

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика и психология»
(наименование кафедры)

44.04.01 Педагогическое образование
(код и наименование направления подготовки)

Менеджмент в образовании
(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В
СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Студент

Д.Л. Решетников

(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

Научный

И.В. Непрокина

(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д.п.н., профессор, И.В. Непрокина _____

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 2017г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина _____

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

« _____ » _____ 2017г.

Тольятти 2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы организации системы дуального обучения в сфере образования.....	17
1.1 Современное состояние системы среднего профессионального образования в России.....	17
1.2 Дуальное обучение как перспективная форма образования студентов...	27
1.3 Педагогические условия организации системы дуального обучения в сфере среднего профессионального образования на региональном уровне.....	42
Выводы по первой главе.....	62
Глава 2. Опытно-экспериментальная проверка педагогических условий организации системы дуального обучения в среднем профессиональном образовании.....	64
2.1 Констатирующий этап опытнo-экспериментальной проверки педагогических условий организации системы дуального обучения в среднем профессиональном образовании.....	64
2.2 Реализация педагогических условий организации системы дуального обучения	71
2.3 Результаты опытнo-экспериментального исследования эффективности педагогических условий организации системы дуального обучения.....	85
Выводы по второй главе.....	103
Заключение.....	106
Список используемой литературы.....	110
Приложение.....	122

Введение

Модернизация профессионального образования, актуализированная Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Национальной доктриной образования в Российской Федерации, государственной программой «Развития образования на 2013-2020 годы», включает и подготовку специалистов среднего звена.

Анализ качества подготовки выпускников среднего профессионального образования (далее СПО) показал, что данная подготовка не удовлетворяет требованиям работодателей, прежде всего, ввиду отсутствия у обучающихся практических умений (П.Ф. Анисимов, М.А. Емельянова, В.С. Суворов) [5; 33; 86].

Главные проблемы справедливо не устраивающего работодателей качества подготовки выпускников СПО заключаются в разрыве между требованиями, предъявляемыми на рынке труда (в исследуемом контексте – дошкольными образовательными учреждениями), и предоставляемыми образовательными услугами среднего профессионального образования, что проявляется в недостаточной взаимосвязи учебного процесса с производственной практикой.

Устранению слабости отмеченной взаимосвязи будет способствовать установление организационного и содержательного взаимодействия между профессиональной образовательной организацией (в исследовании – педагогическим колледжем) и работодателями, что уже начало результативно реализовываться, как показывают данные, в условиях дуального обучения.

В соответствии с Международной стандартной квалификацией ЮНЕСКО дуальное обучение/образование – это организованный учебный процесс реализации образовательных программ, сочетающих практическую деятельность на производстве с обучением согласно существующей в стране системе профессионального образования [48].

Данное образование базируется на идеях взаимосвязи теоретического обучения с практикой, что способствует активному приобщению студентов к прикладным исследованиям и преобразованию учебного процесса в среднем профессиональном образовании. Данными обстоятельствами определяется в настоящем исследовании поиск новых подходов к подготовке специалистов СПО.

Оценивая **степень разработанности актуализированной тематики**, отметим, что принципы и механизмы подготовки специалистов среднего профессионального образования отражены в работах П.Ф. Анисимова, С.Я. Батышева, А.П. Беляевой, В.П. Беспалько, В.М. Демина, П.Н. Новикова, А.И. Субетто; педагогические подходы к подготовке специалистов среднего звена исследовались в работах Б.А. Виноградова, В.В. Кольги, Н.П. Чурляевой; проблемы повышения качества образовательных услуг рассматривались П.Ф. Анисимовым, Н.М. Золотарёвой, С.Я. Батышевым; вопрос формирования моделей деятельности специалистов по сферам производства, разработка квалификационных характеристик специалиста исследовались в работах П.Я. Гальперина, А.Г. Бермуса, Э.Ф. Зеер и других.

Признавая бесспорную ценность проведенных исследований, необходимо отметить, что в представленном многообразии работ не рассматривалась система профессиональной подготовки для детских образовательных учреждений на основе дуального обучения.

Анализ психолого-педагогической литературы и образовательной практики позволил выявить ряд **противоречий** между:

- заказом государства на молодых специалистов, владеющих не только теоретическими знаниями, но и, в полной мере, практическими умениями, и неразработанностью системы дуального обучения в сфере образования на региональном уровне;
- необходимостью использования в СПО потенциала дуального обучения и неразработанностью педагогических условий организации

системы такого обучения в сфере образования на региональном уровне;

– потребностью профессионального роста выпускника СПО, будущего специалиста в сфере образовательных услуг и отсутствием у него необходимых практических умений для этого.

Выявленные противоречия определили **проблему исследования:** какими должны быть педагогические условия для продуктивной организации системы дуального обучения в СПО на региональном уровне, учитывающей запросы работодателей.

Обозначенная проблема позволила конкретизировать **тему исследования** «Организация системы дуального обучения в сфере образования: региональный аспект».

Объект исследования: профессиональная подготовка студентов СПО специальности 44.02.01 Дошкольное образование.

Предмет исследования: педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения в процессе профессиональной подготовки студентов СПО – будущих специалистов образовательных дошкольных учреждений.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и реализовать педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения в процессе профессиональной подготовки студентов специальности 44.02.01 Дошкольное образование и посредством эксперимента проверить их результативность.

Задачи исследования:

– выявить и охарактеризовать особенность развития современного среднего профессионального образования в контексте исследуемой темы;

– раскрыть содержание понятия «дуальное обучение» и обосновать перспективность его введения в систему отечественной подготовки студентов СПО для дошкольных образовательных учреждений;

– теоретически обосновать, разработать и реализовать педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения, включая данные по выявлению запросов работодателей на наличие у выпускников СПО по дошкольному образованию трудовых функций и организацию наставничества, для студентов, осваивающих практическую деятельность на производственных местах;

– провести опытно-экспериментальную проверку результативности реализации педагогических условий для организации системы дуального обучения.

Гипотеза исследования: организация на региональном уровне системы дуального обучения в сфере подготовки студентов СПО – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений будет результативна, если:

– выявлены и обоснованы состояние и перспективы развития современного среднего профессионального образования в контексте исследуемой темы;

– раскрыто содержание понятия «дуальное обучение» и обоснована перспективность его введения в систему подготовки студентов СПО для дошкольных образовательных учреждений;

– выявлены запросы работодателей на наличие у выпускников СПО по дошкольному образованию трудовых функций;

– аргументированы, теоретически обоснованы, разработаны и реализованы в режиме эксперимента педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения студентов СПО – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений, вскрыта роль наставничества для студентов, осваивающих практическую деятельность на производственных местах, и разработано содержание наставнической деятельности;

– проведена опытно-экспериментальная проверка результативности реализации педагогических условий организации исследуемой системы дуального обучения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили следующие подходы:

– системный – для характеристики профессиональной подготовки будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений как педагогической системы (В.Г. Афанасьев, П. Я. Гальперин и другие);

– личностно-ориентированный – для определения студента в качестве субъекта образовательной деятельности, который способен к выбору индивидуальной траектории саморазвития (А.А. Вербицкий, Е.В. Бондаревская, С.И. Осипова, И.С. Якиманская и другие);

– деятельностный – для раскрытия закономерностей образовательной деятельности в русле психологической теории деятельности (А.В. Боровских, Л.С. Выготский, Н.Ф. и другие);

– научные труды ученых в области педагогики и психологии в многоаспектности характеристик: теория профессионального образования (С.Я. Батышев, В.П. Беспалько, З.Т. Голенкова, В.И. Загвязинский, Е.Д. Игитханян, О.А. Кармадонов, С.Г. Кара-Мурза, Н.В. Кузьмина, И.М. Орехова, А.С. Панарин, П.В. Романов, Ю.В. Черевко, Е.Р. Ярская-Смирнова, и другие); психологические основы образования (А.Л. Журавлев, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, Н.Н. Нечаев и другие); теория среднего профессионального образования (П.Ф. Анисимов, Н.М. Золотарёва, В.М. Демин и другие); теоретические основы дуального обучения (Е.Ю. Есенина, Г.А. Федотова и другие); закономерности развития дошкольного образования (К.Ю. Белая, Н.А. Виноградова, Н.М. Гнедова, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Драгунова, С.А. Козлова, С.С. Лебедева, А.А. Майер и другие).

Решение поставленных задач и проверка выдвинутой гипотезы потребовали использования следующих **методов исследования**:

– анализ философских, психолого-педагогических и социологических трудов, справочно-энциклопедической, нормативно-правовой, программно-методической документации, связанной с проблемой исследования;

– изучение и обобщение педагогического опыта, научно-методической литературы, построение гипотезы, проектирование, анализ результатов деятельности выпускников;

– таких эмпирических и диагностических методов, как анкетирование, тестирование, наблюдение, экспертные сравнения, анализ результатов деятельности обучающихся, педагогический эксперимент;

– обработка данных и анализ результатов внедрённых педагогических условий в образовательный процесс колледжа.

Нормативно-правовая база исследования: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ в ред. от 05.05.2014; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», принятая Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295; Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 октября 2014г. № 1351; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. №349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 – 2020 годы».

База исследования:

1. ГАПОУ «Тольяттинский социально-педагогический колледж». Экспериментальная работа проводилась со студентами специальности

44.02.01 «Дошкольное образование» второго и третьего курсов обучения. На разных этапах исследования принимали участие 47 студентов, работодатели, руководители и преподаватели Тольяттинского социально-педагогического колледжа;

2. Региональный центр развития трудовых ресурсов г.о. Тольятти, в котором автором исследования разрабатывалось большинство его экспериментальных материалов.

Личное участие автора в исследовании и получении результатов состоит в постановке проблемы, определившей необходимость дуального обучения будущих специалистов дошкольного образования; в выявлении теоретических предпосылок решения проблемы; в раскрытии содержания понятия «дуальное обучение в сфере дошкольного образования студентов СПО», выявлении, аргументации, теоретическом обосновании, разработке и реализации педагогических условий организации системы дуального обучения в сфере среднего профессионального образования на региональном уровне при подготовке студентов специальности 44.02.01 Дошкольное образование, в подготовке публикации по выполненной работе.

Основные этапы исследования: с 2015 по 2017 гг.

Первый этап (2015 – 2016 гг.)– научно-поисковый, на котором изучалась и анализировалась научная литература по исследуемой проблеме; оформлялась понятийно-терминологическая система и методология исследования; формулировались его объект, предмет, цель, задачи, рабочая гипотеза, определялась база исследования; теоретически обосновывались педагогические условия организации дуального обучения. Полученный материал позволил разработать организацию исследования.

Второй этап (2016 г.)– констатирующий, на котором выявлялись: современное состояние организации педагогического процесса в базовом образовательном учреждении и запросы работодателей.

Третий этап (2016 – 2017 гг.)– опытно-экспериментальный.

Планировалась и осуществлялась опытно-экспериментальная работа: внедрялись педагогические условия организации дуального обучения, осуществлялась проверка результативности получаемых результатов.

Четвертый этап (2017 г.)– заключительно-обобщающий.

Проводился анализ результатов опытно-экспериментальной работы, велась систематизация и обработка данных, обобщались теоретические положения, формулировались выводы, оформлялся и корректировался текст диссертации и автореферата.

Научная новизна исследования:

– представлен анализ состояния и перспектив развития современного среднего профессионального образования в контексте организации системы дуального обучения в средних профессиональных учебных учреждениях на примере тех, которые ведут подготовку специалистов для дошкольных учреждений: далеко не достаточная практико-ориентированная направленность содержания основных образовательных программ, отсутствие необходимой для выстраивания стратегии развития связи с работодателями, нерезультативная производственная практика;

– раскрыто в качестве обобщения содержание понятия «дуальное обучение» и обоснована перспективность его введения в систему подготовки студентов СПО для дошкольных образовательных учреждений. Получен вывод о том, что результат профессионального образования в дуальном обучении достигается на основе интеграции получаемых в процессе учёбы знаний, умений, способов деятельности и личностного потенциала в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми к работающим специалистам в дошкольных образовательных учреждениях, выражающийся в результативности практической деятельности;

– дана сущностная характеристика дуального обучения как процесса освоения профессиональных знаний, опыта профессиональной деятельности и мотивационно-ценностного отношения к ней, основывающегося на интеграции образовательных практик в колледже и на деятельности студентов непосредственно в дошкольных учреждениях, что обеспечивает их результативное включение в профессиональную деятельность;

– выявлены запросы работодателей на наличие у выпускников СПО по дошкольному образованию трудовых функций, которые показали слабую подготовку выпускников колледжа в части практико-ориентированного содержания;

– аргументированы, теоретически обоснованы, разработаны и реализованы педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения студентов СПО – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений, среди которых:

1. Разработка нормативной базы, включающей:

– Положение об организации дуального обучения;

– Договор об организации дуального обучения;

– Типовой план-график взаимодействия участников дуального обучения;

– Типовое положение о наставничестве.

2. Выявление потребности работодателей в получении студентами-выпускниками дополнительного набора трудовых функций – профессиональных компетенций в рамках обучения по направлению и профилю подготовки.

3. Обогащение учебных программ педагогического колледжа дополнительным материалом для освоения запрашиваемых работодателями трудовых функций – профессиональных компетенций, для чего требуется:

- разработка образовательной программы, содержание и структура которой будут удовлетворять требованиям организаций-работодателей;
- определение сущностной характеристики образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций.

4. Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения включающие:

- создание системы междисциплинарного интегративного проектирования для овладения студентами профессиональными компетенциями по запросам работодателей с использованием современных образовательных технологий;
- введение наставничества в организацию педагогической практики.

Теоретическая значимость результатов исследования обоснована тем, что:

- на основе обобщения раскрыто содержание понятия «дуальное обучение» и обоснована перспективность его введения в систему подготовки студентов СПО для дошкольных образовательных учреждений;
- развита идея организации дуального обучения в СПО как такой образовательной деятельности, которая активизирует и интегрирует в колледже и непосредственно на рабочих местах в дошкольных образовательных учреждениях педагогические практики, обеспечивающие результативное включение студентов в профессиональную деятельность;
- дана сущностная характеристика дуального обучения как процесса освоения профессиональных знаний, опыта профессиональной деятельности и мотивационно-ценностного отношения к ней, основывающегося на интеграции образовательных практик в колледже и на практической деятельности студентов непосредственно в дошкольных

учреждениях, что обеспечивает их результативное включение в профессиональную деятельность;

- теоретически обоснованы педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения студентов СПО – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений;

- вскрыта роль наставничества для студентов, осваивающих практическую деятельность на рабочих местах, и разработано содержание наставнической деятельности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что:

- разработаны и внедрены педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения студентов СПО – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений на примере ГАПОУ «Тольяттинский социально-педагогический колледж»;

- результаты исследования могут быть использованы в процессе подготовки специалистов дошкольных образовательных учреждений в СПО, а также для процесса повышения квалификации и переподготовки преподавателей средних профессиональных образовательных организаций.

Достоверность и обоснованность научных результатов исследования обеспечивается:

- многоаспектным анализом поставленной проблемы;
- выполнением исследования на выверенном методологическом фундаменте, базирующемся на системном, личностно-ориентированном, деятельностном и компетентностном подходах;

- логикой исследования;
- использованием современных методик сбора и обработки качественной и количественной информации об уровне владения запрашиваемыми работодателями трудовых функций – компетенций в дуальном обучении;

- экспериментальной проверкой выдвинутых в ходе исследования положений;
- результатами обработки данных.

Апробация результатов исследования проводилась в образовательном процессе ГАПОУ «Тольяттинский социально-педагогический колледж» через организацию опытно-экспериментальной работы, внедрение результатов исследования, выступления на семинарах по проблемам образования и профессиональной подготовки, организуемые в рамках освоения магистерской программы по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, профилю «Менеджмент в образовании» (2016-2017 гг.) на кафедре «Дошкольное образование» ФГБОУ «Тольяттинский государственный университет».

Результаты исследования опубликованы в статье: Решетников, Д.Л. О воспитательной роли наставничества в системе дуального образования. [Текст] / Общепрофессиональные компетенции студентов в условиях модернизации образования: опыт формирования и оценивания : сборник научных трудов // [Ред кол. И.В. Руденко, Л.В. Алиева, Ю.А. Кустов, Н.С. Бейлина]. – Самара : ООО «Офорт», 2016. - С. 125 – 131.

На защиту выносятся:

1. В современном среднем профессиональном образовании отмечается актуализация проблем, связанных с далеко не достаточной практико-ориентированной направленностью содержания основных образовательных программ, отсутствием как учёта запросов работодателей на подготовку специалистов в системе СПО, так и наставничества для повышения практической подготовки выпускников колледжей. Решению проблем, направленных на развитие СПО, способствует введение новых педагогических подходов и инструментов для устранения системного разрыва между рынком труда и рынком образовательных услуг посредством

интеграции учебного процесса и производственной/педагогической практики в дуальном обучении.

2. Обобщённая характеристика содержания понятия «дуальное обучение» и обоснование перспективности его введения в систему подготовки студентов СПО для дошкольных образовательных учреждений.

3. Педагогические условия организации на региональном уровне системы дуального обучения студентов СПО – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений:

- Разработка нормативной базы, включающей:
 - Положение об организации дуального обучения;
 - Договор об организации дуального обучения;
 - Типовой план-график взаимодействия участников дуального обучения;
 - Типовое положение о наставничестве.
- Выявление потребности работодателей в получении студентами дополнительного набора трудовых функций – профессиональных компетенций в рамках обучения по направлению и профилю подготовки.
- Обогащение учебных программ педагогического колледжа дополнительным материалом для освоения запрашиваемых работодателями трудовых функций – профессиональных компетенций, для чего требуется:
 - разработка образовательной программы, содержание и структура которой будут удовлетворять требованиям организаций-работодателей;
 - определение сущностной характеристики образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций;

4. Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения включающие:

– создание системы междисциплинарного интегративного проектирования для овладения студентами профессиональными компетенциями по запросам работодателей с использованием современных образовательных технологий;

– введение наставничества в организацию педагогической практики.

Структура и объем работы: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, состоящего из 105 наименований, в том числе 5 иностранных источников, 3 приложений на 24 страницах (со с. 116 по 140) . Текст иллюстрируют 18 таблиц, 4 рисунка. Объем работы составляет 115 страниц.

ГЛАВА 1. Теоретические основы организации системы дуального обучения в сфере образования

1.1. Современное состояние системы среднего профессионального образования в России

Система современного среднего профессионального образования входит в качестве значимой составляющей в образовательное поле России. Отличительной приметой последних лет стала ее сущностная модернизация. Разрабатываются и внедряются судьбоносные проекты, утвержденная Правительством стратегия развития профессионального образования страны. Начали действовать соответствующие указы Президента, способствующие решению тех проблем, которые долго ждали своего решения в системе СПО [18;38; 39; 40; 41; 52; 53; 67; 69; 70].

Среднее профессиональное образование органично вписывается в систему непрерывного образования и предназначено для реализации потребности личности, запросов общества и государства в приобретении профессиональной квалификации специалистами среднего уровня.

Современное среднее профессиональное образование отличается усилением внимания к разработке его содержания, развитию целостного мышления студентов, совершенствованию культуры в многообразии её аспектов (правовой, информационной, коммуникативной), креативности, умения в процессе рефлексии анализировать результативность того, что осуществляется как деятельность [2; 5].

Модернизация среднего профессионального образования включает и актуализацию требований к качеству подготовки выпускников системы СПО на основании той стратегии ее развития, которая принята в 2013 году, и благодаря которой принимаются значимые меры по дальнейшему развитию среднего профессионального образования.

К таким значимым мерам относится разработка квалификационных характеристик выпускников, отвечающих запросам того или региона, сбалансированности этих запросов властью, рынком труда и образованием и установление между социальными партнёрами прочных связей [6; 11; 18].

Важно подчеркнуть, что означенная разработка реализуется в форме региональных программ развития профессионального образования, финансируется с 2011 года для поощрения и осуществления связи властных структур, бизнеса и тех или иных профессиональных образовательных организаций. Нельзя не заметить в этой связи и того, что одновременно в нашей стране с её многообразными региональными особенностями создаётся целостная система подготовки кадров, позволяющая принимать выверенные управленческие решения [34; 38; 39].

Определяющая роль в означенном процессе совершенствования среднего профессионального образования принадлежит поручению, включённому в Послание Президента Федеральному Собранию и содержащему требование о запуске к реализации к 2020 году не менее чем в половине профессиональных образовательных организаций программы по выходу на мировой уровень в подготовке по пятидесяти важнейшим для страны профессиям и специальностям [79]. В соответствии с означенным поручением расширяется участие регионов в движении «WorldSkillsRussia», дающее возможность сопоставления наличествующего уровня подготовки студентов с международным, следовательно, выхода на мировую арену для независимой сертификации и оценки квалификации выпускников.

В контексте настоящего исследования представляется особенно важным то, что большинство образовательных организаций СПО передано с федерального уровня в регионы, чем и определяется территориальный аспект нашего изучения и разработки. Именно на региональном уровне, на основании потребностей рынка труда идёт расширение перечня программ профессионального обучения с его интеграцией в международное

пространство, обновляется структура и формы подготовки специалистов, отрабатывается содержание образовательных программ, внедряется сетевое обучение, функционируют центры прикладных и профессиональных квалификаций, ресурсные центры.

Включает современная государственная политика и меры по повышению эффективности образования, куда входят требования к его качественным характеристикам, к изменению параметров, введённых в систему профессионального образования, к разработке вместе с работодателями и реализации новых стандартов как профессиональных, так и образовательных [52]. Важно при этом использовать профессиональную и общественную экспертную оценку [56], что влечет повышение значимости общественных организаций, призванных осуществлять контроль качества образовательной деятельности.

Таким образом, принимаемые меры, как ожидается, будут способствовать значительному повышению уровня формирования специалиста – профессионала, служа, в конечном счёте, улучшению и в области российской промышленности, и в социальной жизни [65].

