


О ПРОЕКТЕ
ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ КАДРОВ,
СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ
ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ
ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ,
НА ОСНОВЕ ДУАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

МОСКВА 2015



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ





НА ОСНОВЕ МЕТОДИЧЕСКИХ
РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
**ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ КАДРОВ**

Оглавление

1.	О проекте	4
2.	Пилотные регионы	6
3.	Статистика проекта	7
4.	Цели и задачи внедрения дуальной модели обучения (образования)	8
5.	Основные аспекты дуальной модели образования	9
6.	Преимущества дуальной модели образования	11
7.	Схема реализации дуальной модели образования	13
8.	Организационная модель дуального образования	19
9.	Организация сетевого взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций	26
10.	Кейс Пермского края	28
11.	Кейс Белгородской области	32
12.	Международный опыт на примере немецкой модели подготовки кадров	36
13.	Дуальное образование в стратегических документах	38
14.	Возможные варианты тиражирования дуальной модели. Лучшие практики	40

1 } О проекте

В соответствии с условиями социально-экономического развития современной России эффективным и востребованным оказывается внедрение элементов дуального образования (обучения) с участием крупного бизнеса, с высокотехнологичным производством, ориентированным на международные стандарты качества, как выпускаемой продукции, так и квалификации кадров.

Автономная некоммерческая организация «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации при методической поддержке федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования» с декабря 2013 года реализует системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Проект

одобрен решением Наблюдательного совета Агентство стратегических инициатив 14 ноября 2013 года.

Промежуточные результаты реализации проекта показали: решение проблемы дефицита высококвалифицированных рабочих кадров лежит в сфере государственно-частного партнерства органов государственной власти, работодателей, профессиональных образовательных организаций по проведению системных преобразований, выстраивающих практико-ориентированную систему

подготовки кадров от профориентации до процедуры оценки профессиональных квалификаций.

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



2 } Пилотные регионы

На декабрь 2015 года в проекте участвуют 13 пилотных регионов:

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



3 } Статистика проекта

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

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

13 пилотных
регионов

105 учебных заведений –
участников проекта

1005 предприятий –
участников проекта

20899 студентов
в проекте

5602 наставника
в проекте

4 Цели и задачи внедрения дуальной модели обучения (образования)

ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

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

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ:

- Разработка, апробация, внедрение и распространение моделей дуальной системы образования в пилотных регионах
- Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательного учреждения и предприятия в подготовке кадров

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:

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

5 Основные аспекты дуальной модели образования

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

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

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



Предприятия-работодатели



Профессиональные образовательные организации

ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ПРАКТИКИ

В широком смысле, **ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ** – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального образования, профессионального самоопределения, оценки профессиональных квалификаций, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве.

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

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



6 } Преимущества дуальной модели образования



ДЛЯ БИЗНЕСА

- Подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующие требованиям предприятия (по сравнению со сторонними кандидатами)
- Повышение производительности и качества услуг и продукции
- Сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии
- Достижение в среднесрочной перспективе большей отдачи на вложенный капитал в результате своих образовательных усилий
- Снижение затрат на дополнительное обучение
- Участие в разработке Федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования



ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

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





ДЛЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

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



ДЛЯ РЕГИОНА

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

7 } Схема реализации дуальной модели образования



ПРОГНОЗ ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Качественное прогнозирование отраслевых и региональных потребностей позволяет определить согласованный региональными представителями власти, организациями работодателей и образовательным сообществом фокус направления подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена.

В качестве основных процессов прогноза отраслевых и региональных потребностей выделяются:



* названия документов сформированы на основе практик регионов

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Профориентационная работа является важнейшим фактором, обеспечивающим осмысленный выбор школьниками профессий и специальностей, наиболее перспективных с точки зрения развития региона и обеспечения баланса между результатами прогноза потребности в кадрах и спросом на обучение.

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

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

ОБНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Приоритетное значение в построении образовательных программ с использованием элементов дуальной формы обучения имеет освоение выпускниками квалификации, необходимой работодателю.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Производственная практика организуется в производственных подразделениях организаций работодателей. Организация работодателя во время нахождения студентов на производстве обеспечивает их средствами обучения и расходными материалами.



