо расширение спектра профессий, по которым организуется проведение независимой оценки квалификаций выпускников;

- следует решить вопрос об увеличении количества квалификационных комиссий по каждой профессии, расширение их численности, привлечение большего количества специалистов-экспертов к участию в квалификационных экзаменах;

- необходимо продолжить работу по оснащению лабораторий и мастерских – площадок проведения квалификационных экзаменов оборудованием, инструментами в соответствии с требованиями оценочных мест;

- увеличивать количество рабочих мест, чтобы расширить пропускную способность ЦОСК, исключить проведение квалификационных экзаменов в две и более смены;

- рационально подходить к вопросу формирования графика проведения независимой оценки квалификации, не допускать неэффективного использования ресурсов ПОО и затрат времени членов квалификационных комиссий;

- ответственно подходить к формированию составов квалификационных комиссий, исключить из них специалистов-экспертов, имеющих личную заинтересованность в результатах независимой оценки, в целях обеспечения объективности и прозрачности оценочных процедур, недопустимости конфликтных ситуаций;

– не допускать нарушения регламента проведения независимой оценки квалификаций, особенно со стороны организаторов процедуры¹.

По нашему мнению, существует и ещё одна проблема, касающаяся проведения процедуры независимой оценки: для обеспечения максимальной объективности оценки необходимо усовершенствовать процесс подготовки оценочных средств и экзаменационных заданий. Сложность задачи состоит в том, что процесс разработки оценочных средств является достаточно трудоёмким и длительным, и не всегда имеется возможность подготовить большое количество разнообразных заданий для одного периода проведения оценки. Кроме того, экзаменуемые для выполнения работ должны получать и материальные средства – инструменты, расходные материалы и т.д. Это создаёт дополнительные трудности, поскольку на подготовку материальной базы необходимо время, за которое информация об экзаменационных материалах может утечь.

Одним из путей решения данной проблемы является заблаговременная подготовка достаточно большого количества экзаменационных заданий по каждой специальности (до 10 и более), а также заблаговременная подготовка материальной базы, так, чтобы конкретное задание, которое будет выполняться экзаменуемыми, становилось известно только в день сдачи экзамена. Например, выбирать задание может присутствующий в составе квалификационной комиссии наблюдатель. В этом случае заранее подготовить экзаменуемых к сдаче будет невозможно, и процедура оценки в полной мере сможет выявить как уровень подготовки экзаменуемых, так и качество работы мастеров производственного обучения. Однако такой способ решения проблемы создаёт дополнительную сложность: далеко не все необходимые для работы материалы могут быть использованы через время, если по ходу оценки окажутся невостребованными. Например, для специальностей из сферы общественного питания для

¹ Материалы рабочего совещания руководителей и специалистов региональных центров оценки и сертификации квалификаций // Официальный сайт АНО «Региональное агентство развития квалификаций». URL: <http://rark31.ru/wp-content/uploads/2014/09/Vystuplenie-2-Kozlova-O.V.-Savina-N.M.docx> (дата обращения: 03.01.2016)

проведения оценки необходимо подготовить пищевые продукты, которые имеют ограниченный срок хранения, и заготовка большого количества разнообразных продуктов для выбора задания становится экономически нецелесообразной. В этом случае, опять-таки, может помочь дифференцированный подход, который может учесть подобную специфику.

Помимо перечисленных проблем, по результатам выполнения проектных мероприятий могут возникнуть и новые проблемы, связанные, например, с переходом на новые программы обучающихся, уже находящихся на дуальном обучении и т.д. Команда проекта должна оказывать профессиональным образовательным организациям соответствующую поддержку в этом направлении.

6. Планируемые результаты проекта

По итогам реализации проекта должна быть оптимизирована работа профессиональных образовательных организаций, укреплены продуктивные и перспективные связи между профессиональными образовательными организациями и предприятиями, разорваны или видоизменены неэффективные и бесперспективные связи, найдены и установлены новые связи, и таким образом повышена эффективность учебного процесса. Результатом реализации проекта должно стать:

- совершенствование нормативно-правовой базы дуального обучения;
- разработка и реализация плана реорганизации учебного процесса в каждой профессиональной образовательной организации с учётом её специфики;
- задание нового направления и приоритетов в деятельности органов власти области, направленной на развитие дуальной системы.

7. Оценка эффективности проекта

Социальная эффективность проекта должна проявиться в улучшении условий работы преподавателей и студентов, снижении и оптимизации документационной нагрузки на педагогические и методические кадры профессиональных образовательных организаций, повышении качества образования студентов. Для фактической оценки эффективности результатов проекта

предусмотрено проведение социологического исследования по окончании первого семестра обучения в рамках реорганизованной дуальной системы.

Проявлением экономической эффективности должна стать подготовка квалифицированных рабочих кадров для экономики региона. Сама по себе подготовка кадров в рамках дуальной системы не является гарантией получения высоких результатов в части уровня квалификации выпускников, поэтому залогом успеха в получении таких результатов станет подготовка кадров в рамках реорганизованной и оптимизированной дуальной системы.