В общем процессе модернизации среднего профессионального образования оптимизируется перечень специальностей с целью перехода на интегрированную подготовку рабочих с универсальной подготовкой и специалистов – выпускников системы СПО, обновляется не только содержание, но и ресурсы обучения, создаётся и внедряется мониторинг в обеспечении качества образования, формируются с включением работодателей программы по обеспечению трудоустройства и закрепления выпускников на предприятиях [60].

Проходящие изменения в системе среднего профессионального образования сталкиваются с существенными трудностями, связанными с:

- несоответствием перспектив развития тех или иных производств и учреждений структурам и содержанию подготовки специалистов в образовательных учреждениях;
- неотработанностью взаимосвязей при осуществлении социального партнерства между образовательными учреждениями и работодателями;
- отсутствием системы целевой подготовки специалистов;
- недостаточной практико-ориентированностью образовательного процесса;
- несоответствием учебно-материальной базы образовательных учреждений современному уровню;
- недостаточным уровнем подготовки преподавательского состава образовательных учреждений по способности решения инновационных задач;
- несоответствием программно-методического и технологического обеспечения учреждений СПО процесса формирования у будущего специалиста общих и профессиональных компетенций, обеспечивающих в дальнейшем его конкурентоспособность;
- недостаточная реализация инновационных форм и методов обучения;
- отсутствием независимой оценки (сертификации) работодателями качества обученности выпускников [71].

Работа по преодолению перечисленных трудностей более всего эффективна, как свидетельствуют выявляемые современными учёными теоретические обоснования, посредством интеграции СПО с включением дуальной формы подготовки специалистов, и производств [75].

Требует своей разработки также экономический фактор при модернизации профессионального образования в стране. Взаимосвязь

экономики и образования очевидна. Именно развитость экономики определяет уровень образования и развития. В свою очередь, качество образования влияет на степень эффективности экономики. Вот почему так важен достойный уровень качества образования, соответствующий как экономическим, так и социальным вызовам [67].

К одним из таких вызовов относится требование обеспечить рынок труда, включая частный сектор, что исключает монополию государства на заказ образовательным учреждениям и их инвестицию. К тому же, предприятия массово утрачивают былую взятую на себя функцию обеспечения материальной базы образовательных учреждений. Наступило время социального партнерства между ними, иначе, – договорного взаимодействия [38].

Актуализируется и интегративная связь СПО с иными звеньями системы непрерывного образования, что влечёт координацию и приведение в единое соответствие общих и профессиональных компетенций, обеспечиваемые интенсификацией и выстраиванием межпредметных связей [78]. Интенсификация базируется на комплексном подходе и понимается как стремление к достижению действенной эффективности подготовки будущих специалистов при органическом сочетании социальных, экономических, психолого-педагогических обусловленностей и принципов [82].

Для интенсификация в СПО характерно также активное взаимодействие внепрофессиональной и профессиональной деятельности студентов, формирование у них готовности к трудовой деятельности. Интенсификация направлена на улучшение профессиональной подготовки, базирующейся на триединстве комплексного подхода: теоретического, организационно-управленческого и личностного [82].

В излагаемом ключе выделяются три приоритетных направления развития системы профессионального образования:

1. Модернизация системы профессионального образования структурно-содержательного плана с обновлением сети образовательных учреждений. В подавляющем количестве регионов запланировано и уже происходит объединение образовательных учреждений профессионального образования, приводящее к оптимизации площадей и учебно-материальной базы. Объединяются учреждения начального и среднего профессионального образования, благодаря чему создаются на их базе учебные заведения, имеющие возможность реализовывать многоуровневые образовательные программы, начиная с профессиональной подготовки и заканчивая программами среднего профессионального образования с повышенным уровнем. В структуру образовательных учреждений включаются и ресурсные центры.

В создаваемой системе подготовки кадров предусматривается участие образовательных учреждений в национальном проекте «Образования», привлечение работодателей к совместной деятельности, организация сетевого взаимодействия, что будет, с неизбежностью, повышать качество подготовки специалистов в системе профессионального образования.

2. Разработка и внедрение в систему профессионального образования государственно-общественного управления, направленного на борьбу с огосударствлением и бюрократизацией. Такое управление эффективно осуществляется техническими и попечительскими советами, с включением в их состав будущих работодателей, а также через различные формы взаимодействия образовательных учреждений с региональным союзом работодателей. Так происходит осуществление влияния работодателей на программное и методическое обеспечение образовательного процесса, их привлечение к итоговой аттестации выпускников в качестве председателей и членов аттестационной комиссии.

3. Введение Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения для обновления содержания

профессионального образования. Такое обновление также проходит посредством взаимодействия с работодателями, что позволяет учитывать и их требования, и общезначимые требования экономики [41], и не упустить из вида, как уровень квалификации, так и широту профессионального видения будущего специалиста. Быстро увеличивается объем информации, обеспечивающей профессиональную деятельность работника, что предполагает его способность к непрерывающемуся самообразованию, нахождения новых приемов и технологий труда, компьютерную грамотность. Возрастает и роль духовно-нравственного воспитания студентов, без которого немисливо сформировать модель современного специалиста [80].

Таким образом, современный специалист со средним профессиональным образованием должен иметь не только профессиональную квалификацию, чтобы быть конкурентоспособным, но и развитую общую культуру. Владеть такими качествами, как компетентность, ответственность, дисциплинированность, самостоятельность [53]. Именно эти качества востребованы сегодня для обеспечения инновационного развития страны, изменений системы профессионального образования в части повышения качества [38].

Средних специальных учебных заведений достаточно много в России, они представлены во всех субъектах страны, и в городах, и в иных крупных поселениях, удовлетворяя потребности выпускников девятых и одиннадцатых классов в получении того образования, которые предоставляют колледжи. Тому способствуют направленность СПО на региональные условия, усиление взаимосвязи внутри системы профессионального образования – все то, что делает более привлекательной систему среднего профессионального образования, как в учебных целях, так и для экономики региона и для его социального развития [59].

Необходимость регионализации среднего профессионального образования обусловлена, прежде всего, тем, что в нем пока еще устойчиво проявляет себя централизованная экономика и отраслевая система управления СПО. Помимо региональных факторов на развитие учебных заведений влияют следующие факторы:

- ведется ли подготовка специалистов по заказу предприятий и организаций, когда заключаются договоры, или подготовка кадров ориентируется на свободный рынок, когда нет гарантий найти работу по специальности;

- готовятся ли специалисты для предприятий или ведется переподготовка и повышение квалификации;

- ориентируется ли профессиональное образовательное учреждение на получение выпускниками определённого квалификационного уровня или оно осуществляет свою образовательную деятельность, входя как структурный элемент в комплекс учебного центра для того, чтобы получить обучающемуся нужный сертификат [33].

Исходя из перечисленного, в региональной системе профессионального образования складываются различные типы учебных заведений в зависимости от их ориентации на запросы рынка труда. Несоответствие кадров этим запросам затрудняет вовлеченность молодых людей в желаемый профессиональный труд. В то же время регионализация способствует их включению в трудовую деятельность по потребностям территории проживания.

Итак, перспективное развитие системы среднего профессионального образования связывается с насущными переменами и определяется, в первую очередь, обновлением ее структуры, обеспечением высокого качества подготовки, профессиональной переподготовки и повышением квалификации обучающихся, получением выпускниками необходимых

профессиональных компетенций, определяющих их конкурентоспособность на рынке труда, обеспечивая карьерный и личностный рост.

Осуществляется интеграция средних профессиональных учебных заведений с иными образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями начального профессионального образования для создания образовательных учреждений, ведущих подготовку и специалистов среднего звена, и квалифицированных рабочих, и переподготовку кадров большого набора специальностей и профессий. Развивается и интеграция средних специальных учебных заведений с высшей школой через их включение в университетский комплекс. Так средняя профессиональная школа, обеспечивая доступное и массовое профессиональное образование, постепенно становится непременной ступенью в получении обучающимися профессионального образования [38].

При такой перспективе развития важно определить, какие программы СПО сохранятся, сколько потребуется учреждений профессионального образования и какие задачи профессионального образования никто, кроме них, решить не сможет. В настоящий момент Министерство образования и науки Российской Федерации разрабатывает новые подходы, направленные на дальнейшее развитие частно-государственного партнерства, повышения эффективности образовательных организаций, в том числе регионального уровня, для активизации нахождения путей инвестиций реальным сектором экономики в среднее профессиональное образование и создания для этого необходимых правовых оснований.

Еще одна из поставленных на повестку дня задач – это разработка содержания образования и тех технологий, которые должны применяться в системе СПО в соответствии с современными требованиями работодателей к квалификациям [13; 14]. Заметим, что в федеральные государственные образовательные стандарты СПО вносятся изменения с учетом содержания тех профессиональных стандартов, которые действуют на сегодняшний день

[1]. Ведётся разработка и апробация технологий независимой общественно-профессиональной оценки качества программ НПО и СПО [20], для чего анализируются и обобщаются материалы общественно-профессиональных аккредитаций, ведётся мониторинг, изучаются запросы потребителей на подготовку специалистов, активизируется работа по организации центров сертификации квалификации [20]. Важно, чтобы независимая система сертификации квалификаций стала неременной частью непрерывного профессионального образования.

Принципиальную важность представляет также координация программ подготовки студентов в системе СПО с доминантами регионального экономического развития. И в этом отношении нельзя не признать совершенно верным решение передачи средних образовательных учреждений в регионы. Это их приблизило к основным региональным предприятиям, региональным рынкам труда, региональным властям, их финансирующим [38; 39; 41; 51]. Более того, выдвинулась на передовые позиции задача организации работы на развитие тех регионов, для которых образовательное профессиональное учреждение ведет подготовку кадров.

Проводимый анализ инновационных процессов в системе профессионального образования показывает также безусловную актуальность исследований в ракурсе теории и практики профессиональной педагогики и прежде всего, в аспекте сущностной характеристики такого понятия, как инновация.

По мнению О.Б. Епишевой и некоторых других учёных, инновации становятся оптимальным средством повышения эффективности образования и являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей, преподавателей и целых коллективов [55; 61; 67; 85]. Применительно к образовательному процессу инновация заключается во введении нового в цели, содержание, методы и формы обучения, организацию совместной деятельности преподавателя и студента [85].

Под инновацией В.И. Журавлев и М.М. Поташник понимают процесс освоения новшества, то есть нового [66]. По определению В.А. Слостенина, И.Ф. Исаева и Е.Н. Шиянова, «инновация» означает не только новшество, новизну, изменение, но и средство, и процесс введения чего-либо нового [63]. Инновационный процесс – это деятельность по созданию новых педагогических методов, их внедрению, использованию и распространению в практике обучения [63].

По мнению ряда авторов (М.Г. Гарунов, В.В. Гузеев, Л.Н. Давыдова, В.И. Журавлев, В.И. Загвязинский, В.М. Монахов, В.А. Пятин, А.М. Трещев, Н.В. Чекалова, В.Д. Шадриков и др.), инновационная деятельность – это освоение в образовательных учреждениях новшеств, которые могут вести к изменению функционирования и развития образовательной системы, ее подсистем и звеньев [63].

Несомненной инновационной деятельностью на сегодня выступает образовательная деятельность, осуществляемая в системе дуального обучения, что исследуется в следующем параграфе.

1.2. Дуальное обучение как перспективная форма образования студентов

Современное образование, как уже отмечалось в первом параграфе, характеризуется модернизацией, затрагивающей и изменения в подготовке кадров среднего звена во взаимосвязи образовательного учреждения и того, где будет осуществляться будущая трудовая деятельность, что получило название дуального обучения/образования и что активно приживается в российской действительности.

Дуальное обучение и содержательную разработку, и первый опыт применения получило на Западе [101; 102; 105]. Особую популярность оно приобрело в Германии по причине поощряемого в стране взаимовыгодного

сотрудничества между всеми заинтересованными в нем участниками, среди которых профессиональное образование, работодатели, профсоюзы и правительство [22; 23]. Именно это сотрудничество и является главной качественной характеристикой дуального обучения, что подчёркивается главным разработчиком рассматриваемой системы: «Непременным условием эффективности немецкого дуального образования является ответственная работа всех участников, не ограниченная рамками конкретных интересов отдельных групп» [23, с.8].

В России к полномасштабной реализации дуального обучения при подготовке студентов в системе СПО приступили на основании Распоряжения Правительства Российской Федерации, утвержденного 3 марта 2015 года «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 годы» [38], усмотрев в дуальном обучении давно и пока безуспешно востребованную реальную возможность взаимопроникновения и взаимообогащения теории и практики – знаний теоретического свойства и их практического применения уже в студенческие годы [38; 103; 104].

При дуальном обучении предусматривается практическую часть обучения осуществлять для реального производства или образовательного дошкольного учреждения, как в описываемом в настоящем исследовании случае. Более того, такая практическая подготовка студентов проводится непосредственно на рабочих местах, существенно активизируя и обеспечивая наиболее успешное введение обучающихся в профессиональную деятельность. Представляется важным заметить, что за результаты дуального обучения ответственны как профессиональное образовательное учреждение, так и то, которое на правах участника такого обучения предоставило возможность практической деятельности в реальных трудовых условиях будущей профессиональной деятельности [39; 103; 104].

Итак, в нашей стране дуальная система обучения стала пониматься как такое обучение, когда теоретическая подготовка студентов ведётся учебными заведениями, а практическая осуществляется непосредственно на местах будущей трудовой деятельности. В этом случае предприятие или учреждение оформляют заказ на желаемую подготовку студентов и участвуют в корректировке содержания и форм организации образовательной деятельности, включая разработку учебных программ и их методического обеспечения. При этом учитывается и включённость наставников в образовательный процесс в его практико-ориентированной части, которые отбираются из числа самых квалифицированных работников предприятий или учреждений [63].

Подтверждается значимость внедрения дуального обучения в российскую систему СПО и в распоряжении, утверждённом 29 декабря 2014 года за № 2765-р, «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы» [75], в которой определяется в качестве цели Программы обеспечение условий эффективного развития российского образования, формирование конкурентоспособного человеческого потенциала и повышение конкурентоспособности российского образования на всех уровнях.

Попутно заметим, что Концепция предусматривает проектно-целевой подход в реализации Программы в отличие от классического программно-целевого подхода Федерально-целевой программы развития образования на 2011–2015 годы. Концепцией 2014 года предписывается включение в Программу комплексных проектов, обеспечивающих создание новой модели вузов, привлечение работодателей для участия в деятельности, включая управленческую, профессиональных образовательных организаций [75].

Получение профессии и обучение во вторую смену в вечерней школе было единственно возможным тогда решением для такой целевой группы. В контексте современности успешность дуальной системы — в целостности,

начиная от прогнозирования потребности в специалистах, далее - в поддержке профессионального самоопределения обучающихся, завершая сертификацией квалификации. Решение этих задач распределяется между организациями и структурами государства, производством и профессиональным образованием.

Установлением взаимосвязи образовательных учреждений и предприятий/организаций и занимается ныне дуальная система обучения, заинтересованность в которой высказывается и на правительственном уровне. Так, еще в 2013 году, выступая на совместном заседании Государственного совета и Комиссии по мониторингу достижений целевых показателей социально-экономического развития России Президент РФ В.В. Путин указал на необходимость формирования 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.

На современном этапе развития профессионального образования важной качественной характеристикой становятся интеграционные процессы, что связано с изменениями как внутри системы образования, так и в части взаимодействия профессиональных образовательных организаций и производств [16]. Данное двуединство интеграционных тенденций в области профессионального образования предполагает осмысление происходящих процессов с позиции дуальности как методологической категории, имеющей общенаучный и педагогический аспекты. Дуальность как методологическая категория профессионального образования предопределяет согласованное взаимодействие образовательной и производственной областей в подготовке специалистов при различных формах обучения [22; 24].

Принципы дуального обучения:

– принцип практикоориентированности, реализуемый для обеспечения практического опыта, получаемого студентами во время погружения в профессиональную среду, посредством применения практико-ориентированных образовательных технологий, направленных на формирование у будущих специалистов значимых для профессиональной деятельности знаний, умений, способов деятельности, профессионально-важных качеств;

– принцип комплексности, применяемый для создания единого образовательно-производственного пространства;

– принцип интегративности, способствующий установлению межпредметных связей, ориентации на получение приобретаемой квалификации с использованием модульных образовательных программ;

– принцип универсальности как осуществление единства теоретического и практического аспектов подготовки будущих специалистов;

– принцип гибкости и вариативности содержания и технологий образовательного процесса;

– принцип адаптивности, находящий свою реализацию в развитии способности к социализации будущего специалиста, когда происходит смена профессиональных ситуаций;

– принцип партнерства, служащий способом реализации мероприятий по совместной с предприятием/организацией подготовке кадров для предприятия через равноправное партнерство;

– принцип ответственности за выполнение принятых обязательств всеми участниками дуального обучения;

– принцип информационной открытости, применяемый для создания открытой информационной среды [64].

Дуальная модель подготовки кадров – это, безусловно, инновационная система профессионального обучения, выстраиваемая на основе согласованного взаимодействия образования и производства в части подготовки специалистов определенного профиля и уровня квалификации в соответствии с потребностями конкретного предприятия, построенную на единстве трех методологических оснований:

- аксиологического (равнозначность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей);
- онтологического (компетентностный подход);
- технологического (организация процесса развития профессиональной деятельности, социально-профессиональных отношений) [22; 104].

Обозначенные интегративные основания отражают общность целей, ценностей, содержания, деятельности, реализуемых в условиях дуальной системы профессионального обучения. Общность целей профессионального образования и производства заключается в результатах обучения – подготовке компетентных специалистов определенной квалификации, обладающих выверенными работодателями социально-профессиональными характеристиками.

Общность ценностей предполагает равнозначность профессиональных, технологических, социальных, гуманистических и гуманитарных ценностей, которые должен присвоить будущий специалист во время обучения. Общность содержания образования и содержания будущей трудовой деятельности определяется через источник формирования содержания профессионального образования. Общность деятельности проявляется в процессе прохождения студентами педагогических практик, непосредственно на рабочих местах [23; 102].

Существуют «узкий» и «широкий» смыслы понятия «дуальное образование/обучение», сложившиеся в нашей стране. В узком смысле,

дуальное обучение – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя [64; 101]. Помимо дуальной формы обучения существуют другие формы обучения, использующиеся в рамках практико-ориентированного профессионального образования как в России, так и за рубежом. Это организация практики на рабочем месте в рамках образовательной программы; обучение на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.). Как правило, эти формы комбинируются или используются по отдельности, исходя из специфики направлений подготовки (например, для социальной сферы, сферы услуг, сервиса эффективна форма обучения на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.) [64; 102; 103].

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

В широком смысле, дуальное обучение – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве [22].

Дуальная система профессиональной подготовки студентов построена на взаимодействии двух самостоятельных в организационном и правовом планах структур: образовательного учреждения и производственной сферы/учреждения. Эта система состоит из двух различных учебно-производственных организаций – предприятие/учреждение и профессиональное образовательное учреждение, осуществляющие взаимовыгодную деятельность с целью повышения качества профессиональной подготовки студентов.

Дуальная модель обучения получает у нас в стране всё большее распространение благодаря следующим факторам:

– учебные планы составляются по рекомендациям работодателей. Тем самым студенты в учебных аудиториях образовательного учреждения изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится в процессе трудовой деятельности. А это значит, что полученная ими в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на будущей работе профессиональным стандартам. В то же время, работодатели, исходя из потребностей в специалистах, имеющих по ожиданию работодателей и профессиональную подготовку, и необходимые для трудовой деятельности социальные и психологические качества, оформляют соответствующий заказ образовательным организациям [77; 78]. Так преодолевается разрыв между теорией и практикой, и на работу поступает специалист, готовый к выполнению своих трудовых обязанностей;

– будущий специалист действительно получает профессиональные компетенции, поскольку это происходит на рабочем месте, посредством освоения современных образовательных технологий; возможности прохождения практики на рабочем месте и выполнения профессиональных заданий. Так студент формирует свою готовность к выполнению будущих трудовых обязанностей и получает мотивацию на профессиональную деятельность в производственном коллективе;

– находясь среди сотрудников, студент уже осваивает корпоративную культуру именно того трудового коллектива, в котором будет работать;

– существенно сокращаются кадровые просчёты в подборе персонала, так как продолжительная работа студентов-практикантов на рабочих местах способствует выявлению их сильных и слабых качеств;

– значительно сокращаются расходы предприятия/учреждения на кадровый рекрутинг, в силу того, что подавляющая часть выпускников профессиональных образовательных учреждений остаются на тех рабочих местах, на которых проходила их педагогическая практика, нет необходимости обращаться в кадровые агентства и службы занятости с заявками на тех или иных специалистов;

– сотрудничество с образовательным учреждением при дуальном обучении дает возможность организации системы внутрифирменного обучения персонала по программам повышения квалификации с приглашением наиболее подготовленных преподавателей из образовательного учреждения [94].

Дуальная система предусматривает также вовлечение в процесс подготовки кадров таких предприятий/организаций, которые идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением работников, справедливо считая, что затраты на качественное профессиональное обучение – это надежный вклад капитала. При этом они становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации и т.д. Этим и определяется значимость дуальной системы как модели профессиональной подготовки, которая позволяет преодолеть разрыв, рассогласованность производственной и образовательной сфер при подготовке профессиональных кадров.