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

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

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



8 } Организационная модель дуального образования

Базовыми условиями реализации и развития модели подготовки кадров для экономики региона является:

- наличие оператора, координирующего взаимодействие работодателей, власти и системы образования;
- утвержденная главой субъекта Российской Федерации региональная нормативная база для реализации дуального обучения.



8.1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ

Опыт пилотных регионов показывает, что общие рамочные условия организации образовательного процесса с использованием дуальной формы обучения определяются нормативными актами субъекта Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации сложилась своя терминология в рамках проекта, и документы могут иметь различные названия. Как правило, это «Положение о дуальном обучении» (или «Положение об организации обучения на рабочем месте»), «Положение о наставничестве», «Положение о базовом предприятии», в некоторых регионах есть «Типовой договор о сетевой форме реализации образовательного процесса», «Типовой ученический договор». Иногда эти договоры составляются сотрудничающими организациями самостоятельно на основе федеральных документов.

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

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

Все детали образовательного процесса его участники имеют право оформлять локальными нормативными актами. Их тематика и содержание зависит от специфики конкретной основной профессиональной образовательной программы.

8.2 ВЛАСТЬ

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

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

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

8.3 КООРДИНАТОР

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

Направления деятельности координатора для организации дуального образования:

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

8.4 РАБОТОДАТЕЛИ

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

Направления деятельности работодателей для организации дуального обучения (образования):

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

8.5 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Профессиональные образовательные организации являются исполнителями заказа на подготовку кадров.

Направления деятельности для организации дуального обучения:

- Организация и проведение мероприятий по профессиональной ориентации на региональном уровне, мероприятий совместно с работодателями, а также профессиональных проб для школьников.
- Проектирование обучения (определение кадровых потребностей для реализации профессиональной образовательной программы, планирование повышения квалификации педагогических работников и наставников на производстве совместно с организацией работодателя; создание совместной материально-технической и производственной базы для организации дуального обучения; разработка совместно с представителями предприятия образовательных программ).
- Заключение договора о совместной реализации образовательных программ с предприятием; закрепление кураторов за группой дуального обучения; разработка критериев и осуществление отбора студентов в группу дуального обучения; заключение ученических договоров.
- Организация процедур промежуточного контроля качества реализации образовательных программ с использованием дуальной формы обучения, в том числе совместно с наставниками и мастерами производственного обучения разработка механизмов и инструментов промежуточного контроля качества реализации образовательных программ.

- Организация итоговой государственной аттестации студентов, в том числе совместно с руководством предприятия и наставниками разработка критериев оценки качества образования выпускников, материалы к производственному экзамену.
- Информирование выпускников профессиональной образовательной организации о возможном прохождении процедуры оценки профессиональных квалификаций.
- Обеспечение мониторинга трудоустройства выпускников в течение 3ех лет.

9 } Организация сетевых взаимодействий работодателей и профессиональных образовательных организаций

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

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

Сетевая форма реализации образовательных программ осуществляется на договорной основе.

При использовании сетевой формы организации образовательного процесса важно понимать юридический смысл термина «договор о сетевой форме реализации образовательной программы» при реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования. **ДОГОВОР ВОЗМОЖЕН ТОЛЬКО ПРИ УСЛОВИИ НАЛИЧИЯ ЛИЦЕНЗИИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОГРАММАМ СПО У ВСЕХ УЧАСТНИКОВ СЕТИ.**

В случае привлечения Направляющей образовательной организаци-

ей ресурсов Принимающих организаций – профильных предприятий-работодателей, не имеющих лицензии на право осуществления образовательной деятельности, не имеющих аккредитации по образовательной программе, с юридической точки зрения, может быть заключен договор о сотрудничестве или договор о проведении практики на базе организации-работодателя. Структура договора о сотрудничестве или договор о проведении практики на базе организации-работодателя в этом случае будет аналогична сетевому. В договоре целесообразно указать:

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

10 Кейс Пермского края

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

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

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

Ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия закрепле-

ны в Соглашении о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой РФ и Пермским краем. В рабочем порядке происходит обмен данными по проекту с Министерством образования и науки Пермского края, при необходимости решения по проекту закрепляются документами либо нормативно-правовыми актами министерства. Кроме того, показатель по заключению трехсторонних соглашений на подготовку кадров обозначен губернатором правительству края как один из целевых показателей. Данный показатель используется в методике оценки эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций, показатель трудоустройства выпускников учебных заведений профобразования включен в программы социально-экономического развития региона.