8. Ресурсное обеспечение проекта

Предлагаемый нами проект является организационным и подразумевает лишь смену приоритетов и корректировку вектора текущей деятельности органов власти области, осуществляющих управление системой среднего профессионального образования. Все прочие мероприятия, направленные на поддержку и развитие системы среднего образования, включая обновление материальной базы профессиональных образовательных организаций, проведение различных конкурсов, олимпиад, профориентационных и иных мероприятий, осуществляются в рамках текущей деятельности органов власти области и других проектов, направленных на развитие сферы образования. Фактически, предлагаемый нами проект как таковой не требует дополнительного финансирования.

9. Оценка рисков внедрения проекта

Прежде всего, следует отметить, что проект по внедрению в систему образования новых принципов отличается от любого другого проекта, в ходе реализации которого выполняются обычные, многократно отработанные операции, не несущие в себе никакой новизны, как для непосредственных исполнителей, так и для руководителей проекта. Реализация проекта по внедрению и оптимизации новых принципов в системе образования подразумевает достаточно высокую степень неопределённости, большое количество потенциально не учтённых факторов, сложно прогнозируемых реакций системы на осуществляемые

изменения, а также не окончательное понимание среднесрочного и долгосрочного эффекта, оказываемого на систему внедряемыми нововведениями.

Помимо стандартного учёта этих факторов в качестве рисков, необходимо отметить, что крайне высокую роль играет готовность руководителей проекта к перепланированию, а также к оперативному управлению проектом с учётом изменяющейся обстановки и появления новых факторов, которые необходимо учитывать.

В ходе реализации проект подвержен воздействию различных потенциальных рисков. Так, одним из рисков является *неверная оценка специфики ситуации в конкретной профессиональной образовательной организации на начальном этапе реализации проекта*. Ожидаемым последствием наступления риска станет недостаточная оптимизация деятельности данного учебного заведения на следующем этапе. Вероятность наступления данного риска прямо пропорциональна количеству профессиональных образовательных организаций. Для предупреждения риска необходима тщательная и всесторонняя оценка ситуации на основании анализа отчётности, инспекции на месте, консультаций с руководством профессиональной образовательной организации и с представителями предприятий-партнёров. При качественном проведении данных мероприятий риск будет полностью нивелирован. Ещё одним риском является *потенциальное выявление массовых случаев неэффективного взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей*. Ожидаемым последствием наступления риска может стать задержка дальнейшего развития дуальной модели в системе среднего профессионального образования области. Мы оцениваем вероятность наступления данного риска как крайне низкую, так как по нашим оценкам существующий уровень взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями хотя и недостаточно высок, однако не является и катастрофически низким. В большинстве случаев взаимодействия имеется хотя бы небольшой положительный эффект, который необходимо развить и оптимизировать. В качестве мероприятий по

предотвращению риска предлагается повторное углубленное изучение каждого подобного выявленного случая, чтобы избежать неверных выводов по данному вопросу, которые могут повлечь за собой целый ряд негативных последствий. Даже при выявлении отдельных подобных случаев необходима оптимизация работы профессиональных образовательных организаций с использованием всего имеющегося потенциала сотрудничества с работодателями, поиск новых работодателей и новых схем взаимодействия, что и предусмотрено в рамках реализации настоящего проекта.

Ещё одним потенциальным риском является *выявление новых работ, ранее не запланированных в рамках проекта*. Следствием его наступления станет необходимость перепланирования проекта и перераспределения кадровых ресурсов в рамках проектной команды. Мы рассматриваем вероятность наступления данного риска близкой к 100%, однако это является закономерным следствием реорганизации любой сложной системы, тем более на основе подходов, недостаточно отработанных в современных российских реалиях. Вследствие столь высокой вероятности наступления данного риска, предотвратить его представляется практически невозможным, однако следует принять ряд мер для смягчения последствий его наступления. Так, необходимо проведение непрерывного оперативного мониторинга ситуации с целью как можно более раннего выявления потенциальных новых работ в рамках проекта. Чем раньше эти ранее неучтённые факторы будут выявлены, тем больше времени будет у руководителей проекта на его перепланирование. Наиболее вероятным следствием такого перепланирования станет перераспределения кадровых ресурсов в рамках проектной команды, в ходе которого часть сотрудников должна будет заниматься решением новых задач. Влияние появления новых задач на сроки реализации ранее запланированных мероприятий возможно, но не обязательно – в данном случае всё будет зависеть от трудоёмкости вновь поставленных задач и возможности для сотрудников совмещать решение новых задач с решением ранее поставленных.

Риском, который присутствует в любом проекте, является риск *недостатка финансирования*. Данный проект в этом смысле не является исключением. Ожидаемым последствием наступления риска станет недостижение цели проекта и фактическая остановка работ по проекту. Для предупреждения наступления риска следует по возможности вести поиск дополнительных источников финансирования. В случае наступления риска последует закрытие проекта. Однако мы расцениваем вероятность наступления данного риска как невысокую, поскольку реализация данного проекта не требует дополнительных финансовых средств кроме тех, которые в любом случае направляются на обеспечение деятельности органов власти, осуществляющих управление системой профессионального образования.

По итогам данного раздела мы можем сформулировать следующие **выводы**:

1) Текущая ситуация в системе среднего профессионального образования области подлежит улучшению посредством оптимизации существующих принципов работы и перераспределения имеющихся ресурсов. Выстроенная на сегодняшний день модель взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями имеет ряд достоинств, но не является полностью эффективной.