Организационно дуальное обучение предполагает следующую последовательность действий:

- устанавливаются договорные отношения между профессиональной образовательной организацией и, в описываемом случае, дошкольным образовательным учреждением;
- создаются рабочие группы координационного совета;
- разрабатывается нормативная база по организации и осуществлению дуального обучения;
- соотносятся ФГОС и требования работодателя, зафиксированные в профессиональных стандартах и должностных инструкциях – выделение дополнительных компетенций;
- вносятся изменения в содержание образовательных программ с учетом требований работодателя;
- распределяются зоны ответственности за дуальное обучение между профессиональной образовательной организацией и производством/учреждением
- составляется график чередования теории и практики;
- согласовывается перечень работ для выполнения на базе дошкольных образовательных учреждений;
- обновляется материально-техническая база для введения дуального обучения;
- конструируются элементы дуального обучения;
- корректируется содержание рабочих программ с учетом их практико-ориентированности;
- разрабатываются контрольно-оценочные средства;
- создаются программы для обучения наставников от предприятия/учреждения;
- разрабатывается учебно-методическое обеспечение рабочих программ для дуального обучения;

- апробируется процесс дуального обучения и корректируется учебно-методическое обеспечение;
- организуется процесс дуального обучения;
- апробируются педагогические практико-ориентированные технологии;
- выявляются и анализируются трудности дуального обучения, вносятся коррективы [96].

Из представленной последовательности следует, что дуальное обучение предполагает тесное взаимодействие образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста, проявляемое при согласованности теоретической и практической подготовки, когда на аудиторных занятиях студент овладевает теорией профессиональной деятельности, а её практическое применение осуществляет непосредственно на рабочем месте [101].

Описываемая организация дуальной подготовки студентов предполагает и развитие иной модели колледжа как нового типа интегрированного образовательного учреждения, характеризующегося многоуровневостью, многофункциональностью, многопрофильностью, включающего при реализации принципа непрерывности образования большую представленность программ начального и среднего профессионального образования, а также дополнительного образования. Тем самым образовательная деятельность колледжа предполагает удовлетворение и потребностей рынка труда в специалистах среднего звена, и индивидуальных запросов различных категорий обучающихся [23].

Таким образом, дуальная целевая подготовка становится естественной формой организации непрерывного профессионального образования в интегративной структуре «колледж–предприятие». При этом взаимодействие учебного заведения с профильным заказчиком является доминантным, потому что на основе взаимодействия колледжа и

предприятия – заказчика кадров обеспечивается: социальный заказ системе профессионального образования; проектируются цели, содержание, результаты обучения; идёт совместный поиск эффективных способов достижения.

Важнейшим организационно-экономическим условием развития дуальной формы подготовки специалистов является привлечение средств отраслей материального производства в профессиональную школу. Модернизация материально-технической базы образовательных учреждений с финансовым участием предприятий-партнеров становится одним из определяющих факторов повышения качества дуальной целевой подготовки специалистов, особенно в условиях быстрой смены технологий и оборудования. Для обеспечения этой деятельности предприятие обязуется выделять материалы и оборудование; предоставлять базы практики; создавать условия для трудоустройства выпускников и т.д.

В свою очередь, учебные заведения обязуются готовить специалистов соответствующего профиля в количестве, необходимом предприятию. В целом механизм отношений колледжей с предприятиями содержит как традиционные (договоры о социальном партнерстве), так и новые элементы – совместные учебно-производственные структуры (лаборатории, образовательные пространства, и др.).

Таким образом, построение системы дуальной целевой подготовки будущих специалистов, ориентированной на реальные потребности регионального рынка труда, конкретных предприятий, социальные и карьерные ожидания молодежи, позволяет на качественно новой основе обеспечить взаимодействие учреждений профессионального образования и предприятий и тем самым обеспечить современное качество подготовки специалистов.

Что касается Самарской области, то важно подчеркнуть, что в 2013 году Агентство стратегических инициатив способствовало запуску

системного проекта по дуальному образованию, реализация которого в пилотном режиме стала осуществляться в двенадцати регионах России, в том числе и в Самарской области. Непосредственно в г.о. Тольятти одним из разработчиков проекта для городских условий выступило Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов», разработавшее (подчеркнём, что автор настоящего исследования на правах сотрудника Центра входит в состав разработчиков и является соавтором большинства представляемых далее конкретных материалов) для этой цели специальный Типовой план – график взаимодействия участников подготовки студентов ГБПОУ города Тольятти по программе подготовки, по определённой специальности выложенный на сайте учреждения ctr-tlt.ru.

Во многих российских регионах выстраивается аналогичная система, развиваются региональные кластерно-сетевые модели профессионального образования. Можно предположить, что в ближайшем будущем помимо обучения на предприятиях, в такую систему могут входить частные учебные центры как самостоятельные юридические лица. Они могут реализовывать программы профессионального обучения по профессиям сферы услуг, сервиса. Такая практика уже существует в настоящее время благодаря нормативно-правовому оформлению и развитию учебных центров профессиональной квалификации. Неотъемлемой частью таких программ должен стать модуль по предпринимательству, позволяя выпускникам вести собственное дело [95].

Итак, дуальное обучение всё более становится предметом рассмотрения учёных, педагогов, специалистов-практиков. В публикациях последнего времени оно определяется как успешно адаптированный к условиям рыночной экономики образовательный феномен [3; 4; 22; 23; 44; 64; 78]. Однако в большинстве исследований преимущественно освещается зарубежный опыт дуального обучения или отечественная образовательная

практика подготовки специалистов профессий технической направленности. Для дошкольных образовательных учреждений, рассматриваемых в настоящем исследовании, подобный опыт является актуальным и представляет значительный интерес, о чём свидетельствуют выходящие в свет публикации, затрагивающие вопросы подготовки специалистов в системе дуального обучения [4; 64; 78].

Подчеркнем, что интерес к такой инновационной образовательной системе, как дуальное обучение, обуславливается рядом её преимуществ, которые связаны с уже отмеченными, а также с тем, что в ходе её реализации происходит удовлетворение интересов как обучающихся, так и работодателей. На аудиторных занятиях в условиях образовательной деятельности формируется высокая мотивация в получении знаний, осуществляется приобщение к профессиональному сообществу и корпоративной культуре. Рассматривая дошкольное образовательное учреждение как потенциальную базу будущей профессиональной деятельности, студенты более ответственно, осознанно и заинтересованно относятся к теоретическому обучению. Позиция пассивного потребителя учебной информации сменяется инициативной позицией специалиста в условиях трудовой деятельности, которому надо принимать решения и нести за них ответственность [24]. Работодатель, в свою очередь, имеет возможность оценивать уровень подготовки студента для решения производственно-творческих задач, что позволит подготовить для себя кадры.

Таким образом, идея дуального обучения приобретает свои реальные практические контуры. Взаимодействие образования с субъектами рынками труда – это одна из составляющих современной модели, которая всё более востребована обществом на всех его уровнях [93]. И это понятно, так как основная задача, которая ставится в процессе подготовки специалиста – соединить фундаментальность образования с качественным практическим

обучением, которое реализуется в условиях, максимально приближенных к конкретному производству. Решение этой задачи как раз и можно обеспечить путём активного использования дуального обучения.

Со всей очевидностью, дуальное обучение предполагает тесное взаимодействие образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Это совмещение теоретической и практической подготовки, при котором в рамках аудиторных занятий студент должен овладеть теоретическими основами профессиональной деятельности, а практическую подготовку получить непосредственно на рабочем месте.

Дуальное обучение является инновационной формой организации среднего профессионального образования в образовательной сфере, имея интегративные основания, которые отражают общность целей, ценностей, содержания, деятельности, реализуемых в условиях дуальной системы профессионального обучения.

Осваивая основную образовательную программу с использованием дуального обучения, студент постепенно проходит процесс профессиональной адаптации, входит в трудовой режим с минимальным эмоционально-психологическим дискомфортом. Во время практики на рабочих местах происходит взаимодействие с коллективом в рамках профессионального пространства, где формируются социальная компетентность, ответственность за общий результат.

Итак, идея дуального обучения приобретает всё большие реальные практические очертания. Работа по его реализации должна быть продолжена в тесном сотрудничестве с работодателями и социальными партнёрами, заинтересованными в развитии дуального обучения.

1.3 Педагогические условия организации системы дуального обучения в сфере среднего профессионального образования на региональном уровне

Теоретическое обоснование педагогических условий организации системы дуального обучения в сфере среднего профессионального образования на региональном уровне базируется на выводах таких учёных, как В.В. Краевский, И.В. Каган и другие, которые рассматривают проектирование содержания профессионального образования на основе анализа задач будущей профессиональной деятельности выпускников [31; 34,].

Проведённое на теоретическом уровне исследование показало, что для внедрения дуального образования в дошкольных образовательных учреждениях необходима реализация следующих педагогических условий:

1. Разработка нормативной базы;
2. Выявление потребности работодателей в получении студентами-выпускниками дополнительного набора трудовых функций – профессиональных компетенций в рамках обучения по направлению и профилю подготовки;

3. Обогащение учебных программ педагогического колледжа дополнительным материалом для освоения запрашиваемых работодателями трудовых функций – профессиональных компетенций», для чего требуется:

- разработка образовательной программы, содержание и структура которой будут удовлетворять требованиям организаций-работодателей;
- определение сущностной характеристики образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций;

4. Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения включающие:

– создание системы междисциплинарного интегративного проектирования для овладения студентами профессиональными компетенциями по запросам работодателей с использованием современных образовательных технологий;

– введение наставничества в организацию педагогической практики.

Во исполнение первого условия «Разработка нормативной базы» был проведён анализ научной литературы и изучен, хоть и небольшой, но уже имеющийся в стране опыт дуального обучения, которые показали, что нормативная база для его осуществления должна быть представлена в следующем обязательном перечне:

1. Положение об организации дуального обучения определяет понятие дуальной системы подготовки кадров, задачи образовательной программы, участников образовательного процесса и роль каждого из них.

2. Договор об организации дуального обучения закрепляет обязанности сторон при совместной организации и осуществлении дуального обучения, их ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязательств.

3. Типовой план-график взаимодействия участников дуального обучения устанавливает детальный порядок взаимодействия сторон.

4. Типовое положение о наставничестве закрепляет статус наставника, его функции, процедуру отбора кандидатов, требования к профессиональным компетенциям, алгоритмы развития наставничества, систему оценки профессиональной деятельности наставников.

В соответствии со вторым педагогическим условием: «Выявление потребности работодателей в получении студентами-выпускниками дополнительного набора трудовых функций – профессиональных компетенций в рамках обучения по направлению и профилю подготовки» при непосредственном участии автора данного исследования была

разработана анкета, включившая перечень квалификационных требований работодателя, предъявляемых к выпускникам по направлению подготовки «Дошкольное образование», «Специальное дошкольное образование» для успешного выполнения трудовых функций (Таблица 1).

Таблица 1 – Квалификационные требования работодателя, предъявляемые к выпускникам по направлениям подготовки «Дошкольное образование» и «Специальное дошкольное образование» для успешного выполнения трудовых функций.

№	Квалификационные требования работодателя	Значимость				Комментарии работодателя
		1	2	3	4	
1.	Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования	1	2	3	4	
2.	Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации	1	2	3	4	
3.	Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами	1	2	3	4	
3.1	Создание условий для перехода от формата фронтальных занятий с большой группой к формату деятельности с малыми группами или с ребенком индивидуально	1	2	3	4	
4.	Создание в группе предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС	1	2	3	4	
4.1	Обеспечение доступности группового пространства в течение значительной части дня для обособленной игры 1 или 2 детей, защищенное от вмешательства других детей (уголок уединения); проведение занятий для 1- 2 детей отдельно от занятий с основной группой с использованием уединенного места	1	2	3	4	
5.	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми,	1	2	3	4	

	в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья					
6.	Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: • предметной • познавательно-исследовательской • продуктивной • конструирования • создания широких возможностей для развития свободной игры детей	1	2	3	4	
5.	Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	1	2	3	4	
6.	Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	1	2	3	4	
7.	Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для адресной работы с различными контингентами детей:					
	• одаренные дети	1	2	3	4	
	• дети, попавшие в трудные жизненные ситуации	1	2	3	4	
	• дети-мигранты	1	2	3	4	
	• дети-сироты	1	2	3	4	
	• дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.)	1	2	3	4	
	• дети с ограниченными возможностями здоровья	1	2	3	4	
8.	Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей	1	2	3	4	
9.	Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности,	1	2	3	4	

	участников совместной деятельности, материалов				
10.	Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности	1	2	3	4
11.	Развитие у детей познавательной активности	1	2	3	4
12.	Развитие у детей творческих способностей	1	2	3	4
13.	Формирование у детей культуры здорового и безопасного образа жизни	1	2	3	4
14.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	1	2	3	4
15.	Формирование психологической готовности к школьному обучению	1	2	3	4
16.	Оказание помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка	1	2	3	4
17.	Анализ эффективности учебных занятий	1	2	3	4
18.	Использование ИКТ в образовательном процессе	1	2	3	4
19.	Разработка методических материалов на основе примерных с учетом особенностей возраста, группы и отдельных воспитанников	1	2	3	4
20.	Участие в исследовательской и проектной деятельности в области дошкольного образования	1	2	3	4
21.	Принятие на себя ответственности за качество образовательного процесса	1	2	3	4
22.	Осуществление профессиональной деятельности в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий	1	2	3	4

Основным исследовательским методом для анализа анкетных данных (представленных далее в параграфе 2.1) послужила экспертная оценка работодателем аспектов профессиональной деятельности воспитателя, значимых для данной образовательной организации. Базовая часть матрицы, основывалась на трудовых действиях профессионального стандарта педагога, но была дополнена надпрофессиональными компетенциями, профессиональными компетенциями ФГОС, показателями шкалы ECERS-R в целях комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях.

В экспертном листе работодателю, выступающему в качестве основного эксперта, необходимо было дать оценку обозначенных позиций по критерию значимости с учетом специфики образовательной организации. (Результаты анализа анкеты представлены далее в параграфе 2.1).

В соответствии с третьим условием: «Обогащение учебных программ педагогического колледжа дополнительным материалом для освоения запрашиваемых работодателями трудовых функций – профессиональных компетенций» потребовалось:

- разработать образовательную программу, содержание и структура которой будут удовлетворять требованиям организаций-работодателей (Такая программа представлена в параграфе 2.2);

- определить сущностную характеристику образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций.

При разработке второго пункта третьего условия: Определение сущностной характеристики образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций важно подчеркнуть, что прежде чем определить сущностную характеристику образовательной деятельности, осуществляемой на основе компетентного подхода, то есть направленной на формирование профессиональных компетенций у студентов СПО по направлению подготовки «Дошкольное образование», требуется конкретизировать содержание понятия «профессиональные компетенции специалиста по дошкольному образованию».

Анализ исследований таких учёных, как В.А. Адольф, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А. В. Хуторской [1; 26; 29; 90], позволил установить, что в качестве основных понятий компетентного подхода выступают «компетентность» и «компетенция» и что эти понятия неоднозначны по

трактовке у разных авторов, междисциплинарны и многокомпонентны по структуре.

Так, по И.А. Зимней [29], компетенция – это программа, потенциал, и именно на его основе развивается компетентность как личностное свойство, включающее притязания, целеполагание, эмоционально-волевую регуляцию поведения, ценностно-смысловые отношения.

По А.В. Хуторскому [90], компетенция – это заданная социальная норма образовательной подготовки ученика, учитывающая его индивидуально-психологические особенности и необходимая для компетентности, проявляемой как качественная продуктивная деятельность в определенной сфере.

По А.И. Субетто [87], компетенция – это совокупность потенциальных свойств в системе потенциальных качеств учащегося, а компетентность – это совокупность компетенций, которые актуализируются в видах деятельности.

По В.И. Блинову [84], компетенция / компетентность – это способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

По Ю.Г. Татур и В.Е. Медведеву [84], компетенция – это готовность специалиста использовать весь потенциал для эффективной профессиональной деятельности в определенной области, осознание своей ответственности за результаты, а компетентность – это проявленные им в условиях производства готовность, стремление использовать свой потенциал для эффективного выполнения профессиональной деятельности при понимании ответственности за результат деятельности, признании социальной значимости своей деятельности, а также необходимости самосовершенствования.

По Э.Ф. Зеер, компетенция – это «межотраслевые, межкультурные знания, умения, способности, которые необходимы для кратчайшей адаптации на производстве и эффективной профессиональной деятельности в

различных профессиональных сферах», а компетентность – это «знания в действии, интегративные деятельностные конструкты, включенные в реальную ситуацию» [28, с. 48].

Проведённый анализ показал, что одни учёные (И.А. Зимняя, А.И. Субетто, А.В. Хуторской) отличают понятие «компетенция» от «компетентности» посредством личностных и общих характеристик. Компетентность, по их мнению, - это характеристика субъекта деятельности, определённая программа.

Другие авторы (В.А. Болотов, В.В. Сериков, Ю.Г. Татур) [99] считают, что понятия «компетенция» и «компетентность» синонимичны.

Мы присоединяемся к мнению первой группы учёных. При этом необходимо отметить, что дефиниции «компетенция» и «компетентность» рассматриваются учеными, исходя из различных научных подходов. Изучив разработку подходов разными авторами, сочли целесообразным формировать профессиональные компетенции в настоящем исследовании, используя личностный, деятельностный, системный и компетентностный подходы.

Личностный подход, вслед за Е.В. Бондаревской, С.И. Осиповой, И. С. Якиманской и другими) определяется нами в качестве способности личности, обладающей такими свойствами или комплексом свойств личности, включая личностные и эмоционально-волевые, которые позволяют обеспечивать результативность деятельности [15; 62; 100].

Согласно личностному подходу студент предстаёт таким субъектом образовательной деятельности, который способен к выбору индивидуальной траектории саморазвития, благодаря чему у него формируются профессиональные компетенции.

Деятельностный подход понимается как способности, как характеристики практичности функциональных систем, реализующих

психические процессы. Основой деятельностного подхода в образовательной деятельности является психологическая теория деятельности [7; 30; 99].

Системный подход, вслед за В.Г. Ананьевыми и В.В. Краевским [34], понимается как дающий возможность относиться к профессиональной подготовке будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений как к педагогической системе.

Компетентностный подход, вслед за В.А. Адольфом, В.И. Байденко, А.В. Хуторским и другими [1; 8; 90], понимается как позволяющий определять результат профессионального образования в виде профессиональных компетенций.

Как представляется, логика настоящего исследования влечёт также необходимость конкретизации понятия «профессиональные компетенции специалиста по дошкольному образованию». В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» компетенции – это изодин из компонентов квалификации: «Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности» [89].

Раскрывается содержание понятия «профессиональные компетенции» и разными учёными. Так, С.Я. Батышев и В.С. Безрукова [13] считают, что профессиональные компетенции – это умение актуализировать имеющиеся знания и умения и реализовывать их при выполнении профессиональных функций, способов, средств достижения намеченных целей.

О.Н. Олейникова и А.А. Муравьева дают определение профессиональным компетенциям как «способности применять знания, умения, отношения и опыт в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях» [59, с.19].

Э.Ф. Зеер утверждает, что «профессиональная компетенция - общая способность специалиста мобилизовать свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий» [28, с. 40].

Обобщая представленные характеристики, констатируем, что они содержат следующие показатели:

- включенность в определённую профессиональную группу;
- обладание полномочиями в конкретной профессиональной деятельности;
- владение такими знаниями и таким опытом, которые в совокупности определяют социально-профессиональный статус и профессиональную квалификацию;
- личностные свойства, которые обеспечивают возможность реализации профессиональной деятельности.

Нельзя не признать, что все представленные определения профессиональной компетенции раскрывают ее как способность субъекта деятельности к выполнению профессиональных функций и применению им знаний, умений и способов деятельности для выполнения работы по профессии/специальности. При таком понимании профессиональная компетенция в описываемом контексте предстаёт в качестве результата профессионального образования в дуальном обучении, который достигается интеграцией знаний, умений, навыков и личностного потенциала, формируемых, исходя из требований, предъявляемых к образовательному дошкольному учреждению, выражающийся в результативности решения задач, определяемых по должности, саморазвития и самореализации.

Далее, в параграфе 2.2., будет представлен перечень тех доминантных профессиональных компетенций специалиста образовательного дошкольного учреждения, которые определены работодателями.

Анализ научных работ, проведённый на теоретическом уровне, с неизбежностью включает и исследование того, как должен выстраиваться процесс формирования профессиональных компетенций будущих специалистов по дошкольному образованию в условиях дуального обучения. Результатом анализа стало понимание того, что формирование означенных

профессиональных компетенций – это целенаправленно организованная деятельность в системе дуального обучения, основывающаяся на активизации образовательных практик и обеспечивающая результативность включённости студента в профессиональную деятельность учреждения.

В рассматриваемом дискурсе встаёт также вопрос о том, какими должны предстать структура и содержание компонентов профессиональных компетенций будущих специалистов по дошкольному образованию. Обращение к анализу психолого-педагогической литературы и педагогической практике по подготовке специалистов для дошкольных образовательных учреждений в СПО показало, что структурная модель профессиональных компетенций в педагогических исследованиях чётко не определена. Ближе других, на наш взгляд, к выделению структуры профессиональных компетенций подошёл Э.Ф. Зеер, справедливо считающий, что базой компетенции являются деятельностные способности как совокупность способов действий и аргументированно выделяющий операционально-технологическую составляющую какущность профессиональных компетенций [28].

Исходя из того, что профессиональные компетенции формируются при выполнении различных видов деятельности при решении теоретических и практических задач, в структуру компетенций включаются, кроме деятельностных знаний, умений и навыков, такие сферы, как мотивационная и эмоционально-волевая [28]. Немаловажный компонент профессиональных компетенций и опыт - интеграция в единое целое освоенных человеком действий, способов и приемов решения задач [26; 27; 99]. Особо подчеркнём также значимость для формирования компетенций фундаментального образования [27].

Так, шаг за шагом в исследовании определился перечень компонентов, входящих в структуру профессиональных компетенций. Такими компонентами стали мотивационно-ценностный, потребностно-

познавательный, регулятивно-деятельностный и рефлексивно-оценочный [1; 29].