В укрупненном виде алгоритм реализации проекта по координации подготовки кадров для бизнеса в региональной системе среднего профессионального образования выглядит следующим образом:

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

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

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

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

Дуальная модель подготовки кадров

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

**ОЦЕНКА
И КОНТРОЛЬ
КАЧЕСТВА
ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ**

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

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

РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА:



РОЛИ И ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ КЛЮЧЕВЫХ УЧАСТНИКОВ:

БИЗНЕС (ЗАКАЗЧИК)

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

СПО (ПОДРЯДЧИК)

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

ТПП (КООРДИНАТОР)

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

ВЛАСТЬ

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

11 Кейс Белгородской области

Реализации проекта в Белгородской области способствовали следующие ключевые факторы успеха:

- Ключевую роль координатора процесса выполняет Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области (Начальник департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области является первым заместителем Губернатора).
 - Четкая фиксация функциональных обязанностей каждого участника процесса.
 - Массовое вовлечение предприятий-работодателей (897 предприятий) и профессиональных образовательных организаций (все учреждения среднего профессионального образования). Наличие крупных «якорных» работодателей, обеспечивающих финансовую и материально-техническую поддержку, отраслевых советов работодателей.
 - Региональная нормативно-правовая база.
- Создание отраслевых советов работодателей.
 - Функционирование сертифицирующих органов по оценке профессиональных квалификаций выпускников (сертификаты признаются на всей территории Белгородской области).

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

В рамках данной модели Правительством области на основе базового соглашения (распоряжение Правительства Белгородской области от 16 апреля 2012 года

№ 211-рп «Об утверждении типовых форм договоров (соглашений) о взаимодействии» с изменениями, внесенными распоряжением от 18 марта 2013 года № 114-рп) полномочия по управлению всеми областными профессиональными образовательными организациями делегированы работодателям при участии муниципалитетов.

Соглашение гарантирует сохранение стандарта бюджетного финансирования организации, государственных социальных гарантий обучающимся и работникам, при этом структура и содержание подготовки кадров определяется интересами работодателей.

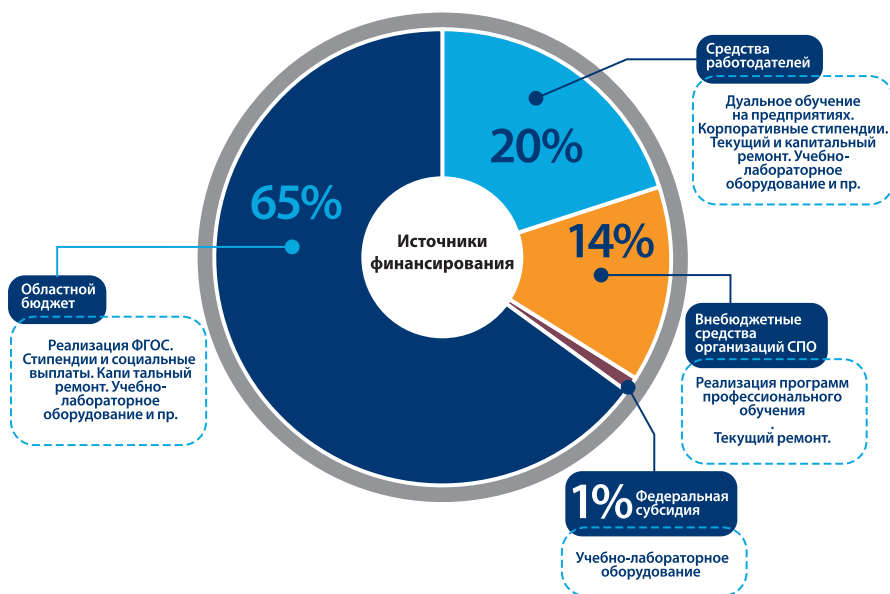


**ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДУАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ:**

ГОДЫ	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	КОЛИЧЕСТВО СТУДЕНТОВ НА ДУАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ	КОЛИЧЕСТВО ЯКОРНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ- ПАРТНЕРОВ	КОЛИЧЕСТВО ЗАКРЕПЛЕННЫХ НАСТАВНИКОВ
2011	1	20	1	2
2012	39	867	95	75
2013	38	2392	413	695
2014	36	11572	521	2422
2015	34	11312	897	3179