2) Основным принципом процесса оптимизации работы системы среднего профессионального образования должна стать тонкая ручная настройка каждого отдельного элемента системы, отказ от унифицированных подходов при применении модели дуального обучения, повышение гибкости органов власти в принятии решений по совершенствованию системы среднего профессионального образования.

3) Проект по оптимизации работы системы среднего профессионального образования может быть реализован в течение одного года без привлечения дополнительных ресурсов и при приемлемом уровне рисков, основные из которых подлежат управлению и не влекут за собой серьезных негативных послед-

ствий для проекта и системы среднего профессионального образования в целом.

4) Результатом реализации данного проекта должно стать общее повышение эффективности системы среднего профессионального образования, которое станет предпосылкой для увеличения количества высококвалифицированных кадров, необходимых для развития экономики Белгородской области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведённого исследования мы рассмотрели основные проблемы внедрения модели дуального обучения в систему среднего профессионального образования Белгородской области и обозначили основные пути их решения. Актуальность решения данных проблем обусловлена острой необходимостью реформирования системы среднего профессионального образования региона при недостаточной проработанности механизмов адаптации зарубежных инновационных моделей в области образования. В ходе проведения данной работы необходимо было исследовать как общие принципы реализации дуальной модели, так и конкретные результаты её применения за рубежом (прежде всего, в Германии), в России в целом и в Белгородской области в частности. Для исследования данного вопроса мы проанализировали информацию из различных источников, а также провели собственное социологическое исследование. На основании полученных результатов нами были сделаны выводы и предложены способы решения выявленных проблем. Данный подход представляется нам достаточно эффективным, поскольку позволяет сформировать более-менее полную и детальную картину происходящего и выявить наиболее проблемные точки. Были выявлены как системные проблемы, обусловленные неверно избранным направлением внедрения системы, так и небольшие частные проблемы, которые могут решаться как в комплексе мер по реорганизации системы в целом, так и обособленно.

Выдвинутая нами гипотеза, согласно которой большая часть проблем, возникающих при внедрении организационных инноваций в систему среднего профессионального образования, связана со стремлением к применению унифицированных подходов к системе образования как к целому, неудовлетворительной настройкой отдельных элементов системы, вызванной недостаточной гибкостью в принятии управленческих решений – подтвердилась. Подтверждение данной гипотезы как по результатам анализа источников, так и по резуль-

татам собственного исследования, позволило предложить проект, в рамках которого решается как вышеуказанная, так и иные проблемы.

В ходе проведения исследования мы пришли к выводу о том, что при внедрении принципов дуального обучения в российскую систему среднего профессионального образования ключевым фактором становится дифференцированный подход к различным элементам системы и их ручная настройка в соответствии с имеющимся потенциалом этих элементов. Крайне неэффективной представляется попытка разработать и применить универсальные рецепты ко всей системе в целом с последующей её адаптацией к применённым подходам. Говоря иными словами, не следует создавать для всех элементов системы стандартную общую рамку, а затем пытаться каждый элемент в эту рамку уместить. Залогом успеха является создание подходящей рамки для каждого конкретного элемента.

Согласно разработанному нами проекту, предлагается проведение углубленного анализа нормативной базы на предмет выявления положений, не отвечающих оптимальному способу реализации дуальной системы, всесторонний анализ ситуации во всех профессиональных образовательных организациях в части текущего состояния дуальной системы и перспектив её развития, а также реорганизация учебного процесса во всех профессиональных образовательных организациях с учётом их специфики с последующим контролем результатов и решением целого ряда сопутствующих вопросов.

По нашему мнению, при проведении дальнейших исследований по внедрению и отладке модели дуального обучения в системе среднего профессионального образования Белгородской области необходимо сосредоточить внимание на поиске механизмов повышения качества взаимодействия предприятий с профессиональными образовательными организациями, повышении мотивации работодателей к сотрудничеству с системой среднего профессионального образования, на анализе результатов реорганизации модели дуального обучения на основе дифференцированных подходов к элементам системы среднего

профессионального образования, а также на совершенствовании принципов качественной оценки уровня подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций области, обучавшихся в рамках дуальной системы. Для полноценного и эффективного раскрытия потенциала дуальной модели необходимо проведение новых системных исследований, которые помогут выявить и описать механизмы общего повышения качества среднего профессионального образования на основе описанных в данном исследовании организационных инноваций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. – 2012. – 31 декабря.
2. О народном образовании [Текст] : закон РСФСР от 2 августа 1974 г. // Свод законов РСФСР. – 1988. – Т. 3. – С. 245.
3. О федеральных инновационных площадках [Текст] : Приказ Минобрнауки России от 23 июля 2014 г. № 780 // Вестник образования России. – 2014. – № 20. – С. 27–32.
4. О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов [Текст] : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 85-пп // Белгородские известия. – 2013. – № 67. – 17 апреля.
5. Об образовательном займе для обучающихся учреждений профессионального образования, расположенных на территории Белгородской области [Текст] : Постановление правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 87-пп // Белгородские известия. – 2013. – № 76. – 30 апреля.
6. О порядке проведения независимой оценки квалификаций в Белгородской области [Текст] : Постановление правительства Белгородской области от 11 ноября 2013 года № 463-пп // Белгородские известия. – 2013. – № 225. – 28 ноября.
7. Акинфеева, Н. В. Государственно-общественное управление образовательными системами [Текст] / Н. В. Акинфеева, А. П. Владимирова. – Саратов : Амирит, 2010. – 321 с.
8. Алешин, А. В. Управление проектами: Основы профессиональных знаний. Национальные требования к компетентности специалистов по управлению проектами [Текст] / А. В. Алешин, В. И. Воропаев, С. М. Любкин. – М. : СОВНЕТ - КУБС, 2010. – 550 с.
9. Андерсен, Э. Сфокусированное управление проектом: Пер. с англ. [Текст] / Э. Андерсен, К. Груде, Т. Хауг. – М. : Гранд-Фаир, 2011. – 540 с.

10. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] : учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М. : Аспект-пресс, 2010. – 261 с.
11. Бабосов, Е. М. Общая социология [Текст] : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 3-е изд. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 637 с.
12. Болотин, И. Проблемы качества образования в условиях инновационной экономики [Текст] / И. Болотин, Н. Сорокин // СГЗ. – 2011. – №5. – С. 172–181.
13. Борытко, Н. М. Управление образовательными системами [Текст] : учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2013. – 48 с.
14. Варнавский, В. Г. Партнёрство государства и частного сектора: формы, проекты, риски [Текст] / В. Г. Варнавский. – М. : Наука, 2011. – 173 с.
15. Ватрак, В. И. Ключевые показатели эффективности участников проектной деятельности [Текст] / В. И. Ватрак // Управление человеческим потенциалом. – 2014. – № 2. – С. 138–143.
16. Гвишиани, Д.М. Краткий словарь по социологии [Текст] / Д. М. Гвишиани, Н.И. Лапин. – М. : АСТ, 2010. – 480 с.
17. Городнов, А. Г. Построение системы управления проектными рисками [Текст] / А.Г. Городнов, В. В. Воронцов, Ю. И. Ефимычев // Финансы и кредит. – 2011. – № 9. – С.64–67.
18. Государство и бизнес: институциональные аспекты. [Текст] – М.: ИМЭМО РАН, 2011. – 274 с.
19. Грей, К.Ф. Управление проектами [Текст] : Практ. рук-во: Пер. с англ. / К. Ф. Грей, Э.У. Ларсон. – М. : Дело и сервис, 2013. – 460 с.
20. Девятко, И. Ф. Методы социологического исследования [Текст] : учебное пособие для вузов / И. Ф. Девятко. – 6-е изд. – М. : КДУ, 2012. – 295 с.
21. Джуринский А. Н. Развитие образования в современном мире [Текст] / А. Н. Джуринский. – М. : ВЛАДОС, 2013. – 240 с.

22. Добренъков, В.И. Методы социологического исследования [Текст] : Учебник / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 768 с.
23. Дорохина, Е. Ю. Управление рисками как элемент управления проектом [Текст] / Е. Ю. Дорохина // Современ. аспекты экономики. – 2012. – № 11. – С. 84–99.
24. Дорохина, Е. Ю. Риски проектов: теория и практика управления [Текст] / Е. Ю. Дорохина // Вестн. Рос. экон. акад. – 2010. – № 6. – С. 86–93.
25. Дружинин, В. И. Координация инновационной деятельности в областном образовательном пространстве [Текст] / В. И. Дружинин // Методист. – 2015. – №4. – С. 4–11.
26. Дорофеев, А. Н. Профессиональная компетентность как показатель качества образования [Текст] / А. Н. Дорофеев // Высшее образование в России. – 2012. – №4. – С. 30–34.
27. Дудников, В. В. Менеджмент сферы образования [Текст] : Т. 1 / В. В. Дудников. – М. : Наука, 2013. – 113 с.
28. Ермоленко, В. А. Основные тенденции развития базового профессионального образования [Текст] / В. А. Ермоленко. – М. : Педагогика, 2011. – 186 с.
29. Жуков, А. Д. Образование в России: Проблемы и решения [Текст] / А. Д. Жуков. – М. : ЭКМОС, 2011. – 154 с.
30. Зайцева, И. К. Управление образовательными системами [Текст] : учебное пособие / И. К. Зайцева, В. С. Кукушин, Т. В. Миронова. – М. : ИКЦ «МарТ», 2015. – 464 с.
31. Землянский, В. В. Теоретические аспекты дуальной целевой подготовки специалистов [Текст] / В. В. Землянский, Я. В. Канакин // Вопросы современной науки и практики. – 2012. № 1. – С. 104–110.
32. Иванов, Д. А. Качество образования и управление качеством [Текст] / Д. А. Иванов // Директор школы (приложение). – 2011. – №6. – С. 26.