Мотивационно-ценностный компонент вбирает: установки, потребности, ценностные ориентации личности и мотивы, потребностно-познавательный компонент - знания, умения, навыки и профессионально важные личностные качества. Благодаря регулятивно-деятельностному компоненту определяется способность к выполнению профессиональных действий, интегрированных профессиональных действий. Рефлексивно-оценочный компонент служит осуществлению саморегуляции и самооценки действий в профессиональной деятельности.

Особенно важно подчеркнуть, что алгоритм формирования содержания образования в системе дуального образования направлен на обновление и разработку образовательных программ на основе ФГОС с учетом профессиональных стандартов и требований работодателя. При этом необходимо руководствоваться «Методическими рекомендациями по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Министром образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн).

Разработка ОПОП СПО в системе дуального обучения концептуально должна опираться на следующие принципы: модульное построение программы; синхронизация теории и практики, междисциплинарный характер построения содержания модулей; командный и итерационный характер разработки ОПОП. Разработка требует создания отдельных рабочих групп, тесно взаимодействующих друг с другом.

Важно соблюдать алгоритм: от определения результатов освоения образовательной программы к процедурам оценивания и оценочным средствам, и только потом – к формированию собственно содержания и структуры программы.

Понимание целей и способов их проверки дает возможность выстроить программу оптимальным способом. При этом формирование структуры программы (состав профессиональных модулей, учебных дисциплин) и ее содержания проводится по принципу «от обратного»: сначала определяются виды работ практик, входящих в состав модулей, затем состав и содержание МДК по модулям, а затем уже состав и содержание дисциплин.

Содержание профессионального модуля должно учитывать синхронизацию теории и практики, а содержание учебных дисциплин - подготавливать освоение модулей. При формировании содержания программ профессиональных модулей и дисциплин учебный материал перераспределяется: специальное, профессионально значимое входит в состав модулей, общепрофессиональные вопросы включаются в содержание дисциплин.

Важно следовать тому, что содержание программы направляется на достижение целей обучения – освоение профессиональных и общих компетенций, определяющих квалификацию выпускников. Соблюдение алгоритма предполагает при разработке образовательной программы обсуждение совместной рабочей группой условий реализации программы, распределения ответственности за реализацию составляющих программы, что обеспечивает обоснованное построение учебного плана и календарного учебного графика.

Приоритетное значение в построении ОПОП с использованием элементов дуального обучения имеет достижение выпускниками квалификации, необходимой работодателю. Это цель взаимодействия сторон, для обеспечения которой, с учетом особенностей производства, определяется, какие необходимы педагогические кадры, оборудование, инфраструктура для проведения практик, каким должен быть календарный учебный график, учебный план и перечень составляющих его дисциплин и профессиональных модулей.

Должны быть разработаны и методические рекомендации по приведению в соответствие квалификационным требованиям работодателей рабочих программ основных профессиональных образовательных программ в формате дуального обучения.

Деятельность по разработке рабочих программ основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования в формате дуального обучения включает следующие шаги:

1. Анализ перечня востребованных трудовых функций и входящих в них значимых трудовых действий, дополнительных требований работодателя, на основании отчета по результатам проведения экспертной оценки квалификационных требований работодателя, для их группировки в обобщенные трудовые функции;

2. Сопоставление федерального государственного образовательного стандарта специальности/профессии и отчета по результатам проведения экспертной оценки квалификационных требований работодателя для определения учебных циклов, разделов, модулей в структуре ППССЗ/ППКРС с целью включения дополнительных образовательных результатов в ОПОП. В процессе сопоставления необходимо соотносить требования работодателя с представленными во ФГОС видами профессиональной деятельности (ВПД).

На основании сравнения могут быть сформулированы следующие выводы:

- необходимость введения в ОПОП дополнительного вида деятельности (профессионального модуля) и соответствующих профессиональных компетенций;

- необходимость дополнения перечня профессиональных компетенций по видам деятельности, предусмотренным ФГОС, или требований к практическому опыту, умениям, знаниям, обеспечивающих их освоение;

– приведение в соответствие квалификационных требований работодателя образовательным результатам ФГОС.

3. Формирование дополнительных образовательных результатов освоения ОПОП на основании квалификационных требований работодателя в формате дуального обучения.

Квалификационные требования работодателя необходимо перевести в образовательные результаты. Внесенные в программу изменения, дополнения и их обоснование могут быть описаны в документах согласования с работодателем ОПОП, разделе "Общая характеристика образовательной программы" или иных документах, входящих в ее состав, - паспорте образовательной программы, пояснительной записке и т.п.

В соответствии с четвертым педагогическим условием: «Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения» должно быть предусмотрено:

– создание системы междисциплинарного интегративного проектирования для овладения студентами профессиональными компетенциями по запросам работодателей с использованием современных образовательных технологий;

– введение наставничества в организацию педагогической практики.

В основу создания системы междисциплинарного интегративного проектирования для результативного формирования профессиональных компетенций студентов – будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений были положены выводы Х.В. Валеева, А.В. Кожевникова, А.А. Муравьевой, Г.В. Мухамедзяновой, рассматривающих образовательную среду как оболочку междисциплинарного проектирования [16;35; 50; 51]. В целях осуществления педагогической интеграции, междисциплинарной интеграции проработаны труды учёных, которые позволили определить сущность процесса

интеграции. Так, по Л.Н. Самолдиной, «процесс интеграции происходит в различных видах деятельности, в частности, в виде взаимопроникновения, взаимосвязи, единства научных идей, принципов, понятий, законов, теорий, входящих в состав той или иной научной дисциплины среднего специального учебного заведения» [78, с. 43]. Н.К. Чапаев даёт определение педагогической интеграции как «процессу и результату развития, становления и формирования человека в условиях специально организованной, целенаправленной интегративно-педагогической деятельности» [91, с. 32]. Е.В. Перехожева под междисциплинарной интеграцией понимает «процесс объединения учебных дисциплин в свете познавательных и технологических проблем» [65, с. 19].

Таким образом, профессиональные компетенции как интегрированный и обобщенный результат профессиональной подготовки формируются при освоении всех дисциплин естественнонаучного и общепрофессионального цикла и профессиональных модулей при решающей роли междисциплинарного интегративного проектирования, которое определяется как целостное, способствующее взаимопроникновению комплекса образовательной и производственно-практической деятельности в подготовке будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений в дуальном обучении.

Подготовке специалистов в СПО посвятили свои труды П.Ф. Анисомов, В.И. Байденко, Х.М. Валеев, П.В. Желтов и другие учёные [5; 8; 16; 25]. Ими разработаны основные принципы профессионального обучения, обеспечивающие результативность педагогического проектирования: модульности, профессионального обучения, систематичности и последовательности, создания обучающей среды, гуманизации, научности, многоуровневости, технологичности и др.. Для настоящего исследования наиболее значимыми были признаны принцип

имитации профессиональной деятельности в образовательной деятельности и принцип саморазвития студента.

В целях продуктивного формирования профессиональных компетенций при междисциплинарном интегративном проектировании необходимо выявить отвечающие целям механизмы интеграции образовательной и трудовой деятельности подготовки специалистов для дошкольных образовательных учреждений в дуальном обучении.

В процессе опытно-экспериментальной работы совместно с работодателями-экспертами нами были апробированы следующие образовательные технологии и подходы: метод проектов, деловые игры, комплексные (дидактические) задания и имитационно-игровое моделирование педагогических ситуаций.

Наиболее эффективным в практике внедрения междисциплинарного интегративного проектирования в дуальном обучении при формировании профессиональных компетенций у будущих специалистов при интеграции образовательной и трудовой деятельности нами был признан метод проектов, способствующий повышению творческой активности студентов.

Метод образовательных проектов впервые был применён в первой половине XIX в. США. Его авторы Д. Дьюи, В. Килпатрик и Э. Коллинз [45]. В России метод проектов начал внедряться в образование П.Ф. Каптеревым. Затем метод разрабатывался П.П. Блонским, А.С. Макаренко, И.Ф. Сладковским, С.Т. Шацким, В.Н. Шульгиным, К.П. Ягодовским. В последующем метод учебных проектов разрабатывали Н.В. Матяш, А.П. Панфилова и другие [47; 63].

В исследовании мы придерживаемся понимания метода проектов, разработанного В.В. Копыловой и Е.С. Полат: «метод проектов — совместная, учебно-познавательная, целенаправленная, самостоятельная деятельность обучающихся, осуществляемая под гибким руководством

преподавателя и направленная на достижение конкретного результата деятельности в виде материального и (или) идеального продукта» [99, с. 11].

Реализация метода проектов в образовательной деятельности позволяет учитывать и возможности, и потребности, и жизненный опыт, и интересы студентов, а также осознавать профессиональную важность изучаемой в процессе выполнения проекта проблемы. Учебные дисциплины становятся средством, способствующим разрабатывать интересующие студентов проблемы и темы.

Описываемая образовательная деятельность позволяет существенно активизировать сотрудничество преподавателей и студентов, её отличает гибкость и, что особенно важно, индивидуализация. Введение интеграции направлено, в отличие от традиционного подхода, на совместное планирование цели обучения студентом и преподавателем, на отбор содержания образовательной деятельности студентом при учёте будущей профессиональной деятельности. Неслучайно, Н.В. Матяш, выделяя метод проектов среди средств обучения, аргументирует это выделение тем, что этот метод способствует продуктивному «опредмечиванию» и «распредмечиванию» знаний учащихся, обеспечивая синтез знаний обучающихся [47].

Избранный метод проектов позволяет также организации контекстности обучения в колледже, что предопределяется предлагаемыми для решения задачами и заданиями, которые отличает междисциплинарность подхода и профессиональная направленность. Преподаватель ориентирует исполнителя проекта на упрочение умений переноса и синтеза, активизирует познавательный интерес к решению проблемы, к обобщению понятий разных дисциплин, подчёркивает значимость решения проблемы для будущей практики и лично для студента, который, в свою очередь, мобилизует мотивацию и волевые усилия [71].

Как известно, проекты выполняются либо индивидуально, либо парно, либо группой, подразделяясь на исследовательские, творческие и информационные проекты. Исследовательские проекты отличает научный характер с определением актуальности, уровня исследованности проблемы, наличием объекта, предмета, цели исследования, гипотезы, задач, методологии и методики разработки проблемы, анализом информации, проведением эксперимента, разработкой практических рекомендаций и т.д. Эти проекты применяются, как правило, при курсовом и дипломном проектировании.

В творческих проектах разрабатываются новые оригинальные идеи, представляемые в творческой форме (творческий отчет, проект дизайна, видео, компьютерная программа и т.д.). При этом ведущие методы работы - «мозговой штурм» и метод творческой группы.

Информационные проекты содержат сбор нужной для того или иного вида образовательной деятельности информации по различным источникам. Формой выполнения такого проекта может стать буклет, коллаж, публикация, страничка в Интернете и т.д.

С учетом области применения проектов они могут быть междисциплинарными, производственными и социальными, либо тем и другим одновременно, теоретическими или практико-ориентированными, по заказу работодателей или заданию преподавателя. Примером такого проекта может служить выполненные в ходе опытно-экспериментального обучения на темы «Профессиональная деятельность и личностное развитие воспитателя» и «Современные педагогические технологии в профессионально-педагогической деятельности воспитателя».

Таким образом, важнейшую роль в реализации проектируемых педагогических условий играют современные образовательные практико-ориентированные технологии с элементами дуального обучения, обеспечивающие формирование профессиональных компетенций будущих

специалистов дошкольных образовательных учреждений [2; 23; 37; 44; 64; 76; 77; 88].

Оптимизация формирования профессиональных компетенций обеспечивается: включением в трудовую деятельность студентов; интеграцией сбалансированных между собой теории и практики в образовательной деятельности при подготовке специалистов в дуальном обучении; имитацией трудовой деятельности на местах будущей работы; актуализацией осознания социальной ответственности за её выполнение. Так сокращается время на последующую адаптацию выпускника [95; 96].

Адаптации выпускника уже на рабочем месте способствует и введение в организацию педагогической практики наставничества - в соответствии с подпунктом четвертого педагогического условия: «Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения».

Роль наставника подразумевает не только передачу информации. Он и коуч, и консультант, и контактное лицо для обсуждения профессиональных и личных вопросов (Методические рекомендации об организации наставничества в рамках реализации дуального обучения в Самарской области, разработанные в 2016 году, приведены в Приложении 1). Их основная задача – структурирование, подготовка, сопровождение и анализ трудового процесса. Для практикантов могут быть подготовлены профессиональные задачи, а также предоставляется необходимое оборудование и материалы.

Так как студентам-практикантам следует научиться самостоятельно получать информацию, необходимо проводить беседы с ними, в которых обсуждается использование теоретических знаний на практике. При обнаружении ошибок в планировании наставник указывает на них. Важной частью обучения является показ способов выполнения новых для обучающегося действий, а затем контроль их выполнения.

Студентам-практикантам предлагается наставником сообщать о сложностях, с которыми пришлось столкнуться, и о том, что они сделают по-другому в будущем. Параллельно выявляются пробелы в подготовке студентов.

Выводы по первой главе

Проведенный на теоретическом уровне анализ показал, что в современном среднем профессиональном образовании фиксируется далеко не достаточная практико-профессиональная направленность содержания основных образовательных программ, невнимание к запросам работодателей на наличие у выпускников определённых профессиональных компетенций.

Вызовом времени является потребность в новой организации образовательной деятельности в системе СПО для устранения системного разрыва между рынком труда и рынком образовательных услуг посредством обеспечения интеграции образовательного процесса и педагогической практики.

Анализ теоретических основ и образования в системе СПО и определение новых путей подготовки специалистов дошкольного образования дали возможность предложить продуктивную научную идею: оптимизировать формирование профессиональных компетенций студентов СПО возможно эффективнее всего в системе дуального обучения, представляющего собой специально организованный педагогический процесс, активизирующий и интегрирующий педагогические практики в колледже и на рабочих местах, для обеспечения результативности вовлечения студентов в профессиональную деятельность.

Дуальное обучение основывается на взаимосвязи науки, образования и производства, в описываемом случае – дошкольного образовательного учреждения, и направлено на активную мотивацию будущего специалиста к ведению прикладных научных исследований и практическому внедрению

инноваций в образовательную систему и будущую трудовую деятельность. Тем самым профессиональные компетенции специалистов в области дошкольного образования являют собой результат профессионального образования в дуальном обучении, что достигается через интеграцию знаний, умений, навыков и личностных возможностей, исходя из требований, предъявляемым к современным дошкольным учреждениям, находящим своё отражение в запросах работодателей на подготовку кадров.

С их учётом содержание профессиональных компетенций основывается на ФГОС СПО, дополнение к которым определяется требованиями работодателей и выражается, прежде всего, в быстрой адаптации на трудовых местах и во владении современными технологиями.

В структуру профессиональных компетенций специалистов дошкольного образовательного учреждения включаются такие компоненты, как: мотивационно-ценностный, потребностно-познавательный, регулятивно-деятельностный, рефлексивно-оценочный. Соответственно уровень сформированности профессиональных компетенций определяется, исходя из критериев: мотивационно-ценностный (установки, потребности, ценностные ориентации личности и мотивы), потребностно-познавательный (знания, умения, навыки и профессионально важные личностные качества), регулятивно-деятельностный (способность к выполнению профессиональных действий, интегрированных профессиональных действий); рефлексивно-оценочный (саморегуляция и самооценка действий в профессиональной деятельности).

ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная проверка педагогических условий организации системы дуального обучения в среднем профессиональном образовании

2.1. Констатирующий этап опытнo-экспериментальной проверки педагогических условий организации системы дуального обучения в среднем профессиональном образовании

Для выявления необходимых предпосылок для введения дуального образования в систему среднего профессионального образования на региональном уровне на примере подготовки студентов в Тольяттинском социально-педагогическом колледже и организации их педагогической практики дошкольных образовательных учреждений города нами был составлен и обработан экспериментальный материал в форме устного опроса и анкет для работодателей – руководителей дошкольных образовательных учреждений. Устный опрос проводился для выявления их осведомленности о содержании и формах дуального образования и готовности участия в реализации дуального обучения в режиме эксперимента. Опрос показал, что большинство руководителей не знают о дуальном обучении и его особенностях. Для представителей образовательных организаций, заинтересовавшихся в реализации дуального обучения, была организована рабочая встреча с целью информирования о его существенных характеристиках.

Далее представилось значимым провести оценку суждений работодателя образовательной организации (Анкета наставника представлена в Приложении 3) на основании критериальной шкалы оценочного листа (Таблица 2), которую приводим на примере МБУ детский сад № 69 «Веточка» г.о. Тольятти.

Таблица 2 – Оценка квалификационных требований работодателя, предъявляемых к выпускникам по направлениям подготовки «Дошкольное образование» и «Специальное дошкольное образование» для успешного выполнения трудовых функций

№ п/п	Квалификационные требования работодателя	Значимость	Комментарии работодателя
1	2	3	4
1	Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования	низкая	
2	Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации	высокая	
3	Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами	высокая	
4	Создание условий для перехода от формата фронтальных занятий с большой группой к формату деятельности: <i>работа с маленькими группами или с ребенком индивидуально.</i>	средняя	
5	Создание в группе предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС	высокая	
6	Обеспечение доступности группового пространства в течение значительной части дня для обособленной игры 1 или 2 детей, защищенное от вмешательства других детей (<i>уголок уединения</i>); проведение занятий для 1- 2 детей отдельно от занятий с основной группой с использованием	низкая	Декоративно-прикладные технологии

	уединенного места		
7	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья	высокая	Технологии организации театрализованной деятельности
8	Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте:	высокая	<ul style="list-style-type: none"> - Современные технологии экологического воспитания - Проектные технологии - ТРИЗ и РТВ технологии - Технологии развивающих игр - Игровые технологии - Моделирование и конструирование в детском саду
	• предметной		
	• познавательно-исследовательской	высокая	
	• продуктивной	высокая	
	• конструирования	высокая	
	• создания широких возможностей для развития свободной игры детей	высокая	
9	Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	высокая	Использование данных мониторинга для выстраивания индивидуальной образовательной траектории
10	Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	высокая	
11	Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для адресной работы с различными контингентами детей:		
	• одаренные дети	низкая	
	• дети, попавшие в трудные жизненные ситуации	средняя	
	• дети-мигранты	низкая	
	• дети-сироты	средняя	
	• дети с особыми	высокая	

	образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.)		
	<ul style="list-style-type: none"> дети с ограниченными возможностями здоровья (дети с нарушениями речи) 	максимальная (специфика)	Общая теория, методика, правовое обеспечение работы в условиях инклюзии
12	Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей	высокая	Личностно-ориентированные /коррекционно-развивающие технологии
13	Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов	высокая	<ul style="list-style-type: none"> Современные методы активного вовлечения детей в решение конфликтов и проблем (помощь в формулировке проблем и обдумывании путей их решения; развитии чувствительности детей к чувствам других и т.д.) Владение методами поддержания дисциплины, не связанных с применением наказаний
14	Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности	высокая	
15	Развитие у детей познавательной активности	высокая	
16	Развитие у детей творческих способностей	высокая	Методика художественного развития дошкольников
17	Формирование у детей культуры здорового и безопасного образа жизни	высокая	Здоровьесберегающие технологии (ритмопластика, динамические игры и др.)
18	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	средняя	
19	Формирование психологической готовности к школьному обучению	высокая	
20	Оказание помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка	высокая	Технологии построения партнерских отношений с семьей
21	Анализ эффективности учебных занятий	средняя	

22	Использование ИКТ в образовательном процессе	высокая	
23	Разработка методических материалов на основе примерных с учетом особенностей возраста, группы и отдельных воспитанников	высокая	
24	Участие в исследовательской и проектной деятельности в области дошкольного образования	максимальная (специфика)	
25	Принятие на себя ответственности за качество образовательного процесса	максимальная (специфика)	
26	Осуществление профессиональной деятельности в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий	максимальная (специфика)	
27	Организация развития ребенка в формате культурных практик (внесено экспертом)	максимальная (специфика)	

Проведенный анализ на уровне констатирующего эксперимента показал, что введение дуальной формы обучения для подготовки выпускников по заказу работодателей все они считают злободневным и предпочтительным. Особая потребность обозначена ими в следующих трудовых функциях, которые далее находят отражение в осваиваемых компетенциях по дополнительно разработанным педагогическим колледжем программам (по согласованию с работодателем).

Приводим перечень трудовых функций, получивших наибольшую оценку значимости у работодателей:

1. Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации;

2. Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами;

3. Создание в группе предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС;

4. Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья (технологии организации театрализованной деятельности);

5. Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте (предметной, познавательно-исследовательской, продуктивной, конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей). В качестве дополнения указаны (современные технологии экологического воспитания, проектные технологии, ТРИЗ и РТВ технологии, технологии развивающих игр, игровые технологии, моделирование и конструирование в детском саду);

6. Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста (использование данных мониторинга для выстраивания индивидуальной образовательной траектории);

7. Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;

8. Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для адресной работы с различными контингентами детей (дети с особыми образовательными потребностями, дети с ограниченными возможностями здоровья). В качестве дополнения

указаны (общая теория, методика, правовое обеспечение работы в условиях инклюзии);

9. Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей (личностно-ориентированные /коррекционно-развивающие технологии);

10. Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов (Современные методы активного вовлечения детей в решение конфликтов и проблем (помощь в формулировке проблем и обдумывании путей их решения; развитию чувствительности детей к чувствам других и т.д.)

11. Владение методами поддержания дисциплины, не связанных с применением наказаний;

12. Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности;

13. Развитие у детей познавательной активности;

14. Развитие у детей творческих способностей (методика художественного развития дошкольников);

15. Формирование у детей культуры здорового и безопасного образа жизни (здоровьесберегающие технологии);

16. Формирование психологической готовности к школьному обучению;

17. Оказание помощи семье в решении вопросов воспитания ребенка (технологии построения партнерских отношений с семьей);

18. Использование ИКТ в образовательном процессе;

19. Разработка методических материалов на основе примерных с учетом особенностей возраста, группы и отдельных воспитанников;

20. Участие в исследовательской и проектной деятельности в области дошкольного образования;
21. Принятие на себя ответственности за качество образовательного процесса;
22. Осуществление профессиональной деятельности в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий;
23. Организация развития ребенка в формате культурных практик.