Уменьшение количества профессиональных образовательных организаций к 2015 году связано с их объединением (укрупнением).

Многоканальная система финансирования государственной системы подготовки кадров:



12 } Международный опыт на примере немецкой модели подготовки кадров

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

Основные преимущества немецкой модели:

- прием обучающихся осуществляют организации работодателей, которые заинтересованы в мотивации обучающихся к закреплению на рабочем месте, поэтому уделяется внимание условиям обучения и профессиональной деятельности в целом – корпоративной культуре;
- федеральным законом «О профессиональном образовании» определено понятие «обучающее предприятие» и требования к условиям обучения, выполнение которых контролируется торгово-промышленными и ремесленными палатами;
- создана система прогнозирования потребностей в кадрах, на основе данных которой планируется количество обучающихся (нет понятия «КЦП»); организации работодателей гарантируют трудоустройство выпускников;

- финансирование построено на принципе долевого участия государства (федерации, земель) и организаций работодателей;
- обучение ведется по индивидуальным учебным планам, ориентированным на полное освоение профессии; группы создаются только в профессионально-технических училищах на время теоретического обучения;
- профессионально-технические училища отвечают только за теоретическую часть обучения и организацию досуга студентов во время обучения в училище; финансируется эта часть обучения государством (федерацией и землями)
- практическая часть обучения на предприятиях финансируется самими предприятиями.

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ГЕРМАНИИ ПОСТРОЕНО НА ПРИНЦИПАХ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ И ВЗАИМНОЙ ВЫГОДЫ ПАРТНЕРОВ.



13 } Дуальное образование в стратегических документах

КЛЮЧЕВОЕ СОБЫТИЕ 4.6.

План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р).

- Внесены изменения в налоговое законодательство Российской Федерации, направленные на мотивацию предприятий к участию в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р).

- **П.4.** Последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.
- **П.13.** Реализация комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях, на развитие системы среднего профессионального образования, с учетом совмещения теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии.

- **П.14.** Внесение изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации в части мотивации предприятий к участию в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.
- **П.16.** Разработка предложений по совершенствованию участия представителей работодателей в попечительских и наблюдательных советах профессиональных образовательных организаций.

План мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 года №366-р).

- **П.9.** Реализация системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

14 } Возможные варианты тиражирования дуальной модели. Лучшие практики

Тиражирование лучших практик предприятий проекта на другие предприятия



ОБЪЕДИНЕННАЯ
ДВИГАТЕЛЕСТРОИТЕЛЬНАЯ
КОРПОРАЦИЯ

Подготовка рабочих кадров
на основе дуального образования

2014

ОАО «НПО «Сатурн»
ОАО «ПНЗ»

2015

ОАО «Кузнецов»

Тиражирование
опыта



2015-2016

ОАО «УМПО»
ОАО «НПЦ газотурбостроения
«Салют»
ОАО «ОДК-ГТ»



АСИ

АГЕНТСТВО
СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ

Тиражирование модели Пермского края через региональную сеть ТПП РФ

Возможность тиражирования



Федеральное бизнес-объединение

>180
территорий
50000
бизнес-структур
Статус
закон о ТПП РФ



Модель, ориентированная на бизнес-среду по аналогу немецкой модели (бизнес выступает заказчиком, государство, в лице Министерства образования, исполнителем)



Активная позиция координационного органа (торгово-промышленной палаты), обеспечивающего непрерывное сопровождение всех процессов от прогноза потребности в кадрах до независимой оценки качества образования



Обеспечение утверждения соответствующей нормативной базы на региональном уровне

Для заметок