33. Кабанина, Л. А. Управление образовательными системами [Текст] : учеб. пособие / Л.А. Кабанина, Н.П. Толстолицких. – Балашов: Изд-во «Николаев», 2011. – 60 с.
34. Кален, Р. Комплексное управление проектным циклом [Текст] / Р. Кален, С. Панова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 18–28.
35. Казанцев, А. К. Основы инновационного менеджмента [Текст] / А. К. Казанцев, Л. Э. Миндели. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Экономика, 2014. – 518 с.
36. Козодаев, М.А. Практика построения проектных офисов [Текст] / М. Козодаев // Управление проектами и программами. – 2012. – № 3. – С. 202–223.
37. Корзникова, Г. Г. Менеджмент в образовании [Текст] : практический курс: учебное пособие для вузов / Г. Г. Корзникова. – М. : Издательский центр «Академия», 2012. – 288 с.
38. Королев, Д. Эффективное управление проектами [Текст] / Д. Королев. – М. : ОЛМА пресс, ИНЭС, 2013. – 128 с.
39. Кольчугина, М. Б. Нацпроект «Образование»: инноватизация подготовки кадров [Текст] / М. Б. Кольчугина // Мировая экономика и международные отношения. – 2012. – № 9. – С. 64–72.
40. Кузьменко, Н. Е. О модернизации образования в России [Текст] / Н. Е. Кузьменко, В. В. Лунин, О. Н. Рыжова // Педагогика. – 2015. – № 3. – С. 107–116.
41. Кузнецова, Н. В. Оценка потребности в персонале [Текст] / Н. В. Кузнецова // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – №4. – С. 45–54.
42. Лапыгин, Ю. Н. Оценка эффективности проектного управления [Текст] / Ю. Н. Лапыгин // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 15. – С. 50–53.

43. Лиферов, А. П. Основные тенденции интеграционных процессов в мировом образовании [Текст] / А. П. Лиферов. – М. : Научные технологии, 2013. – 63 с.

44. Лукманова, И.Г. Управление проектами [Текст] / И.Г. Лукманова, А.Г. Королев, Е.В. Нежникова. – М.: ФГБОУ ВПО «Моск. гос. строит. ун-т», 2013. – 172 с.

45. Мухаметзянова, Г. В. Инновации в области среднего профессионального образования: региональный подход [Текст] / Г. В. Мухаметзянова, Н. Ю. Посталюк // Магистрант. – 2012. – №4. – С. 13–17.

46. Никсон Д. Кризис проекта. Анализ ошибок и варианты выхода с минимальными потерями. [Текст] – М.: Эксмо, 2011. – 256 с.

47. Пигалов, В. С. Секреты успешного управления проектной командой [Текст] / В. С. Пигалов // БОСС. Бизнес: организация, стратегия, системы. – 2011. – № 7. – С. 64–65.

48. Пискунов, А.И. Теория и практика трудовой школы в Германии (до Веймарской республики) [Текст] / А.И. Пискунов. – М. : АПН, 2011. – 359 с.

49. Пурин, В.Д. Педагогика среднего профессионального образования [Текст] / В. Д. Пурин. – М. : Феникс, 2012. – 256 с.

50. Ревзина, О.В. Государственно-частные партнерства в России – правовое регулирование [Текст] / О. В. Резина, М. Г. Минскова. – М.: АСТ, 2011. – 124 с.

51. Руководство к своду знаний по управлению проектами (руководство РМВОК) [Текст] – Pennsylvania: Project Management Institute, 2011. – 463 с.

52. Санто, Б. Инновация как средство экономического развития [Текст] / Б. Санто. – М. : Прогресс, 2011. – 296 с.

53. Свадковский, И. Ф. Хрестоматия по истории педагогики [Текст] / И. Ф. Свадковский. – М. : АСТ, 2012. – 352 с.

54. Сергачёв, В. А. Проектное управление в Белгородской области [Текст] / В.А. Сергачёв // Бюджет. – 2012. – № 7. – С. 14–16.

55. Сластенин, В. А. Качество образования как социально-педагогический феномен [Текст] / В. А. Сластенин // Педагогическое образование и наука. – 2011. – №1. – С. 4–11.

56. Стоюшко, Н. Ю. Управление образовательными системами: поиск оснований [Текст] / Н. Ю. Стоюшко // Психология, социология и педагогика. – 2015. – № 2. – С. 8–10.

57. Тавокин, Е. П. Основы методики социологического исследования [Текст] / Е. П. Тавокин. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 238 с.

58. Тешев, В. А. Дуальное образование как фактор модернизации системы социального партнерства вузов и предприятия [Текст] / В. А. Тешев // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2014. – №1. – С. 35–37.

59. Титаренко, Б. П. Управление рисками в инновационных проектах [Текст] / Б. П. Титаренко. – Москва : МГСУ, 2011. – 142 с.

60. Товб, А.С. Управление проектами. Стандарты, методы, опыт [Текст] / А.С. Товб, Г.Л. Ципес. – М. : «Олимп-Бизнес», 2013. – 240 с.

61. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : «Дело», 2015. – 783 с.

62. Управление проектами: Справ. для профессионалов. [Текст] / А. В. Цветков, В. Д. Шапиро [и др.]. – М.: Омега-Л, 2010. – 1200 с.

63. Туккель И.Л. Управление инновационными проектами. [Текст] – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. – 416 с.

64. Уткин, Э.А. Проект-менеджмент [Текст] / Э. А. Уткин, В.П Кравченко. – М. : Изд-во ТЕИС, 2012. – 208 с.

65. Уэбстер, Г. Планирование и управление проектами для менеджеров [Текст] / Г. Уэбстер. –М. : Дело и Сервис, 2010. – 272 с.

66. Частно-государственное партнерство: состояние и перспективы развития в России [Текст] : Аналитический доклад. – М.: Институт экономики РАН, Национальный инвестиционный совет, 2012. – 118 с.