2.2. Реализация педагогических условий организации системы дуального обучения

Для реализации педагогических условий организации системы дуального обучения нами были внесены изменения и дополнения при использовании программы в формате дуального обучения (Таблица 3)

Таблица 3 – Изменения и дополнения при реализации программы в формате дуального обучения

Содержание	Изменения и дополнения при реализации программы в формате дуального обучения
Основание для разработки рабочей программы в формате дуального обучения	Перечень квалификационных требований работодателя к должностной позиции для успешного выполнения трудовых функций на предприятии/организации (отчет по результатам проведения экспертной оценки) - Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов»
1. Паспорт программы ПМ	
1.1. Область применения рабочей программы	Программа реализуется в формате дуального обучения с предприятием «»
1.2. Цели и задачи модуля – требования к результатам освоения модуля	Дополнительные образовательные результаты в соответствии с квалификационными требованиями работодателей: иметь практический опыт, уметь, знать
1.3. Количество часов на освоение программы ПМ	Распределение объема часов обязательно, как и вариативной части
2. Результаты освоения ПМ	Дополнительные образовательные результаты профессиональные компетенции, общие компетенции в соответствии с квалификационными требованиями работодателей

3. Структура и содержание ПМ	
3.1. Тематический план профессионального модуля	Корректируется в соответствии с п.1.3.
3.2. Содержание обучения по профессиональному модулю	Дополнительные дидактические единицы и содержание учебного материала в соответствии с квалификационными требованиями работодателей в соответствии с п.1.2.
4. Условия реализации ПМ	
4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению	Дополнительные требования в соответствии с квалификационными требованиями работодателей, оснащённостью профессиональной образовательной организации и предприятия
4.2. Информационное обеспечение обучения	
4.3. Общие требования к организации образовательного процесса	Организация реализации дуального обучения.
4.4. Кадровое обеспечение образовательного процесса	Требования к наставнику со стороны предприятия
5. Контроль и оценка результатов освоения ПМ	Дополнительные образовательные результаты профессиональные компетенции, общие компетенции показатели и критерии их оценивания в соответствии с п.2. Участие предприятия в процедуре оценки качества профессиональной подготовки студентов.

Далее в ходе опытно-экспериментального обучения составлен паспорт Программы дуального обучения по специальности 44.02.01 Дошкольное образование:

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы дуального обучения

Нормативную правовую основу разработки программы дуального обучения по специальности 44.02.01 Дошкольное образование составляют:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт по специальности среднего профессионального образования 44.02.01

Дошкольное образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1351 от 27 октября 2014 года;

– Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 464;

– Положение о практике обучающихся, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. № 291;

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761Н;

– Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544 Н;

– Разъяснения по формированию учебного плана основной профессиональной образовательной программы начального профессионального образования / среднего профессионального образования

– приложение к письму «О разъяснениях по формированию учебного плана ОПОП НПО/СПО» Департамента профессионального образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.10.2010 г. № 12-696 с доработкой Центром профессионального образования ФГАУ ФИРО;

– Приказ Минобрнауки России от 16 августа 2013г. № 968 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– Постановление Правительства Самарской области «Порядок организации дуального обучения в профессиональных образовательных организациях, находящихся в ведении Самарской области» от 31.07 2015 № 479.

– Положение о порядке организации дуального обучения в колледже, утвержденное приказом № 198/од от 01 сентября 2015 года.

1.2. Нормативный срок освоения программы дуального обучения

Нормативный срок освоения программы среднего профессионального образования по специальности 44.02.01 Дошкольное образование при очной форме получения образования:

– на базе среднего (полного) общего образования – 2 года 10 месяцев;

– на базе основного общего образования – 3 года 10 месяцев.

2. Структура и содержание программы дуального обучения

2.1 Организация подготовки студентов очной формы обучения, осваивающих образовательную программу дуального обучения

Цель дуального обучения: комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, общих и профессиональных компетенций по специальности 44.02.01 Дошкольное образование в соответствии с требованием ФГОС СПО, требованием профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и квалификационными требованиями работодателей.

2.2. Основные задачи дуального обучения студентов на предприятии:

– комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности в рамках специальности, приобретение необходимых умений и

опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

– качественное улучшение уровня профессиональной подготовки выпускников колледжа;

– координация и адаптация учебно-производственной деятельности колледжа к условиям производства на предприятии.

В ходе опытно-экспериментальной работы составлен Типовой план – график взаимодействия участников подготовки студентов ГБПОУ по программе подготовки и по специальности (Таблица 4)

Таблица 4– Типовой план-график взаимодействия участников подготовки студентов ГБПОУ _____ по программе подготовки по специальности _____

п/п	Действие/мероприятия	Сроки выполнения	Участники	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат
1. Организационный этап					
1	Подписание договора об организации дуального обучения ГБПОУ _____ и _____ по специальности _____		ГБПОУ _____ Работодатель	ГБПОУ _____	Договор об организации дуального обучения
2	Проведение совещаний		РЦТР ГБПОУ _____ Работодатель	РЦТР ГБПОУ _____	<ul style="list-style-type: none"> • Согласование плана – графика взаимодействия • Корректировка процессов • Своевременное реагирование на проблемы • Оптимизация процесса обмена информацией
3	Создание рабочей группы по реализации		РЦТР ГБПОУ _____	РЦТР ГБПОУ _____	• Списочный состав рабочей

	дуального обучения		Работодатель		группы • Обеспечение согласованности и действий участников процесса дуального обучения
4	Разработка нормативно – правовой документации, обеспечивающей организацию и реализацию дуального обучения		Члены рабочей группы	РЦТР ГБПОУ Работодатель	• Локальные акты ГБПОУ • Документы • Предприятия
5	Проведение интервью /экспертной оценки с работодателем по изучению дополнительных квалификационных требований к выпускникам ГБПОУ _____ по направлению подготовки _____		РЦТР Работодатель	РЦТР	• Экспертный лист • Перечень востребованных работодателями компетенций специалистов • Обеспечение ориентации программы на требования работодателя
6	Корректировка программы подготовки по специальности _____ в соответствии с требованиями работодателя и формирование программы дуального обучения		ГБПОУ	ГБПОУ	• Программа подготовки по специальности _____ с учетом профессионального стандарта и требований работодателей • Проект программы дуального обучения
7	Согласование программы дуального обучения по специальности _____		ГБПОУ Работодатель	РЦТР ГБПОУ	• Акт согласования • Утвержденная программа дуального обучения
8	Проведение цикла мотивационных		Студенты, родители	ГБПОУ	• Список студентов,

	мероприятий для студентов и их родителей (экскурсии, встречи с работодателями и др.)		ГБПОУ _____ _____, представители работодателей	Работодатель	желающих обучаться на данном предприятии • Обеспечение осознанного выбора студентами, снижение риска ухода студента с предприятия
9	Заключение договоров со студентами		Студенты ГБПОУ _____ Работодатель	ГБПОУ _____ Работодатель	• Заключенные договоры • Обеспечение нормативности деятельности
2. Этап реализации					
1	Отработка условий реализации программы дуального обучения: - составление и согласование графика учебного процесса (график реализации образовательных программ) - согласование вопросов технологического обеспечения теоретической и практической подготовки будущих специалистов в условиях профессиональной образовательной организации и на предприятии - согласование вопросов взаимодействия педагогических и производственных кадров в процессе реализации образовательных программ (разработка регламента)		ГБПОУ _____ _____ Работодатель	ГБПОУ _____ Работодатель	• График учебного процесса (график реализации образовательных программ) • Регламент взаимодействия педагогических и производственных кадров в процессе реализации образовательных программ • Согласованные формы способов оценки промежуточных и итоговых результатов освоения образовательных программ • Обеспечение согласованности и единства действий и подходов при реализации

	- согласование форм и способов оценки промежуточной и итоговых результатов освоения программ				обучения
2	Составление индивидуальных образовательных маршрутов для студентов по выбранным направлениям		ГБПОУ _____	ГБПОУ _____	• Обеспечение индивидуализации образовательного процесса
3	Реализация дуального обучения (по индивидуальным учебным маршрутам)	В соответствии с программой дуального обучения	ГБПОУ _____, Работодатель, Студенты	ГБПОУ _____, Работодатель	• Формирование общих и профессиональных компетенций в соответствии с программой дуального обучения • Отчетная документация, предусмотренная договором • Повышение качества подготовки
1. Обобщающе-аналитический этап					
1	Корректировка процессов	По мере необходимости	ГБПОУ _____, Работодатель	РЦТР, ГБПОУ _____, Работодатель	• Изменения в плане работы • Своевременное реагирование на возникающие проблемы
2	Оценка квалификаций при освоении образовательных программ (промежуточная и итоговая аттестация)	Сроки промежуточной и итоговой аттестации	ГБПОУ _____, Работодатель, Студенты	ГБПОУ _____, Работодатель	• Итоги промежуточной и итоговой аттестация
3	Проведение совещаний по обсуждению результатов	По мере необходимости	РЦТР, ГБПОУ _____, Работодатель	РЦТР, ГБПОУ _____, Работодатель	• Своевременное реагирование на возникающие проблемы
4	Оценка удовлетворенности		Студенты ГБПОУ	РЦТР	• Результаты мониторинга

выпускников и работодателей		_____, Работодател ь		удовлетворенно сти
-----------------------------	--	----------------------------	--	-----------------------

Опытно-экспериментальный этап исследования включал и выработку требований к результатам освоения программы подготовки (Таблица 5)

Таблица 5– Требования к результатам освоения программы подготовки

Код	Воспитатель детей дошкольного возраста должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способности
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3.	Оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях
ОК 4.	Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнерами
ОК 7.	Ставить цели, мотивировать деятельность воспитанников, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9.	Осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, смены технологий
ОК 10	Осуществлять профилактику травматизма, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей
ОК 11	Строить профессиональную деятельность с соблюдением регулирующих ее правовых норм

Приводим перечень профессиональных компетенций, соответствующих видам деятельности, составленных в ходе эксперимента по запросам работодателей (Таблица 6).

Таблица 6– Перечень профессиональных компетенций, соответствующих видам деятельности

Код	Воспитатель детей дошкольного образовательного учреждения должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности
ВД 1.	Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие
ПК 1.1	Планировать мероприятия, направленные на укрепление здоровья ребенка и

	его физическое развитие
ПК 1.2	Проводить режимные моменты в соответствии с возрастом
ПК 1.3	Проводить мероприятия по физическому воспитанию в процессе выполнения двигательного режима
ПК 1.4	Осуществлять педагогическое наблюдение за состоянием здоровья каждого ребенка, своевременно информировать медицинского работника об изменении его самочувствии
ВД 2.	Организация различных видов деятельности и общения детей
ПК 2.1	Планировать различные виды деятельности и общения детей в течение дня
ПК 2.2	Организовывать различные игры с детьми раннего и дошкольного возраста
ПК 2.3	Организовывать посильный труд и самообслуживание
ПК 2.4	Организовывать общение детей
ПК 2.5	Организовывать продуктивную деятельность дошкольников (рисование, лепка, аппликация, конструирование)
ПК 2.6	Организовывать и проводить праздники и развлечения для детей раннего и дошкольного возраста
ПК 2.7	Анализировать процесс и результаты организации различных видов деятельности и общения детей
ВД 3.	Организация занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования
ПК 3.1	Определять цели и задачи, планировать занятия с детьми дошкольного возраста
ПК 3.2	Проводить занятия с детьми дошкольного возраста
ПК 3.3	Осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результаты обучения дошкольников
ПК 3.4	Анализировать занятия
ПК 3.5	Вести документацию, обеспечивающую организацию занятий
ВД 4.	Взаимодействие с родителями и сотрудниками образовательной организации
ПК 4.1	Определять цели, задачи и планировать работу с родителями
ПК 4.2	Проводить индивидуальные консультации по вопросам семейного воспитания, социального, психического и физического развития ребенка
ПК 4.3	Проводить родительские собрания, привлекать родителей (лиц, их замещающих) к организации и проведению мероприятий в группе и в образовательной организации.
ПК 4.4	Оценивать и анализировать результаты работы с родителями, корректировать процесс взаимодействия с ними
ПК 4.5	Координировать деятельность сотрудников образовательной организации, работающих с группой
ВД 5.	Методическое обеспечение образовательного процесса
ПК 5.1	Разрабатывать методические материалы на основе примерных с учетом особенностей возраста, группы и отдельных воспитанников.
ПК 5.2	Создавать в группе предметно-развивающую среду
ПК 5.3	Систематизировать и оценивать педагогический опыт и образовательные технологии в области дошкольного образования на основе изучения профессиональной литературы, самоанализа и анализа деятельности других педагогов
ПК 5.4	Оформлять педагогические разработки в виде отчетов, рефератов, выступлений
ПК 5.5	Участвовать в исследовательской и проектной деятельности

	в области дошкольного образования
ВД 6в	Основы профессиональной деятельности в системе поликультурного и инклюзивного образования
ПК 6.1 в	Организовывать и проводить мероприятия, направленные на поликультурное образование детей дошкольного возраста
ПК 6.2 в	Анализировать организацию и проведение мероприятий, направленных на поликультурное образование детей дошкольного возраста
ПК 6.3 в	Планировать мероприятия, направленные на поликультурное образование детей дошкольного возраста
ПК6.4в	Определять цели и задачи, планировать занятия с детьми дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья
ПК6.5 в	Проводить и анализировать занятия с детьми дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья
ПК6.6 в	Осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результаты обучения дошкольников с ограниченными возможностями здоровья
ПК6.7 в	Вести документацию, обеспечивающую образовательный процесс
ВД 7 в	Профессиональная деятельность по реализации направлений работы предприятия
ПК 7.7.1в	Определять цели, задачи и планировать работу по реализации здоровьесберегающих технологий в работе с детьми
ПК 7.7.2в	Организовывать деятельность детей, используя здоровьесберегающие технологии
ПК 7.7.3в	Анализировать организацию и проведение деятельности детей, используя здоровьесберегающие технологии

В ходе опытно-экспериментальной работы было дано экспертное заключение о соответствии программы ОПОП квалификационным требованиям работодателей в формате дуального обучения:

Экспертное заключение о соответствии программы ОПОП квалификационным требованиям работодателей в формате дуального обучения

сведения о программах:

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.1 Развитие художественно-творческих способностей детей дошкольного возраста, 2016 г.

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.2 Современные технологии экологического образования дошкольников, 2016 г

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.3 Патриотическое воспитание дошкольников в соответствии с содержанием регионального компонента в Самарской области, 2016 г

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.4 Основы формирования толерантности у участников образовательного процесса в детском саду, 2016 г.

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.5 Основы организации партнерских отношений с семьей по развитию инициативы и самостоятельности дошкольника, 2016 г.

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.6 Основы использования здоровьесберегающих технологий в работе с дошкольниками, 2016 г.

ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.7 Основы формирования культуры переживания и ценностной ориентации в театрализованной деятельности дошкольника, 2016 г.

Область применения реализация программы в составе ППССЗ по специальности 44.02.01 Дошкольное образование в формате дуального обучения - ГАПОУ ТСПК и МБУ детские сады г.о. Тольятти.

Перечень документов, проходящих экспертизу:

1. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.1 Развитие художественно-творческих способностей детей дошкольного возраста, 2016 год;

2. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в. 2.

Современные технологии экологического образования дошкольников, 2016 год;

3. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в. 3; Патриотическое воспитание дошкольников в соответствии с содержанием регионального компонента в Самарской области, 2016 год;

4. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.4 Основы формирования толерантности у участников воспитательно-образовательного процесса в детском саду, 2016 год;

5. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.5 Основы организации партнерских отношений с семьей по развитию инициативы и самостоятельности дошкольника, 2016 год;

6. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.6 Основы использования здоровьесберегающих технологий в работе с дошкольниками, 2016 год;

7. Рабочая программа ПМ (В) 07 Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия МДК (В) 07.01 в.7 Основы формирования культуры переживания и ценностной ориентации в театрализованной деятельности дошкольника, 2016 год;

8. Перечень квалификационных требований работодателя к должностной позиции «воспитатель» для успешного выполнения трудовых функций в МБУ детские сады г. Тольятти, 2016 год.

Проведенная экспертиза установила, что рабочие программы ГАПОУ ТСПК, прошедшие экспертизу, учитывают квалификационные требования работодателей, что находит отражение в основных структурных компонентах программ и могут быть рекомендованы к согласованию с МБУ в детские

сады г.о. Тольятти для реализации дуального обучения в рамках ППССЗ по специальности 44.02.01 Дошкольное образование.

Далее, чтобы рассчитать коэффициент дуальности, был составлен объем программы – профессиональные модули (Таблица 7).

Таблица 7 – Объем программы - профессиональные модули

Всего часов	В соответствии с ФГОС	В образовательной организации		На предприятии		Самостоятельная учебная работа (внеаудиторная)				
		часов	%	часов	%	всего часов	в ОУ		на предприятии	
							часов	%	часов	%
Максимальная учебная нагрузка	1764	2589	146,7	-	-	843	243	29	600	71
Обязательная учебная нагрузка	1176	1746	148,5	951	54,5					
Практика	972	0	0	972						
в том числе:										
учебная практика	0	0	0							
производственная практика	972	0	0	972						
преддипломная практика	144	0	0	144						

Расчет коэффициента дуальности:

1. Обязательная учебная нагрузка по ФГОС СПО, включая все виды практики: 2148.
2. Обязательная учебная нагрузка на предприятии: 921.
3. Практическое обучение на предприятии (все виды практики): 972.
4. Коэффициент дуальности - % - 88% (коэффициент дуальности рассчитывается по формуле: (строка 2 + строка 3) * 100% / на строку 1).

Помимо внимания к собственно взаимосвязанной профессиональной деятельности особое значение придается в дуальном обучении, как уже

подчёркивалось, и наставничеству. Так, в том же Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» разработано Типовое положение о наставничестве, выложенное на сайте ctr-tlt.ru

2.3. Результаты опытно-экспериментального исследования эффективности педагогических условий организации системы дуального обучения

Поскольку студенты, вовлеченные нами в систему экспериментального дуального обучения, еще не окончили колледж, результаты проверялись в качестве промежуточных – показанные студентами.

В контексте реализации механизма дуальной системы подготовки кадров оптимальным решением, направленным на достижение целевых результатов, представляется четкое следование ключевым организационно-содержательным ориентирам дуальной модели обучения, а также совместная координация усилий всех участников, предполагающая равноправную степень ответственности за результат обучения.

Для обеспечения своевременной координации/корректировки выше обозначенного соответствия необходимо владеть актуальной информацией о текущем состоянии реализации различных аспектов дуального обучения. Одним из маркеров, позволяющим на сегодняшний день оценить реальную картину в формате реализации дуального обучения, нами была признана удовлетворенность студентов различными аспектами дуального обучения.

С целью изучения удовлетворенности студентов участием в реализации дуального обучения проведено анкетирование студентов ГАПОУ «Тольяттинский социально-педагогический колледж». Нами было опрошено 25 студентов, обучающихся по специальности 44.02.01 Дошкольное образование (Приложение 2).

В процессе анкетирования студентам необходимо было выразить свое отношение к участию в дуальном обучении, ответив на вопросы анкеты. Вопросы анкеты по своему содержанию отображали ключевые аспекты организации и реализации дуального обучения:

1. Мотивация выбора студентами организации;
2. Общая удовлетворенность студентов дуальной формой обучения;
3. Удовлетворенность студентов различными аспектами обучения в организации;
4. Оценка качества дуального обучения в сравнении с традиционной формой обучения;
5. Планирование трудоустроиться в организацию.

При рассмотрении мотивации выбора студентами организации для прохождения дуального обучения для нас было важно выяснение доминантных мотивов выбора организации студентами, участвующими в проекте по реализации дуального обучения (Таблица 8).

Таблица 8 - Мотивы выбора студентами организации для прохождения дуального обучения

Почему Вы выбрали именно эту организацию?	Количество	%
Высокий рейтинг, престиж	4	16%
Хорошая материальная база	6	24%
По совету друзей или родственников	6	24%
По совету преподавателей	8	32%
Оплачиваемая работа в период практического обучения на предприятии (в организации)	1	4%
Высокая зарплата в будущем	1	4%
В колледже мне не предоставили выбора	5	20%
Другое (свой вариант)	11	44%

Примечание: общее количество ответов по столбцам превышает 100%, так как респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что ведущим мотивом при выборе организации стал совет преподавателей (32% студентов). Такие аспекты, как совет друзей, родственников и хорошая

материально-техническая база оказались значимыми для 24% студентов. Распределение колледжем студентов без права выбора организации для прохождения дуального обучения в качестве мотива отметили 20% студентов. Высокий рейтинг, престиж организации был выделен 16% студентов в качестве мотива выбора организации. Самыми несущественными мотивами выбора организации стали варианты: «высокая зарплата в будущем» и «оплачиваемая работа в период обучения в организации» (4% студентов).

Среди выбранного студентами варианта «Другое» (11 человек) отметим в качестве мотивов выбора организации следующие позиции (за 100% взято количество студентов, отметивших этот вариант):

- 1) близко к месту проживания/находится в районе проживания (8 чел. – 72,7%);
- 2) училась/воспитывалась в этой организации (1 чел. – 9,1%);
- 3) удобно добираться до организации/удобное расположение (2 чел. – 18,2%).

Представленные данные могут свидетельствовать о том, что еще одним важным мотивом выбора организации стало ее расположение. Ответ «близко к месту проживания/находится в районе проживания» встречался у 8 студентов (32% от общего количества студентов).

В ходе опытно-экспериментального исследования респондентам было предложено и ответить на вопрос, касающийся их планов после завершения участия в дуальном обучении (Рис. 1). На вопрос «Планируете ли Вы после окончания обучения трудоустроиться на данное предприятие (организацию)?» положительно ответили 16% студентов. Среди опрошенных 36% отметили вариант «скорее да, чем нет». В целом 52% студентов относятся к категории, положительно оценивающих вероятность трудоустройства в конкретную организацию по окончании обучения. Среди опрошенных 40% студентов не планируют работать в образовательных

организациях (16% отметили вариант «нет», 24% - вариант ответа «скорее нет, чем да»). Из общего числа студентов 8% затруднились ответить на вопрос о планах по окончании обучения.

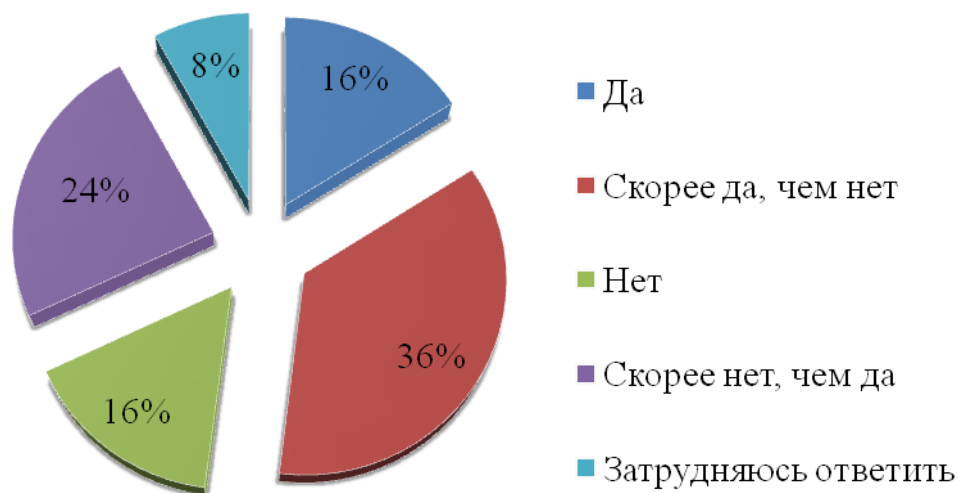


Рис. 1. - Планы студентов на трудоустройство после завершения участия в дуальном обучении

Среди студентов, не планирующих трудоустроиться в образовательные организации (4 человека), были названы следующие причины:

- 1) переезд в другой город (1 чел. – 25%);
- 2) хочу работать в другой школе / выбрала другой сад для трудоустройства (1 чел. – 25%);
- 3) продолжение обучения, получение другой профессии (2 чел. – 50%).

В ходе анкетирования студентам предлагалось оценить удовлетворенность дуальным обучением. Данные об удовлетворенности дуальным обучением содержатся в таблице 9

Таблица 9– Удовлетворенность студентов дуальным обучением

Удовлетворенность дуальной формой обучения	Кол-во	%
--	--------	---

на сегодняшний момент		
Полностью удовлетворен	8	32%
Скорее удовлетворен	13	52%
Скорее не удовлетворен	3	12%
Полностью не удовлетворен	0	0%
Сложно оценить	1	4%

Оценивая свою удовлетворенность дуальной формой обучения, 32% студентов отметили вариант ответа «полностью удовлетворен», 52% выбрали вариант ответа «скорее удовлетворен», 12% студентов отметили вариант «скорее не удовлетворен» и вариант «сложно оценить» отметили только 4% студентов, среди опрошенных не оказалось студентов полностью не удовлетворенных дуальным обучением.

Среди студентов, отметивших варианты «скорее не удовлетворен», «полностью не удовлетворен» (3 человека) важно выяснить причины неудовлетворенности дуальным обучением. В качестве основных причин неудовлетворенности названы следующие:

- 1) слишком большой объем выполняемых заданий на практике, трудность их выполнения - 33%;
- 2) трудно совмещать дуальное обучение и обучение в колледже - 33%;
- 3) не нравится организация, где проходит дуальное обучение - 33%.

В ходе анкетирования студентам предлагалось оценить степень удовлетворенности различными аспектами в рамках дуального обучения по трехбалльной шкале, где 3 – удовлетворен, 2 – частично удовлетворен, 1 – не удовлетворен. Данные о степени удовлетворенности дуальным обучением содержатся в таблице 10.

Таблица 10– Степень удовлетворенности дуальным обучением

Оцениваемые аспекты	Дошкольное образование					
	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Не удовлетворен	
	Кол-	%	Кол-во	%	Кол-во	%

	во					
Организация и условия обучения на предприятии (организации)						
График выходов на практическое обучение	15	60%	9	36%	1	4%
Безопасность условий труда	21	84%	3	12%	1	4%
Выделенное рабочее место	21	84%	3	12%	1	4%
Содержание выполняемой работы	13	52%	12	48%	0	0%
Объем выполняемой работы	12	48%	9	36%	4	16%
Взаимодействие с наставником						
Взаимоотношения с наставником	24	96%	1	4%	0	0%
Ценность получаемых от наставника практических знаний, умений, навыков	19	76%	5	20%	1	4%
Объективность оценки моей работы со стороны наставника	21	84%	4	16%	0	0%
Возможность проявить себя в процессе выполнения порученных наставником заданий	22	88%	2	8%	1	4%

По результатам распределения ответов респондентов показателен индекс удовлетворенности студентов различными аспектами обучения на рабочем месте – в дошкольном образовательном учреждении. Чем ближе значение индекса к 1, тем выше уровень удовлетворенности (Таблица 11).

Таблица 11– Индекс удовлетворенности студентов различными аспектами обучения в дошкольном образовательном учреждении

Индекс удовлетворенности студентов различными аспектами обучения на предприятии (в организации)	
Оцениваемые аспекты	Дошкольное образование
Организация и условия обучения на предприятии (в организации)	
График выходов на практическое обучение	0,78
Безопасность условий труда	0,9
Выделенное рабочее место	0,9
Содержание выполняемой работы	0,76
Объем выполняемой работы	0,66

Взаимодействие с наставником	
Взаимоотношения с наставником	0,98
Ценность получаемых от наставника практических знаний, умений, навыков	0,86
Объективность оценки моей работы со стороны наставника	0,92
Возможность проявить себя в процессе выполнения порученных наставником заданий	0,92

Оценивая организацию и условия обучения в дошкольном образовательном учреждении, студенты показали высокую удовлетворенность безопасностью условий труда, выделенным рабочим местом и графиком выхода на практическое обучение. Критике были подвергнуты содержание выполняемой работы и объем выполняемой работы (эти аспекты получили наименьшие оценки).

Студенты направления подготовки «Дошкольное образование» выразили наибольшую удовлетворенность такими аспектами, как взаимоотношения с наставником, возможность проявить себя в процессе выполнения заданий, объективность оценки работы со стороны наставника, безопасность условий труда, выделенное рабочее место. Аспектом «объем выполняемой работы» оказались не удовлетворены 16% студентов.

В контексте данного исследования представляет интерес оценка качества дуального обучения в сравнении с традиционными формами обучения (Рис. 2).

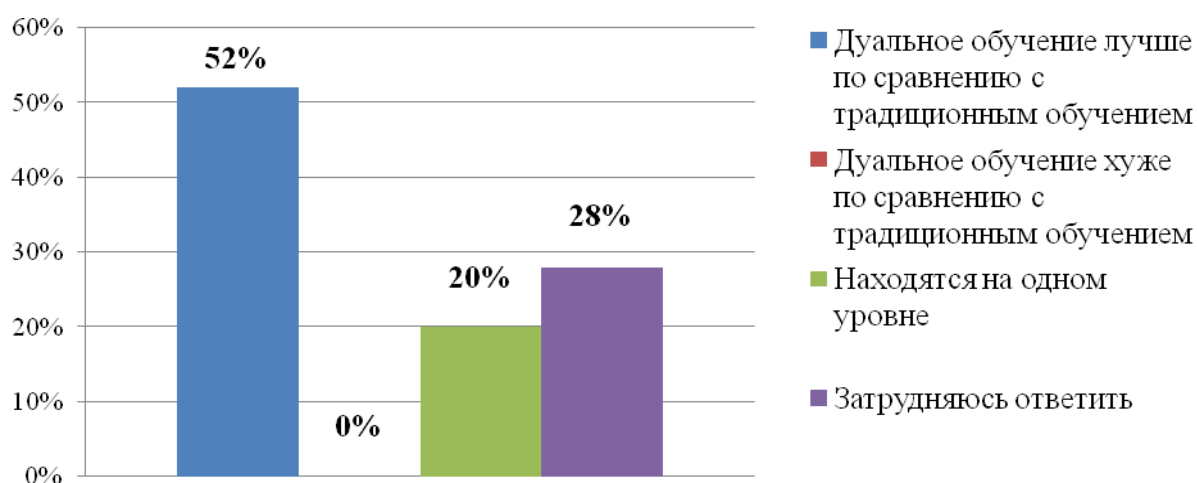


Рис. 2. – Оценка качества дуального обучения в сравнении с традиционными формами обучения

Данные диаграммы показывают, что среди студентов 52% считают, что дуальное обучение лучше, 20% студентов отметили, что эти формы обучения находятся на одном уровне, 28% студентов затруднились ответить на вопрос о качестве дуального обучения. Среди опрошенных не оказалось студентов, считающих, что традиционные формы обучения качественнее, чем дуальное обучение.

В анкете студентам, отметившим варианты «Дуальное обучение лучше по сравнению с традиционным обучением», «Дуальное обучение хуже по сравнению с традиционным обучением» предлагалось разъяснить свою позицию.

Студенты, отметившие вариант «Дуальное обучение лучше по сравнению с традиционным обучением» (13 человек), дали следующие комментарии к ответу:

- 1) возможность получить практический опыт работы (8 чел. – 61,5%);
- 2) возможность попробовать себя в роли педагога, осознать особенности профессии в реальных рабочих ситуациях (3 чел. – 23,1%);
- 3) возможность применить полученные теоретические знания, полученные в колледже на практике (1 чел. – 7,7%);
- 4) получаем практический опыт взаимодействия с детьми (1 чел. – 7,7%).

На основании анализа данных, полученных по итогам анкетирования студентов, были выявлены «проблемные зоны» в реализации механизма дуального обучения, требующие внесения необходимых корректив (Таблица 12).

Таблица 12– Целевые ориентиры оптимизации механизма организации и реализации дуального обучения

Проблем-ная зона	Возможные причины	Пути решения / форма организации	Ответственный	Ожидаемый результат
Отсутствие возможности самостоятельно осознанного выбора образовательной организации 43% студентами	Организационная и содержательная неточность в проведении цикла мотивационных мероприятий	Корректировка процесса проведения цикла мотивационных мероприятий для организации обучения «новой волны» (изучение ценностных ориентаций студентов, экскурсии в образовательные организации, презентации работодателям и образовательных организаций, собеседование и др.)	ТСПК Образовательные организации	Осознанный выбор студентами образовательных организаций, повышение мотивационной готовности студентов к прохождению практического обучения и дальнейшему трудоустройству
Отсутствие объективной оценки качества дуального обучения 28% студентовнаправления подготовки «Дошкольное образование»)	Отсутствие/недостаточность информации об организационно-содержательных аспектах и преимуществах дуального обучения	Информирование студентов об особенностях организации и содержания дуальной системы подготовки кадров (тематические встречи, форумы, презентации лучших дуальных практик/позитивного опыта участия	ТСПК Образовательные организации	Повышение: <ul style="list-style-type: none"> информированности студентов статуса дуальной формы обучения

		студентов и др.)		
--	--	------------------	--	--

Одним из маркеров, позволяющим на сегодняшний день оценить реальную картину в формате реализации дуального обучения, является выявление актуального состояния деятельности наставников в рамках реализации дуального обучения. Настоящее исследование рассматривается в качестве инструмента решения поставленной задачи.

В анкетировании приняли участие 40 наставников, сопровождающих подготовку студентов в образовательных организациях в рамках дуального обучения по направлению «Дошкольное образование».

В процессе анкетирования респондентам необходимо было выразить свое отношение к предложенным позициям по заданной балльной шкале (см. Приложение 1). Данные позиции по своему содержанию отображали следующие ключевые аспекты организации и реализации дуального обучения:

1. Мотивы участия в деятельности по наставничеству;
2. Общая удовлетворенность наставников работой со студентом в рамках дуальной формы обучения;
3. Удовлетворенность наставников различными аспектами дуального обучения;
4. Условия повышения эффективности работы в рамках деятельности по наставничеству;
5. Отношение к созданию профессионального сообщества наставников.

Мотивы участия в деятельности по наставничеству

В контексте данного исследования представляет интерес выявление доминантных мотивов включения в работу по наставничеству среди педагогов, участвующих в проекте по реализации дуального обучения (Таблица 13).

Таблица 13 – Выявление доминантных мотивов включения в работу по наставничеству среди педагогов, участвующих в проекте по реализации дуального обучения

Почему Вы стали наставником для студентов?	Дошкольное образование	
	Кол-во	%
Собственная инициатива	9	22,5%
Предложение/просьба руководителя	31	77,5%
Другое	0	0%

Полученные результаты свидетельствуют о том, что ведущим мотивом стало предложение со стороны руководства образовательной организации (77,5% наставников). Собственная инициатива выступает в качестве мотива у 22,5% наставников. Стоит обратить внимание на высокий процент педагогов, выделивших вариант ответа «предложение/просьба руководителя», что говорит как о недостаточной заинтересованности из-за отсутствия стимулирования данной работы, так и недостаточном количестве информации по содержанию деятельности в рамках реализации дуального обучения.

Общая удовлетворенность наставников работой со студентом в рамках дуальной формы обучения

Оценка удовлетворенности наставников работой со студентами выступает важным показателем для выявления состояния наставничества в рамках реализации дуального обучения. Данные об удовлетворенности наставников работой со студентами содержатся в таблице 14.

Таблица 14 – Удовлетворенность наставников работой со студентами

Удовлетворенность работой со студентом в рамках реализации дуальной модели обучения на сегодняшний момент	Дошкольное образование	
	Кол-во	%
Полностью удовлетворен	13	32,5%
Скорее удовлетворен	24	60%
Скорее не удовлетворен	1	2,5%
Полностью не удовлетворен	0	0%
Сложно оценить	2	5%

Оценивая удовлетворенность взаимодействия со студентами в рамках дуальной формы обучения 32,5% наставников отметили вариант ответа «полностью удовлетворен», 60% выбрали вариант ответа «скорее удовлетворен», 2,5% наставников отметили вариант «Скорее не удовлетворен», вариант «Сложно оценить» выделили 5% наставников. Среди опрошенных наставников не оказалось педагогов полностью не удовлетворенных работой со студентами.

Представляет особую значимость определение конкретных причин неудовлетворенности в рамках работы со студентами. По результатам анкетирования были получены ответы от 12 наставников (совокупный процент превышает 100%, т.к. наставники указывали несколько причин). В качестве основных причин неудовлетворенности названы следующие:

- 1) график выхода студента на практическое обучение – 42%;
- 2) отсутствие материального стимулирования – 25%;
- 3) посещение студентами места обучения (часто отсутствуют) – 25%;
- 4) недостаток времени на детальную работу со студентом – 25%;
- 5) отсутствие плана работы со студентом, плана практических занятий – 25%;
- 6) выполнение студентами практических заданий – 25%;
- 7) активность студентов, нежелание идти на контакт с наставником и детьми – 25%.

Для совершенствования процесса подготовки студентов в рамках дуального обучения и оптимизации механизма взаимодействия между всеми участниками дуального обучения педагогам-наставникам была представлена возможность выразить свои предложения по повышению эффективности работы со студентами в рамках дуального обучения. В качестве предложений была получена информация от 20 наставников, которая выражалась в следующих ответах:

- 1) увеличить количество практических заданий, часов практики – 20%;

- 2) поощрять инициативность студентов, давать им больше самостоятельности в практической деятельности – 20%;
- 3) обеспечить своевременное информирование наставников о содержании плана обучения, графике выхода на практику – 15%;
- 4) организовать цикл мероприятий для педагогов по обучению работы со студентами, обучению наставничеству – 15%;
- 5) организация взаимодействия с представителями ТСПК по вопросам обучения студентов – 15%;
- 6) выделение времени для организации методической работы со студентом – 10%;
- 7) четкое планирование работы в течение дня – 10%.

**Удовлетворенность наставников различными аспектами
дуального обучения**

Оценка степени удовлетворенности различными аспектами в рамках дуального обучения осуществлялась по трехбалльной шкале, где 3 – удовлетворен, 2 – частично удовлетворен, 1 – не удовлетворен. Данные о степени удовлетворенности дуальным обучением содержатся в таблице 15.

Таблица 15 – Степень удовлетворенности дуальным обучением

Оцениваемые аспекты	Дошкольное образование					
	3		2		1	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Организация обучения						
График выходов студентов на практическое обучение	25	62,5%	14	35%	1	2,5%
Своевременное согласование и наличие планов, практических заданий, реализуемых со студентами	28	70%	12	30%	0	0%
Четкость распределения полномочий наставника и представителя ТСПК	28	70%	12	30%	0	0%
Своевременность реагирования представителя ТСПК на возникающие в процессе обучения проблемы	27	67,5%	13	32,5%	0	0%
Четкость требований по оформлению документации при работе со студентом	23	57,5%	17	42,5%	0	0%
Взаимодействие со студентом						
Взаимоотношения со студентом	34	85%	6	15%	0	0%

Выполнение студентом правил внутреннего распорядка и дисциплинарных требований	24	60%	14	35%	2	5%
Активность и инициативность студента	19	47,5%	19	47,5%	2	5%
Выполнение требований к практическим заданиям	21	52,5%	18	45%	1	2,5%

Оценивая организацию дуального обучения, наставники показали высокую степень удовлетворенности такими аспектами как взаимоотношения со студентами; своевременное согласование и наличие планов, практических заданий, реализуемых со студентами; четкость распределения полномочий наставника и представителя ТСПК. Наименьший процент удовлетворенности отмечен в таких пунктах как активность и инициативность студента; выполнение требований к практическим заданиям.

По результатам распределения ответов респондентов показателей индекс удовлетворенности наставников различными аспектами дуального обучения. Чем ближе значение индекса к 1, тем выше уровень удовлетворенности (Таблица 16).

Таблица 16–Индекс удовлетворенности наставников различными аспектами дуального обучения

Индекс удовлетворенности наставников различными аспектами обучения на предприятии (в организации)	
Оцениваемые аспекты	Дошкольное образование
Организация обучения	
График выходов студентов на практическое обучение	0,80
Своевременное согласование и наличие планов, практических заданий, реализуемых со студентами	0,85
Четкость распределения полномочий наставника и представителя ТСПК	0,85
Своевременность реагирования представителя ТСПК на возникающие в процессе обучения проблемы	0,8375
Четкость требований по оформлению	0,7875

документации при работе со студентом	
Взаимодействие со студентом	
Взаимоотношения со студентом	0,925
Выполнение студентом правил внутреннего распорядка и дисциплинарных требований	0,775
Активность и инициативность студента	0,7125
Выполнение требований к практическим заданиям	0,75

Условия повышения эффективности работы в рамках деятельности по наставничеству

Выявление условий, способствующих повышению эффективности работы наставников, имеет немаловажное значение. Педагогам было предложено выделить наиболее значимые для них меры поддержки для организации более эффективной работы со студентом (Таблица 17).

Таблица 17– Условия, способствующих повышению эффективности работы наставников

Условия, способствующих повышению эффективности работы наставников	Дошкольное образование	
	Кол-во	%
материальное стимулирование	22	55%
моральное поощрение	12	30%
методическая поддержка по содержанию деятельности	26	65%
не нуждаюсь в поддержке	2	5%
другое:	3	7,5%
Примечание: общее количество ответов по столбцам превышает 100%, т.к. респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.		

В качестве необходимой меры поддержки 65% наставников нуждаются в методической поддержке по содержанию деятельности студентов, 55% отметили вариант «материальное стимулирование», 30% наставников считают моральное поощрение значимой мерой поддержки, не нуждаются в поддержке 5% наставников, вариант «другое» отметили 7,5% наставников.

Среди отметивших этот вариант были получены следующие ответы: организация семинаров, мастер-классов; взаимосвязь с руководителем практики; для эффективной деятельности не хватает времени из-за сильной загруженности.

То, что наиболее важно педагогам, с их точки зрения, для организации и осуществления наставничества представлено в таблице 18.

Таблица 18 – Сведения, необходимые педагогам – наставникам, полученные в результате их анкетирования

Сведения, необходимые педагогам – наставникам, полученные в результате их анкетирования	Дошкольное образование	
	Кол-во	%
методики и технологии, применяемые в наставничестве	35	87,5%
эффективные технологии межличностного взаимодействия	16	40%
другое	1	2,5%
Примечание: общее количество ответов по столбцам превышает 100%, т.к. респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.		

Среди общего количества респондентов 87,5% отметили необходимость информации, касающейся методик и технологий, применяемых в наставничестве, 40% отметили важность информации по эффективным технологиям межличностного взаимодействия. Вариант другое отметили 2,5% наставников, были получены следующие ответы: икт-технологии, интернет ресурсы.

Отношение к созданию профессионального сообщества наставников

Одним из способов, помогающим педагогам в рамках деятельности по наставничеству может служить создание ассоциации наставников, оказывающей методическую поддержку педагогам, обмен опытом между ними. В рамках анкетирования важным является выявление потребности педагогов в создании объединения наставников.

Среди респондентов 81% отметили, что такое объединение необходимо, 5%, что в нем нет необходимости, 14% затруднились ответить на этот вопрос (Рис. 3).