67. Чепурных, Е.Е. Правовое обеспечение инновационной деятельности в сфере российского образования [Текст] / Е.Е. Чепурных // Инновации в образовании. – 2012. – №1. – С. 4–10.

68. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами [Текст] / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2010. – 320 с.

69. Шарингер, Л. О. Новая модель инвестиционного партнерства государства и частного сектора [Текст] / Л. О. Шарингер // Мир перемен. – 2011. – № 2. – С. 13–14.

70. Шилина, О.А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии [Текст] / О.А. Шилина // Известия ПГПУ им. В.Г.Белинского. – 2012. – № 12. – С.243–248.

71. В России возрождается среднее профессиональное образование: основные тенденции [Электронный ресурс] : журнал «Бюджет» [сайт] / ИД «Бюджет». – М., 2015. – Режим доступа: <http://bujet.ru/article/276970.php>

72. Есенина, Е. Ю. Что такое дуальная система обучения? [Электронный ресурс] / Е. Ю. Есенина // Федеральный институт развития образования [сайт] / ФГАУ «ФИРО». – М, 2014. – Режим доступа: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Esenina.pdf>

73. Материалы рабочего совещания руководителей и специалистов региональных центров оценки и сертификации квалификаций [Электронный ресурс] // «Региональное агентство развития квалификаций». – Режим доступа: <http://rark31.ru/wp-content/uploads/2014/09/Vystuplenie-2-Kozlova-O.V.-Savina-N.M.docx>.

74. Овсиенко, Л. Дуальное обучения как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона [Электронный ресурс] / Л. Овсиенко, И. Зимина, Е. Есенина // Федеральный институт развития образования [сайт] /

ФГАУ «ФИРО». – М., 2014. – Режим доступа: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Ovsienko_Zimina_Esenina.pdf

75. Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» [Электронный ресурс] : Презентация Агентства стратегических инициатив // Официальный сайт ОАУ "ИРКП". – Режим доступа: [http://irkp31.ru/dual/xp_dual/file/rus/АСИ_презентация - ДО в России.pdf](http://irkp31.ru/dual/xp_dual/file/rus/АСИ_презентация_-_ДО_в_России.pdf).

76. Стенограмма совместного заседания Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны [Электронный ресурс] : Стенограмма заседания Госсовета Российской Федерации от 23 декабря 2013 года // Официальный сайт Президента Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/19882>.

77. Федеральные инновационные площадки [Электронный ресурс] // Федеральные инновационные площадки [сайт] / Институт образовательной политики «Эврика» – М., 2010. – Режим доступа: <http://fip.kpmo.ru/fip/project/view>.

78. Bosch, G. Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte [Текст] / G. Bosch // WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. – 2014. – №67 (2014). – S. 5–13.

79. Dornmayr, H. Lehrlingsausbildung im Überblick 2015 : Strukturdaten, Trends und Perspektiven [Текст] / H. Dornmayr, S. Nowak. – Wien : IBW, 2015. – 168 S.

80. Fahle, K. Duale Ausbildung - ein Modell für Europa? [Текст] / K. Fahle // Duale Ausbildung 2020. – 2015. – №2. – S. 78–80.

81. Graf, L. Duales Studium [Текст] / Lukas Graf // Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. – 2015. – № 44. – S. 59–67.

82. Haasler, S. Still a perfect model? : The gender impact of vocational training in Germany [Текст] / S. Haasler, K. Gottschall // Journal of Vocational Education and Training. – 2015. – №67. – P. 78–92.

83. Krone, S. Dual Studieren im Blick: Entstehungsbedingungen, Interessenlagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen [Текст] / S. Krone. – Wiesbaden : Springer Fachmedien, 2015. – 264 S.

84. Meyer-Guckel, V. Qualitätsentwicklung im dualen Studium: ein Handbuch für die Praxis [Текст] / V. Meyer-Guckel, S. Nickel, V. Püttmann, A.-K. Schröder-Kralemann. – Essen : Ed. Stifterverband, 2015. – 140 S.

85. Milde, B. Duale Berufsausbildung - noch attraktiv für Studienberechtigte? [Текст] / B. Milde, S. Kroll // Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. – 2015. – №44. – S. 4–6.

86. Pütz, H. Aktuelle Entwicklungen in der Dualen Ausbildung in Deutschland [Текст] / H. Pütz // Beruf und Beruflichkeit : Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung. – 2015. – №1. – S. 20–23.

87. Reißmann, J. Brücke in die duale Ausbildung [Текст] / J. Reißmann. – An-naberg-Buchholz : FKZ, 2014. – 25 S.

88. Rüdiger, F. Qualifizierung durch duale Studiengänge [Текст] / F. Rüdiger, R. Zedler // Jahrbuch Personalentwicklung 2008: Ausbildung, Weiterbildung, Management Development. – 2014. – №3. – S. 38–51.

89. Schreier, C. Erfolge und Grenzen bei der Erprobung dualer Ausbildungsformen in Europa [Текст] / C. Schreier // Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. – 2015. – №44. – S. 48–52.

ПРИЛОЖЕНИЯ

**Программа социологического исследования
«Направления совершенствования системы дуального обучения
в Белгородской области»**

Обоснование проблемы исследования. В настоящее время в Белгородской области продолжается процесс модернизации системы среднего профессионального образования. Адаптация системы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, а также специалистов среднего звена к требованиям рынка требует пересмотра традиционных подходов к подготовке кадров. С целью переориентирования системы среднего профессионального образования на подготовку специалистов, способных удовлетворить кадровые потребности экономики региона, в настоящее время в систему активно внедряются принципы дуального обучения.