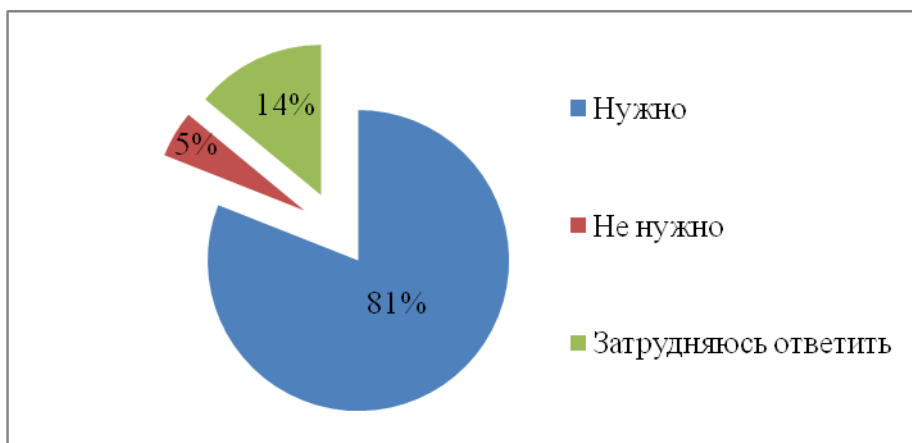


Рис. 3. – Потребности педагогов в создании объединения наставников

Выявление заинтересованности участия педагогов в работе такого объединения стало одним из важных вопросов анкетирования. На вопрос «Хотели бы Вы стать членом объединения наставников?» 52,8% ответили положительно, 5,5% отрицательно и 41,7% затруднились ответить на этот вопрос (Рис. 4).

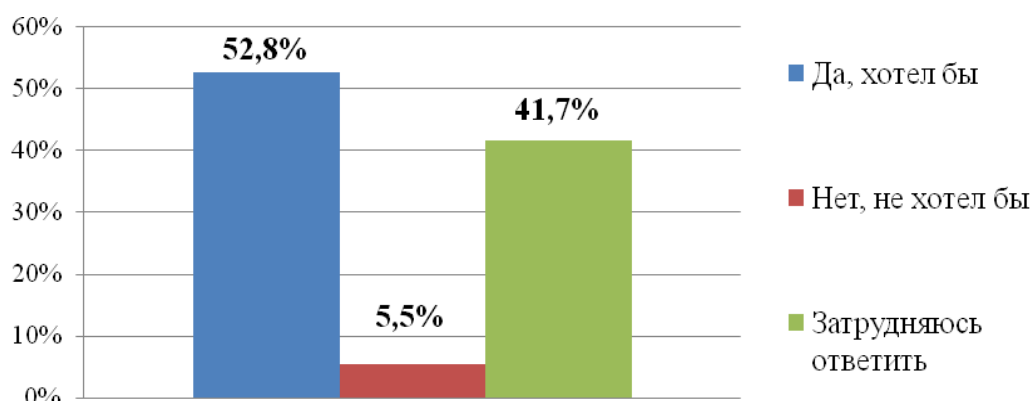


Рис. 4. –Заинтересованность участия педагогов в работе объединения наставников

Так, более половины наставников направления «Дошкольное образование» готовы участвовать в деятельности объединения наставников – 52,8%. При этом 41,7 затруднились ответить на вопрос о своем участии в работе такого объединения.

На основании анализа данных, полученных по итогам анкетирования студентов, были выявлены «проблемные» зоны в реализации механизма

дуального обучения, требующие внесения необходимых корректив (Таблица 19).

Таблица 19 – «Проблемные» зоны в реализации механизма дуального обучения, требующие внесения необходимых корректив

Проблемная зона	Возможные причины	Пути решения / форма организации	Ответственный	Ожидаемый результат
Низкий процент педагогов ставших наставниками по собственной инициативе	Отсутствие/недостаточность информации об организационно-содержательных аспектах и преимуществах наставничества. Отсутствие добровольности при определении статуса наставника. Отсутствие стимулирования педагогов за работу в рамках дуального обучения	Информирование педагогов об особенностях организации и содержания наставничества. Организация системы стимулирования за участие в работе по наставничеству в рамках дуального обучения	ТСПК, Руководители образовательных организаций	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение информированности наставников о содержании деятельности по наставничеству. • Создание системы стимулирования за работу по наставничеству
Высокий процент педагогов, нуждающихся в методической поддержке по содержанию деятельности наставника	Отсутствие/недостаточность владения информацией по методике и технологиям наставничества, а также их применение в работе со студентами.	Информирование педагогов об особенностях организации и содержания наставничества. Оказание методической поддержки в рамках деятельности по наставничеству.	ТСПК Образовательные организации	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня осведомленности и владения методиками в рамках деятельности по наставничеству.
Необходимость получения информации по методике и технологиям, применяемым в наставничестве				

Выводы по второй главе

В соответствии с гипотезой и задачами исследования опытно-экспериментальная работа выстраивалась на теоретическом фундаменте, получившем своё обоснование в его первой части и включала поэтапное осуществление организационно-педагогических условий, как и проверку их результативности. При проводимой проверке принималось во внимание, что уровень профессиональных компетенций у студентов подготовки СПО по дошкольному образованию определяется результатом профессионального обучения в дуальном обучении, который достигается посредством интеграции знаний, умений, навыков и личностного потенциала.

Формирование профессиональных компетенций студентов колледжа предстаёт целенаправленной организованной образовательной деятельностью, реализуемой в дуальном обучении, базирующемся на повышении эффективности образовательных практик и обеспечении результативности включения студентов в профессиональную деятельность на рабочих местах.

Поэтапную реализацию на этапе опытно-экспериментальной работы получили следующие педагогические условия:

1. Разработка нормативной базы.
2. Выявление потребности работодателей в получении студентами-выпускниками дополнительного набора трудовых функций – профессиональных компетенций в рамках обучения по направлению и профилю подготовки.
3. Обогащение учебных программ педагогического колледжа дополнительным материалом для освоения запрашиваемых работодателями трудовых функций – профессиональных компетенций», для чего требуется:

1) разработка образовательной программы, содержание и структура которой будут удовлетворять требованиям организаций-работодателей;

2) определение сущностной характеристики образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций;

4. Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения включающие:

1) создание системы междисциплинарного интегративного проектирования для овладения студентами профессиональными компетенциями по запросам работодателей с использованием современных образовательных технологий;

2) введение наставничества в организацию педагогической практики.

Реализация обозначенных условий была связана с формированием профессиональных компетенций на основе: целостности представлений о специальности, о будущей профессиональной деятельности студентов; а также – компетентностного подхода, применённого при интеграции структурных элементов профессиональных компетенций и имитации интегрированного характера будущей профессиональной деятельности.

Третье и четвертое педагогическое условие реализовывалось при проведении практического обучения непосредственно в образовательных дошкольных учреждениях посредством активизации и интеграции педагогических практик, обеспечивая ввод студентов в профессиональную деятельность в ходе дуального обучения, и с учётом требований работодателей.

Для оценивания результативности опытно-экспериментальной работы использовалась двусторонняя оценка: экспертная (работодателей) и внутренняя (студентами и представителями колледжа) с расчётом коэффициента дуальности. Результаты опытно-экспериментальной работы

позволили получить подтверждение выдвинутой гипотезы об эффективности теоретически обоснованных педагогических условий, направленных на формирование профессиональных компетенций будущих специалистов по направлению специальности «Дошкольное образование» в дуальном обучении и считать её доказанной.

Заключение

Результаты проведённого исследования позволили сделать выводы, основные из которых следующие:

1. Проведённый на теоретическом уровне анализ показал, что в современном среднем профессиональном образовании фиксируется далеко не достаточная практико-профессиональная направленность содержания основных образовательных программ, невнимание к запросам работодателей на наличие у выпускников определённых профессиональных компетенций.

Вызовом времени является потребность в новой организации образовательной деятельности в системе СПО для устранения системного разрыва между рынком труда и рынком образовательных услуг посредством обеспечения интеграции образовательного процесса и педагогической практики;

2. Анализ теоретических и образования в системе СПО и определение новых путей подготовки специалистов дошкольного образования дали возможность предложить продуктивную научную идею: оптимизировать формирование профессиональных компетенций студентов СПО возможно эффективнее всего в системе дуального обучения, представляющего собой специально организованный педагогический процесс, активизирующий и интегрирующий педагогические практики в колледже и на рабочих местах, для обеспечения результативности вовлечения студентов в профессиональную деятельность;

3. Дуальное обучение основывается на взаимосвязи науки, образования и производства, в описываемом случае – дошкольного образовательного учреждения, и направлено на активную мотивацию будущего специалиста к ведению прикладных научных исследований и практическому внедрению инноваций в образовательную систему и будущую трудовую деятельность.

4. Профессиональные компетенции специалистов в области дошкольного образования являют собой результат профессионального образования в дуальном обучении, что достигается через интеграцию знаний, умений, навыков и личностных возможностей, исходя из требований, предъявляемым к современным дошкольным учреждениям, находящим своё отражение в запросах работодателей на подготовку кадров.

С их учётом содержание профессиональных компетенций основывается на ФГОС СПО, дополнение к которым определяется требованиями работодателей и выражается прежде всего в быстрой адаптации на трудовых местах и во владении современными технологиями.

5. Обогащение содержания дисциплин педагогического цикла в процессе решения профессиональных задач не только актуализирует теоретические знания студентов, но и имитирует логику, по которой принимаются решения, и которую осуществляет практик

6. В соответствии с гипотезой и задачами исследования опытно-экспериментальная работа выстраивалась на теоретическом фундаменте, получившем своё обоснование в его первой части и включала поэтапное осуществление организационно-педагогических условий, как и проверку их результативности. При проводимой проверке принималось во внимание, что уровень профессиональных компетенций у студентов подготовки СПО по дошкольному образованию определяется результатом профессионального обучения в дуальном обучении, который достигается посредством интеграции знаний, умений, навыков и личностного потенциала.

7. Формирование профессиональных компетенций студентов колледжа предстаёт целенаправленной организованной образовательной деятельностью, реализуемой в дуальном обучении, базирующемся на повышении эффективности образовательных практик и обеспечении

результативности включения студентов в профессиональную деятельность на рабочих местах.

8. Поэтапную реализацию на этапе опытно-экспериментальной работы получили следующие педагогические условия:

1. Разработка нормативной базы.

2. Выявление потребности работодателей в получении студентами-выпускниками дополнительного набора трудовых функций – профессиональных компетенций в рамках обучения по направлению и профилю подготовки.

3. Обогащение учебных программ педагогического колледжа дополнительным материалом для освоения запрашиваемых работодателями трудовых функций – профессиональных компетенций», для чего требуется:

1) разработка образовательной программы, содержание и структура которой будут удовлетворять требованиям организаций-работодателей;

2) определение сущностной характеристики образовательной деятельности по формированию тех профессиональных компетенций, которые выделены работодателями в качестве трудовых функций;

4. Новые подходы к практико-ориентированному образованию в системе дуального обучения включающие:

1) создание системы междисциплинарного интегративного проектирования для овладения студентами профессиональными компетенциями по запросам работодателей с использованием современных образовательных технологий;

2) введение наставничества в организацию педагогической практики.

9. Реализация обозначенных условий была связана с формированием профессиональных компетенций на основе: целостности представлений о специальности, о будущей профессиональной деятельности студентов; а также - компетентностного подхода, применённого при интеграции

структурных элементов профессиональных компетенций и имитации интегрированного характера будущей профессиональной деятельности.

10. Третье и четвёртое педагогическое условие реализовывалось при проведении практического обучения непосредственно в образовательных дошкольных учреждениях посредством активизации и интеграции педагогических практик, обеспечивая ввод студентов в профессиональную деятельность в ходе дуального обучения, и с учётом требований работодателей.

11. Для оценивания результативности опытно-экспериментальной работы использовалась двусторонняя оценка: экспертная (работодателей) и внутренняя (студентами и представителями колледжа) с расчётом коэффициента дуальности, подтвердившего продуктивность введения дуального обучения при выполнении введённых в образовательный процесс педагогических условий.

12. Результаты опытно-экспериментальной работы позволили получить подтверждение выдвинутой гипотезы об эффективности теоретически обоснованных педагогических условий, направленных на формирование профессиональных компетенций будущих специалистов по направлению специальности «Дошкольное образование» в дуальном обучении и считать её доказанной.

Выводы, полученные в исследовании, не могут считаться исчерпывающими в решении поставленной проблемы. Перспективы дальнейшей разработки дуального обучения видятся в исследовании полномасштабной модели профессиональных компетенций будущих специалистов системы СПО и оценивания их сформированности.

Список используемой литературы

1. Адольф, В.А. Количественная оценка компетентности выпускников интегрированной системы обучения и возможности ее повышения [Текст] / В.А. Адольф, М.В. Лукьяненко, Н.П. Чурляева // Педагогическое образование и наука, 2011, № 11. – С. 22 - 30.
2. Адольф, В.А. Проектирование образовательного процесса профессионального становления специалиста на основе компетентностного подхода [Текст] / Адольф, В.А., Степанова, И.Ю. // Высшее образование в России, № 3, 2008. – С. 158 - 161.
3. Айтуганов, И. М. Взаимодействие учебных заведений и предприятий как компонент интеграции профессионального образования и производства [Текст] / И.М. Айтуганов, Ю. А. Дьячков, Е. А. Корчагин и др. // Казан.пед. журн. 2009, № 2» - С 39.
5. Анисимов, П. Ф. Управление качеством среднего профессионального образования: Монография [Текст] / П. Ф. Анисимов, В. Е. Сосонко. – Казань: СПО РАО, 2001. – 256 с.
6. Анисимов, П.Ф. Регионализация среднего профессионального образования (вопросы теории и практики) [Текст] / П.Ф. Анисимов. - М.: Высшая школа, 2002. – 268 с.
7. Асмолов, А.Г. Личность как предмет психологического исследования [Текст] / А.Г. Асмолов. - М.: Изд-во МГУ, 2006. - 107 с.
8. Байденко, В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате [Текст] В.И. Байденко. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.- 22 с.
9. Батышев, С.Я. Профессиональная педагогика [Текст] / С.Я. Батышев. - М.: Эгвес, 1999. - 903 с.

10. Беляева, А.П. Методология и теория профессиональной педагогики [Текст] / А.П.Беляева. - СПб, 1999. - 480 с.
11. Бермус, А.Г. Контуры педагогического образования для XXI в. [Текст] / Мир образования, образование в мире. 2008. №2. - С. 281–300.
12. Беспалов, П.В. Компетентность в контексте личностно ориентированного обучения [Текст] / Педагогика. 2003. №4. - С. 41 - 45.
13. Болонский процесс: европейские и национальные структуры квалификаций (Книга-приложение 1) [Текст] / Под научной редакцией д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. - М.: Исследовательский центр проблем качества, 2009. - 536 с.
14. Болонский процесс: европейские и национальные структуры квалификаций (Книга-приложение 2) [Текст] / Под научной редакцией д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. - М.: Исследовательский центр проблем качества, 2009. - 220 с.
15. Бондаревская, Е.В. Смыслы и стратегии личностно ориентированного воспитания [Электронный ресурс]: электрон.данные. - М.: Научная цифровая библиотека PORTALUS.RU, 09 октября 2007. Режим доступа: http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1191932059&archive=1196815450&start_from=&ucat=& (свободный доступ). – Дата доступа: 01.12.2015.
16. Валеев, Х.М. Формирование профессиональных компетенций студентов технического колледжа при изучении интегрированных курсов: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 [Текст] / Х.М. Валеев - Троицк, 2009. - 181 с.
17. Вербицкий, А.А. Качество подготовки специалиста в контексте компетентностного подхода [Текст] / А.А. Вербицкий. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент, 2009, №4. - С. 511.
18. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013 - 2020 годы» (принята Постановлением правительства РФ от 15 апреля 2014г. № 295 [Электронный ресурс] / Российская газета.

2014, 24 апреля). Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/04/24/obrazovanie-site-dok.html>.

19. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр развития трудовых ресурсов» [Электронный ресурс]. - Режим доступа к сайту: ctr-tlt.ru

20. Дубовицкая, Т.Д. К проблеме диагностики учебной мотивации [Текст] / Т.Д. Дубовицкая // Вопросы психологии, 2005, №1. - С. 73 – 78.

21. Единый классификатор Компетенций НИУ ВШЭ [Текст] / Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, 2012. - 8 с.

22. Есенина, Е.Ю. Что такое дуальная система обучения? Детальный обзор. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.uppro.ru/library/personnel_management/training/dualnoe-obuchenie.html

23. Есенина, Е.Ю. Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона [Электронный ресурс] / Есенина, Е.Ю. Федеральный институт развития образования, 2013. Режим доступа http://www.firo.ru/wpcontent/uploads/2014/02/Ovsienko_Zimina_Esenina.pdf

24. Еслямова, А. К. Дуальная форма профессионального образования как продукт социального партнёрства. URL: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** (10.03.14).

25. Желтов, П.В. Формирование базовых профессиональных компетенций будущего специалиста-техника в колледже [Текст]: дис. канд. пед. наук: 13.00.08: Пенза, 2011. – 246 с.

26. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования [Текст] / Э.Ф. Зеер: учеб.пособие. – Екатеринбург, 2008. – 143 с.

27. Зеер, Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России, 2012. №5. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya> (дата обращения 14.08.2014).
28. Зеер, Э.Ф. Практика формирования компетенций: методологический аспект [Текст] / Э.Ф. Зеер, Д.П. Заводчиков // Формирование компетенций в практике преподавания общих и специальных дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования: сборник статей по материалам Всерос. науч.-практ. конф.; научн. ред. Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург-Березовский: Филиал Рос. гос. проф.-пед. ун-та в г. Березовском, 2011. - С. 510.
29. Зимняя, И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006, №8 – С. 20 - 26.
30. Зимняя, И.А. Педагогическая психология [Текст] / И.А. Зимняя: учебник для вузов Изд. второе, доп., испр. и перераб. - М.: Логос, 2006. - 480 с.
31. Каган, В.И. Основы оптимизации процесса обучения в высшей школе (Единая методическая система института: теория и практика) [Текст] / Каган В. И., Сычеников Н.А.: Научно-методическое пособие. - М.: Высшая школа, 1987. - 143 с.
32. Казанцева, Н. А. Педагогические условия формирования профессиональных компетенций будущих техников-экологов в колледже: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 [Текст] / Н.А. Казанцев. - М.: 2009. - 185 с.
33. Качество профессиональной подготовки специалистов в колледже: теория и опыт реализации: коллективная монография [Текст] / Под общ.ред. М.А. Емельяновой. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2012. – 200 с.
34. Краевский, В. В. Педагогическая наука и ее методология в контексте

Современности [Текст] / В.В. Краевский, В.М. Полонский // сб. науч. ст. / под ред. В. В. Краевского, В. М. Полонского. - М., 2001 - 386 с.

35. Кожевников, А.В. Реализация междисциплинарных проектов при разработке практико-ориентированных инженерных образовательных программ в рамках международных стандартов CDIO // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/34442> (дата обращения: 25.06.2015).

36. Кольга, В.В. Развитие педагогически интегрированной системы аэрокосмического образования на современном этапе: монография [Текст] / В.В. Кольга. – СПб. РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. – 138 с.

37. Кольга, В.В. Система информационного сопровождения процессанепрерывной подготовки специалиста аэрокосмической отрасли [Текст] / В.В. Кольга // Открытое образование и информационные технологии: Материалы Всерос. науч.-метод. конф. Прилож. к журн. «Открытое образование». Пенза: Инф.-издат. центр ПГУ, 2005. – С. 328–331.

38. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 – 2020 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р). [Электронный ресурс] / Министерство науки и образования РФ. – Режим доступа <http://минобрнауки.рф/projects/комплекс-мер-совершенствования-спо>

39. Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. – Федеральный портал «Российское образование». – Режим доступа [http://edu.mari.ru/ou_respub/sh14/commondocs/Концепция развития образования до 2020 г. pdf](http://edu.mari.ru/ou_respub/sh14/commondocs/Концепция_развития_образования_до_2020_г.pdf)

40. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] /Режим доступа: Минобрнауки. [рф/documents /4952/file/3922/PRAVITEL'STVO...](http://минобрнауки.рф/documents/4952/file/3922/PRAVITEL'STVO...)

41. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением

Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. [Электронный ресурс] / Министерство науки и образования РФ. – Режим доступа <http://минобрнауки.рф/documents/4717>

42. Копылов, С.Н. Формирование структурных составляющих профессиональных компетенций будущих техников при изучении общепрофессиональных дисциплин в колледже: автореферат дис. канд. пед. наук: 13.00.08 [Текст] / С.Н. Копылов. - Екатеринбург, 2012. – 27 с.

43. Коротаева, Е. В. Педагогические взаимодействия и технологии [Текст] / Е.В. Коротаева, Мин-во образования и науки. Уральский гос. пед. ун-т. – М.: Academia, 2007. – 256 с.

44. Лоцилова, М.А. Профессиональная подготовка будущих инженеров на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций и социальных партнеров 13.00.08 – теория и методика профессионального образования: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 [Текст] / М.А. Лоцилова. – Кемерово, 2015. – 269 с.

45. Макдональд, Б Подготовка специалистов среднего звена в США [Текст] / Б. Макдональд // Специалист, 2002, № 3 – С. 2–3.

46. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения [Текст] / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1990. – 192 с.

47. Матяш, Н.В. Психолого-педагогические барьеры в обучении школьников проектной деятельности как дидактическая проблема [Текст] / Н.В. Матяш, В.В. Фещенко // Школа и производство, 2007, № 7. – С. 3–9.

48. Международная стандартная классификация образования МСКО 2011. Институт статистики ЮНЕСКО. – 89 с.