Хорошо зарекомендовавшая себя в странах Запада система, ключевой особенностью которой является кооперация между предприятиями и образовательными учреждениями, направленная на повышение эффективности подготовки кадров, в настоящее время внедряется и в России, по большей части, на региональном уровне. В рамках дуальной системы обучающиеся проходят подготовку не только в стенах учебного заведения, но также и на предприятии-партнёре учебного заведения, в условиях реального производства и под руководством наставника из числа квалифицированных рабочих. Помимо повышения эффективности подготовки обучающихся, система также способствует выработке наиболее оптимальной структуры подготовки кадров, поскольку работодатели принимают самое активное участие в определении приоритетных профессий и специальностей, а также объёма подготовки по ним.

Учитывая тот факт, что управление системой среднего профессионального образования в России осуществляется на региональном уровне, первый опыт внедрения принципов дуального обучения появился только в отдельных регионах. Перевод ряда учебных заведений на работу по дуальной системе в тех или иных регионах определялся наличием в них некоторых специфических условий, прежде всего, присутствием в регионе крупных предприятий, уделяющих большое внимание вопросу подготовки кадров, и готовых делать долгосрочные инвестиции в развитие собственного кадрового потенциала.

В настоящее время федеральным центром уделяется время всё большее внимание вопросам развития в России дуального обучения. Курировать процессы внедрения дуальной системы и осуществлять поддержку регионов поручено Министерству образования Российской Федерации, Агентству стратегических инициатив, Федеральному институту развития образования. В то же время, опыт, накопленный в ряде регионов, позволяет оценить не только преимущество дуальной системы, но и её недостатки, обусловленные, прежде всего, недостаточной проработанностью механизмов её адаптации к существующей в России системе среднего профессионального образования.

Степень изученности проблемы специфики внедрения принципов дуального обучения в российскую систему среднего профессионального образо-

вания можно охарактеризовать как относительно невысокую. Известны работы Л. В. Овсиенко, Е. Ю. Есениной¹, в которых авторы выдвигают ключевую мысль о том, что, несмотря на эффективность, которую дуальная система продемонстрировала за рубежом, прежде всего, в Германии, она не является универсальным средством, которое можно просто скопировать. Напротив, зарубежный опыт следует рассматривать как отправную точку для развития собственной, специфически российской системы дуального обучения. В. А. Тешев и О. А. Шилина² отмечают значимость роли предприятий как важной составляющей государственно-частного партнёрства в сфере подготовки кадров. В данных работах рассматриваются как теоретические аспекты формирования дуальной системы в целом, так и ключевые точки, которые определяют успех её применения в тех или иных условиях. В то же время, в дополнение к рассматриваемым авторами теоретическим аспектам необходимо изучение практического опыта реализации системы, как для проверки уже выдвинутых теоретических положений, так и для выявления новых специфических особенностей функционирования системы в российских реалиях.

Для этого необходимо провести тщательное изучение регионального опыта с целью выявления основных проблем, препятствующих организации эффективного применения данной системы в нашей стране. Мы предполагаем, что изучение опыта функционирования дуальной системы в Белгородской области поможет решить ряд упомянутых выше задач.

Определение цели и задач исследования

Необходимость анализа практического опыта реализации дуальной системы, накопленного в российских регионах, определяет несомненную актуальность данного исследования.

Объект исследования – система дуального обучения в Белгородской области.

Предмет исследования – проблемы и трудности, препятствующие развитию системы дуального обучения в российских регионах.

Целью исследования является выявление и оценка основных проблем, возникающих при реализации дуальной системы в Белгородской области.

Задачи исследования:

- 1) Выявить проблемы, возникающие при реализации дуальной системы.

¹ Есенина Е. Ю. Что такое дуальная система обучения? // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Esenina.pdf> (дата обращения 03.01.2016); Овсиенко Л. В. Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона // Федеральный институт развития образования, 2014. Систем. требования: AdobeReader. URL: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/Ovsienko_Zimina_Esenina.pdf (дата обращения 03.01.2016);

² Тешев В.А. Дуальное образование как фактор модернизации системы социального партнерства вузов и предприятий // Вестник Адыгейского государственного университета. 2014. №1; Шилина О. А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2012. № 12.

- 2) Определить иерархию проблем, обозначив наиболее важные из них.
- 3) Наметить пути дальнейшего развития системы дуального обучения в регионе.

Гипотеза исследования – проблемы, возникающие при внедрении дуального обучения, связаны со стремлением органов управления системой среднего профессионального образования к применению унифицированных подходов к системе как к целому, неудовлетворительной настройкой отдельных элементов системы, вызванной недостаточной гибкостью в принятии управленческих решений.

Методика проведения исследования

1. Анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих механизмы реализации дуального обучения в системе среднего профессионального образования Белгородской области.

2. Анкетный опрос специалистов, работающих в органах управления системой среднего профессионального образования, а также непосредственно в системе среднего профессионального образования, т.е. в профессиональных образовательных организациях.

Выборочная совокупность – 34 респондента.

Обработка результатов исследования проводится статистическим методом с получением средних значений, что отвечает интересам исследования, так как позволяет делать выводы об общих характеристиках и репрезентативности представленной выборки. Результаты ответов по основной теме исследования обрабатываются интерпретационным методом, поскольку вопросы не содержат заранее сформулированных вариантов ответов, из которых следует сделать выбор, а подразумевают свободное изложение мыслей и соображений по предложенным темам.

Сроки проведения исследования: сентябрь-октябрь 2015 г.

Операционализация основных понятий

Дуальное обучение – сетевая форма реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, основанная на взаимодействии предприятий, профессиональных образовательных организаций и иных организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления учебной деятельности, предусмотренной основными профессиональными образовательными программами.

Предприятия-партнёры – организации реального сектора экономики, участвующие в реализации государственно-частного партнёрства с профессиональными образовательными организациями на основе принципов дуального обучения.

Профессиональные образовательные организации – учебные заведения, осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена на основе федеральных государственных образовательных стандартов.

Якорные работодатели – предприятия и организации, осуществляющие сотрудничество с конкретными профессиональными образовательными органи-

зациями, и вносящие наибольший материальный и организационный вклад в подготовку обучающихся в конкретной профессиональной образовательной организации.

**Анкета исследования «Направления совершенствования системы
дуального обучения в Белгородской области»**

Дорогие друзья! Прошу Вас ответить на несколько вопросов о системе среднего профессионального образования в целом и о дуальной системе в частности. Данные настоящего опроса будут использоваться при написании магистерской диссертации в Институте управления НИУ «БелГУ». Опрос проводится анонимно, при написании диссертации будут использоваться только усреднённые данные без приложения конкретных списков ответов, а также без указания конкретных структур (отделов), сотрудники которых отвечали на вопросы. Личные данные участников анкетирования (возраст, стаж работы) также будут рассчитываться и приводиться лишь в усреднённых значениях.

- 1) *Как бы Вы в целом охарактеризовали текущее состояние системы СПО Белгородской области?*
- 2) *На каких аспектах системы СПО в настоящее время сосредоточено внимание органов власти и других организаций, отвечающих за профессиональное образование в регионе?*
- 3) *В чём Вы видите основные проблемы системы дуального обучения на сегодняшний день?*
- 4) *Что бы Вы хотели изменить в практике реализации дуального обучения?*
- 5) *Как Вы оцениваете качество взаимодействия ПОО с предприятиями-партнёрами? Каков позитивный опыт такого взаимодействия? В чём состоят сложности?*
- 6) *Как бы Вы оценили идею о применении дифференцированного подхода к определению требований к ПОО при реализации дуального обучения с учётом их материального, технического, кадрового потенциала и иных специфических особенностей?*
- 7) *Что, по Вашему мнению, является залогом эффективной обратной связи между ПОО и органами управления СПО?*
- 8) *Что, по Вашему мнению, является на сегодняшний день главной проблемой при реализации дуального обучения?*
- 9) *Как бы Вы оценили идею о выборочном применении дуальной системы только в тех ПОО региона, в которых имеются необходимые предпосылки, такие*

как устойчивые связи с предприятиями-партнёрами, обоюдная заинтересованность ПОО и предприятий в реализации системы и т.п.?

10) Требуется ли, по Вашему мнению, применение дуальной системы при подготовке обучающихся по педагогическим специальностям? Если да, то в чём состоит наиболее оптимальный подход к её реализации? Какие преимущества имеет дуальная система перед традиционной в случае педагогических специальностей?

Несколько слов о Вас:

11) Ваш пол

12) Ваш возраст

13) Общий стаж работы

14) Стаж работы в системе СПО (органах управления системой СПО)

Спасибо за участие в опросе!

Паспорт проекта

«Оптимизация модели реализации дуального обучения в системе среднего профессионального образования Белгородской области»

| | |
|---|---|
| Цель проекта | Реорганизация дуальной системы в системе среднего профессионального образования Белгородской области на основе совершенствования нормативно-правовой базы и реорганизации учебного процесса во всех профессиональных образовательных организациях с целью полного раскрытия потенциала дуальной модели подготовки кадров |
| Способ достижения цели (мероприятия проекта) | <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование нормативно-правовой базы дуального обучения; - сбор и анализ информации, необходимой для подготовки планов реорганизации учебного процесса; - разработка планов по реорганизации учебного процесса для каждой профессиональной образовательной организации; - помощь профессиональным образовательным организациям в реализации планов по реорганизации; - организация контроля результатов проведённых мероприятий, решение вопросов, остающихся к этому моменту нерешёнными |
| Результаты проекта | Реорганизация учебного процесса во всех профессиональных образовательных организациях на основе учёта специфики каждой из них, позволяющая повысить эффективность дуальной системы |
| Риски проекта | <ul style="list-style-type: none"> - неверная оценка специфики ситуации в конкретной ПОО - выявление массовых случаев неэффективного взаимодействия по резуль- |

| | |
|--|---|
| | <p>татам анализа ситуации в части сотрудничества ПОО и работодателей</p> <ul style="list-style-type: none">- выявление новых работ, ранее не запланированных в рамках проекта- недостаток финансирования мероприятий проекта |
| Пользователи результата проекта | Обучающиеся профессиональных образовательных организаций области |