49. Методологические основы системы модульного формирования содержания образовательных программ и совместимой международной системой классификаций учебных модулей по материалам научных исследований, выполненных МГУ им. М. В. Ломоносова в рамках проекта

- ФПРО 2005 года и национального проекта 2006 [Электронный ресурс].
Режим доступа <http://pandia.ru/text/77/220/10951.php>.
50. Муравьева, А.А. Модульные программы, основанные на компетенциях [Текст] / А.А. Муравьева // СПО. – 2004. – № 2. – С. 28–30.
51. Мухаметзянова, Г. В. Интеграционные процессы в региональной системе профессионального образования [Текст] / Г.В. Мухаметзянова, А.Р.Шайдуллина – Казань: «Идель-Пресс», 2011. – 63 с.
52. Национальная доктрина образования в РФ до 2025 года. [Электронный ресурс] // Российская газета. – 2000. – Режим доступа <http://rg.ru/2000/10/11/doktrina-dok.html>
53. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. Рекомендации [Текст] / О. Ф. Батрова, В. И. Блинов, И. А. Волошина [и др]. – М.: Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.
54. Никитина, Н.Н. Основы профессионально - педагогической деятельности [Текст] / Н.Н. Никитина, О.Н. Железнякова. – М.: Мастерство, 2002. – 288 с.
55. Новиков, А.М. Педагогика: словарь системы основных понятий [Текст] / А.М. Новиков. – М.: Издательский центр ИЭТ, 2013. – 268 с.
56. Новиков, А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования [Текст] – М.: Либроком, 2009. – 280 с.
57. Новиков, П.Н. СПО и занятость: проблемы взаимодействия и партнерства [Текст] / П. Н. Новиков // Профессиональное образование и формирование личности специалиста: Науч. – метод. Сб. /Отв. А. Ф. Щепотин. ИПР СПО. – М., 2002. – С. 93–97.
58. Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) 2010 [Электронный ресурс]. – Федеральный портал Российское образование. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/index.php>
59. Олейникова, О.Н. Прогнозы потребности в умениях и профессиональное образование и обучение – опыт ЕС [Электронный ресурс] / О.Н. Олейникова,

- А.А. Муравьева. – М.: АНО Центр изучения проблем профессионального образования, 2011. – Режим доступа: <http://www.cvetts.ru/>
60. Олейникова, О.Н. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций: методическое пособие [Текст] / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. – М.: АНО Центр ИПРО, 2011. – 72 с.
61. Олейникова, О.Н. Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ [Текст] / Олейникова: учеб.пособие. – 2-е изд. – М.: Альфа-М; Инфра, 2010.
62. Осипова, С.И. Методическая система обучения и её развитие в личностно-ориентированном образовании [Текст] / С.И. Осипова // Сибирский педагогический журнал, 2010, №11. – С. 43–58.
63. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение [Текст] / А.П. Панфилова: Учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А.П. Панфилова. – 3-е издание, испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 315 с.
64. Петров, Ю.Н. Дуальная система инженерно-педагогического образования – инновационная модель современного профессионального образования [Текст] / Ю.Н. Петров. – Н. Новгород, 2009. – 280 с.
65. Перехожева Е.В. Формирование профессиональной компетентности студентов технических вузов на основе междисциплинарной интеграции: автореф. дис. канд. пед. наук [Текст] / Е.В. Перехожева. - Чита, 2012. - 23 с.
66. Поташник, М.М. Инновационные школы России: становление и развитие. Опыт программно-целевого управления [Текст] / М.М. Поташник. Пособие для руководителей общеобразовательных учреждений. – М., 2006. – 187 с.
67. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р. [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки РФ. – Режим доступа

http://минобрнауки.рф/новости/2993/файл/1565/12.12.30-Распоряжение_2620р.pdf7bdae14a62e071a30babd3b/

68. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 года № 291 [Электронный ресурс] // Российская газета.- 2013. - Режим доступа <http://rg.ru/2013/06/26/obr-dok.html>

69. Постановление Правительства РФ № 245 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования» от 29 марта 2014г. [Электронный ресурс] // Российская газета.- 2014. - Режим доступа <http://rg.ru/2014/04/02/obraz-site-dok.html>

70. Программа развития образования до 2020 года». Распоряжение Председателя Правительства РФ № 2620-р. [Электронный ресурс] // Российская газета.- 2012. - Российская газета. - 2014. - Режим доступа http://rg.ru/pril/76/89/67/2620_plan.pdf

71. Профессиональная педагогика [Текст] / Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям; под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. Издание 3-е, переработанное. – М.: Из-во ЭГВЕС, 2010. –406 с.

72. Психология профессионального развития: методология, теория, практика: коллективная монография [Текст] / Под ред. Э.Ф. Зеера. – Екатеринбург: РГПУ, 2011. – 197 с.

73. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 780 о Федеральных инновационных площадках от 23.07.2014. [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=603768>

74. Распоряжение правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки". [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/>
75. Решетников, Д.Л. О воспитательной роли наставничества в системе дуального образования. [Текст] / Общепрофессиональные компетенции студентов в условиях модернизации образования: опыт формирования и оценивания : сборник научных трудов // [Ред кол. И.В. Руденко, Л.В. Алиева, Ю.А. Кустов, Н.С. Бейлина]. – Самара : ООО «Офорт», 2016. – 199 с.
76. Родиков, А.С. Некоторые аспекты профилизации образовательных услуг дуальной системы европейского образования [Текст] // Вестник Военного университета, 2010, № 3 (23). – С. 41–46.
77. Романов, С.П. Развитие дуальной системы инженерно-педагогического образования в высшем учебном заведении [Текст] / С.П. Романов. – Самара: Самарский гос. пед. ун-т, 2008. – 393 с.
78. Самолдина, Л.Н. Научно-методическое обеспечение дуальной целевой профессиональной подготовки студентов в ссуз / дис. канд. пед. наук [Текст] / Л.Н. Самолдина, Казань, 2012. – 272 с.
79. Сайт Президента Российской Федерации: <http://news.kremlin.ru/news/19882/print>
80. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] / Режим доступа: [Consultant.ru. document /cons _ doc _LAW_180402/](http://Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/)
81. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2-х т. Т. 1. [Текст] / Г.К. Селевко. – М.: Народное образование, 2005. – 556 с.
82. Семушина, Л.Г. Содержание и технологии обучения в ссузах [Текст] / Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко. – М.: Мастерство, 2001. – 272 с.
83. Скаткин, М.Н. Методология и методика педагогического исследования [Текст] / М.Н. Скаткин. – М.: Педагогика, 1986. – 152 с.

84. Словарь-справочник современного российского профессионального образования. Выпуск 1 [Текст] / Авторы-составители: В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, А.Н. Лейбович, П.Н. Новиков. – М.: ФИРО, 2010. – 19 с.
85. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р). [Электронный ресурс] // Информационно-правовая база «Гарант».– Режим доступа <http://www.garant.ru/products/ipro/prime/doc/70239972/>
86. Суворов, В.С. Теория и технология управления качеством многоуровневой подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования: автореферат диссертации доктора педагогических наук [Текст] / В.С. Суворов. – Набережные Челны, 2005. – 39 с.
87. Субетто, А.И. Интеграционная модель выпускника вуза на базе системно-деятельностного и компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций / А.И. Субетто. – Спб., М.: Исслед. Центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 48 с.
88. Торопов, Д.А. Обеспечение качества профессионального образования в Германии [Текст] / Д.А. Торопов. – М.: УЦ «Перспектива», 2005. – 240 с.
89. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки РФ. – Режим доступа <http://минобрнауки.рф/документы/2974>.
90. Хуторской, А.В. Основы обучения. Дидактика и методики [Текст] / А.А. Хуторской, В.В. Краевский. – М., 2007. – 352 с.
91. Чапаев, Н.К. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт [Текст] / Н.К. Чапаев, М.Л. Вайнштейн. – Челябинск: Изд-во ЧИРПО. - Екатеринбург, 2007. – 408 с.

92. Чебанная, И.А. Формирование профессиональных компетенций выпускников колледжа (на примере студентов-технологов) / автореферат дис. канд. пед. наук [Текст] / И.А. Чебанная. - Астрахань, 2008. – 27 с.
93. Шерстнева, Н. В. Дуальное обучение – перспективная система обучения в ТиПОКостанайский современный многопрофильный колледж, г. Костанай. URL: <http://pedagog.kz> (16.03.14)].
94. Шилина, И.А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии [Текст] / И.А. Шилина. Известия пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. № 16/2009 – Пенза. - С. 243– 248.
95. Шувалова, М.А. Подготовка специалистов в системе дуального образования [Текст] / В.В. Кольга, М.А. Шувалова. Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева, 2014, № 3 (29). - С. 66–69.
96. Шувалова, М.А. Современные модели дуального образования техников высокотехнологичной отрасли / В.В. Кольга, М.А. Шувалова. Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1; URL: www.scienceeducation.ru/121-18103 (дата обращения: 25.03.2015).
97. Щепотин, А.Ф. Современные технологии обучения в профессиональном образовании [Текст] / А.Ф. Щепотин, В.Д. Федоров. – М.: Профessional-Ф, 2002. – 54 с.
98. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения: учебное пособие для студентов высш. учебн. заведений [Текст] / Н.Е. Эрганова. М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 160 с.
99. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х томах / [Текст] / Под ред. С.Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – 84 с.
100. Якиманская, И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного

обучения [Текст] / И.С. Якиманская // Вопросы психологии. – 1995. – № 2. – С. 31–36.

101. Ausbildung&BerufRechte und Pflichtenwährend der Berufsausbildung // Bonn, Berlin 2007 (aktualisierterNachdruck 2008). – 218 p.

102. How the dual system – practical vocational and academic - works in Germany. – Bonn, Germany: BIBB. – 2012.

103. Schunn, Ch. D., Crowley K., Okada T. Cognitive Science: Interdisciplinarity Now and Then. Interdisciplinary Collaboration: An emerging Cognitive Science (eds Sh. J. Derry, Ch. D. Schunn, M. A. Gernsbacher), Mahwah, NJ, Erlbaum,2005, pp. 287–315.

104. Hensen, R.F., Hippach-Schneider U. VET in Europe – Country Report Germany // 10th edition. – Bonn, Germany: BIBB. – Nov. 2012. – 120 p.

105. Ordinance on Vocational Education and Training in the Occupation of Mechatronics Fitter (English Version). - Bonn, Germany: BIBB. – 2013. – 15 p

Методические рекомендации об организации наставничества в рамках реализации дуального обучения, Самарская область, 2016

Введение

Настоящие методические рекомендации об организации наставничества подготовлены в целях создания и развития эффективной системы наставничества на предприятиях/организациях (далее - Предприятие), участвующих в реализации основных профессиональных образовательных программ (далее - образовательные программы) с использованием элементов дуального обучения при взаимодействии с профессиональными образовательными организациями.

Основные задачи наставничества при реализации программ дуального обучения:

- комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих;
- формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- передача наставником личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников;
- повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием и приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

Методические рекомендации определяют ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества на Предприятии.

Участники процесса наставничества и направления их деятельности

Участниками системы наставничества являются работодатели (предприятия организации), профессиональные образовательные организации и обучающиеся.

1) Работодатели (предприятия, организации)

Направления деятельности:

1. Развитие системы наставничества. Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации обеспечивают развитие системы наставничества на предприятии, в том числе выбор кандидатов в наставники из числа наиболее квалифицированных работников, организуют их обучение.

2. Организация практического обучения. Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации и наставниками планируют и организуют персональные образовательные траектории студентов.

3. Участие в оценке качества образования. Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации и наставниками осуществляют проведение совместной процедуры оценки степени сформированности компетенций студентов.

2) Профессиональная образовательная организация

Направления деятельности:

1. Организация и проведение мероприятий совместно с работодателями.

2. Осуществление проектирования обучения совместно с работодателями (создание совместной материально-технической и производственной базы для организации дуального обучения; разработка

совместно с представителями предприятия образовательных программ).

3. Заключение с работодателями договоров о совместной реализации образовательных программ; закрепление кураторов за группой дуального обучения; заключение ученического договора.

4. Организация процедур промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения, в том числе совместно с наставниками и мастерами производственного обучения, разработка механизмов и инструментов промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения.

5. Организация итоговой государственной аттестации студентов, в том числе совместно с представителями предприятия (организации) и наставниками, разработка критериев оценки качества образования выпускников, материалов к производственному экзамену.

3) Обучающиеся (студенты)

Направления деятельности:

1. Изучение требований нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия.

2. Изучение и освоение видов профессиональной деятельности.

3. Выполнение указаний и рекомендаций наставника, обучение практическому решению поставленных задач.

4. Формирование профессиональных навыков, развитие общих и профессиональных компетенций, овладение практическими приемами и способами качественного выполнения заданий.

5. Устранение совместно с наставником допущенных ошибок.

Требования, предъявляемые к наставникам

Наставник – работник предприятия (организации) из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными качествами, практическими знаниями и опытом, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному

приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

В основе выбора наставников должны лежать три группы качеств:

- человеческие – такие как терпение, доброжелательность, эмоциональная устойчивость и т.д.;
- профессиональные – то есть наличие высокой квалификации, необходимой сертификации и опыта;
- наставнические – эта та «дельта», которая необходима в дополнение к профессионализму и человечности – умение найти контакт, доходчиво объяснить, показать общее и частности, поддержать, проверить, потребовать и так далее.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, должен быть терпеливым и целеустремленным. Желательно, чтобы наставник не только помогал начинающему специалисту решать текущие проблемы, но и привлекал его к участию в жизни коллектива, способствовал раскрытию его профессионального потенциала, воспитывал в нем потребность к самообразованию, овладению новыми технологиями. Для этого он должен обладать развитыми коммуникативными качествами, быть инициативным и творческим человеком.

Наставник должен обладать высокой профессиональной компетентностью. Принимая на себя обязанности, наставник открывает для себя и ряд преимуществ:

- наставничество помогает опытному специалисту увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей профессиональной деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает личный вклад в систему профессиональной адаптации, получает удовлетворение от общения;

– в-третьих, результаты работы наставника могут учитываться при проведении аттестации наставника, продвижении его по карьерной лестнице, материальном и нематериальном стимулировании.

Роль наставника на производстве подразумевает не только передачу студенту информации. Наставник выступает в роли «коуча», консультанта и контактного лица для обсуждения профессиональных и личных вопросов.

Компетенции, права, обязанности и ответственность наставника

Наставник имеет право:

1. Требовать от студентов выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка Предприятия, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением.

2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением, вносить предложения о поощрении отдельных обучающихся.

3. Принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения при освоении образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся.

Наставник обязан:

1. Ознакомить студентов с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Предприятия.

2. Проводить обучение в соответствии с планом-графиком дуального обучения и контролировать работу, выполняемую студентами самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

3. Рационально организовывать труд студентов, эффективно

использовать новое оборудование Предприятия в процессе обучения.

4. Информировать куратора обучающихся о процессе их адаптации на производстве, дисциплине и поведении, текущих результатах обучения.

5. Своевременно вносить записи в дневник практического обучения (производственной практики) студента.

Требования к умениям, знаниям и компетенциям наставников

Наставник должен уметь:

1. выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой студентами: решение профессиональных задач, выполнение отдельных трудовых функций, технологических операций и отдельных приемов технологических операций;

2. проводить проверку исправности технологического оборудования, контролировать качество выполнения работ;

3. обеспечивать на занятиях порядок и дисциплину, проводить инструктаж по охране труда, контролировать санитарно-бытовые условия, выполнение правил пожарной безопасности, электробезопасности и других правил, анализировать и устранять возможные риски жизни и здоровью студентов;

4. контролировать и оценивать готовность студентов к занятию, работу, выполняемую ими, оценивать динамику подготовленности и мотивации студентов, успехи и затруднения в освоении профессии, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания;

5. анализировать проведение занятий, вносить коррективы в рабочую программу, план практической подготовки, собственную профессиональную деятельность;

6. осуществлять поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся;

7. использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации практического обучения, применять

современные технические средства обучения с учетом специфики осваиваемой профессии, специальности, возрастных и индивидуальных особенностей студентов;

8. устанавливать педагогически целесообразные отношения со студентами, обучать самоорганизации и самоконтролю;

Наставник должен знать:

1. технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;

2. правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ;

3. нормативно – правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

Наставник должен обладать следующими компетенциями:

1. разрабатывать содержание обучения с учетом требований охраны труда, экологической безопасности, научно-технического, технологического прогресса;

2. обеспечивать достижение обучающимся положительных результатов (в том числе, создание условий, которые способствуют успешному обучению и развитию профессиональной культуры, мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи со студентами);

3. выбирать практико-ориентированные, интерактивные методы и материалы обучения;

4. оценивать результаты обучения.

Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студента в период практического обучения на Предприятии.

Нормативные документы, регламентирующие процесс наставничества

На подготовительном этапе организации наставничества осуществляется разработка проектов нормативных актов, сопровождающих

процесс наставничества; определяются лица, ответственные за организацию и руководство наставничеством.

Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях регламентируется:

1. Положением Предприятия о наставничестве.
2. Положением Предприятия об оплате труда студентам и наставникам.
3. Годовым календарным графиком, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса при реализации программы дуального обучения.
4. Приказами Предприятия (об утверждении положения о наставничестве, о назначении наставников, об определении лица или органа, осуществляющих руководство и контроль за организацией и осуществлением дуального обучения (в том числе за работой наставников) и профессиональной образовательной организации).
5. Договорами о дуальном обучении между Предприятием и профессиональной образовательной организацией.
6. Ученическими договорами о дуальном обучении между студентами и Предприятием.
7. Инструкциями о практическом обучении студентов.

Порядок назначения наставника

Наставник закрепляется за студентами на время реализации программы дуального обучения приказом руководителя Предприятия (организации). Работники Предприятия назначаются наставниками с их письменного согласия.

Наставничество устанавливается на весь период практического обучения на базе Предприятия. Наставничество осуществляется в отношении студента или группы студентов.

Реализации функций наставничества предшествует прохождение наставником стажировки (психолого-педагогическое и инструктивно-методическое обучение) в профессиональной образовательной организации по профилю реализуемой на Предприятии программы дуального обучения.

Стажировка направлена на:

- расширение представлений наставника о технологиях обучения студентов;
- развитие навыков управления группой студентов;
- повышение статуса наставника на Предприятии.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Предприятия в случаях:

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

Результат обучения на предприятии зависит не только от квалификации и профессионализма наставника, но и его мотивации. Наставничество должно быть соответствующим образом обеспечено механизмами мотивации и стимулирования данной деятельности. Размер и порядок поощрения наставника за проведение дуального обучения устанавливается Предприятием.

Механизм реализации наставничества

Для организации и проведения наставничества Предприятие реализует следующие шаги:

1. Закрепляет за каждой группой студентов (студентом) наставника для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по направлению программы дуального обучения и информирует об этом профессиональную образовательную организацию.

2. Согласует с руководством профессиональной образовательной организации сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в профессиональную образовательную организацию по соответствующему направлению программы дуального обучения.

3. Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы дуального обучения на Предприятии и создает условия для работы наставника с группой студентов (студентом).

4. Обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения.

5. Проводит инструктаж по технике безопасности с записью в журнале установленного образца и следит за соблюдением студентами техники безопасности при выполнении работ.

6. Обеспечивает участие наставника в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по рабочей профессии (специальности).

7. Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы дуального обучения на Предприятии.

8. Предоставляет для проведения занятий материально-техническую базу и необходимые помещения, соответствующие санитарным и гигиеническим требованиям.

9. Передает в профессиональную образовательную организацию информацию о посещаемости занятий, степени освоения студентами

программного материала, результатах освоения студентами соответствующих модулей, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности.

Для организации проведения наставничества профессиональная образовательная организация реализует следующие шаги:

1. Согласовывает с Предприятием программу дуального обучения.
2. Контролирует выполнение наставником программы дуального обучения.
3. Согласует с руководством Предприятия сроки прохождения стажировки наставником и организует стажировку наставника по соответствующему направлению программы дуального обучения.
4. Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций студентов, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, и в работе комиссии по присвоению квалификации выпускникам по профессии (специальности).
5. Обеспечивает выполнение студентом указаний мастера производственного обучения, наставника, касающихся процесса обучения и производственного процесса.

Памятка о выполнении обязанностей наставника

Памятка о выполнении обязанностей наставника может содержать ряд рекомендаций относительно оказания помощи студенту, в ознакомлении с деятельностью Предприятия и знакомстве с его сотрудниками, в создании комфортной рабочей атмосферы, а также в методах передачи студенту опыта и знаний.

Памятка для студента «Первые шаги»

Памятка «Первые шаги» предназначена студентам и включает основную информацию, которая может понадобиться на начальном этапе

обучения: необходимые для оформления документы, информация о структуре Предприятия, его миссии и ценностях, особенностях профессиональных требований и т.д. Такая памятка позволяет собрать воедино всю необходимую на первоначальном этапе информацию и существенно сократить временные затраты наставника на разъяснение основных аспектов и предоставление технической информации студенту.

Список нормативных правовых актов, обязательных для ознакомления

Список нормативных правовых актов (Устав, правила внутреннего трудового распорядка, санитарные, противопожарные нормы, правила Предприятия, инструкции), обязательных для ознакомления студентом должен формироваться каждым Предприятием индивидуально с учетом специфики работы. Данный инструмент позволяет быстро ознакомить студента с основами профессиональной деятельности, правилами и нормами Предприятия, регламентированными в нормативных актах.

Организация вводной лекции для студентов

Вводная лекция проводится с целью ознакомления студентов с основными требованиями работодателя, планом-графиком практического обучения. Для небольшой группы студентов лекцию может вести непосредственный наставник, в то время как для большого числа студентов целесообразно организовывать централизованные мероприятия, при проведении которых необходимо учитывать различия в специализации и предоставлять информацию общего характера, актуальную для всех студентов. Кроме того, при необходимости наставники могут разработать вводный курс по развитию отдельных знаний и умений для студентов. Тематика курса формируется наставниками с учетом пожеланий руководителей соответствующих структурных подразделений Предприятия и студентов.

Организация рабочего места студента рядом (в одном кабинете) с наставником

Данный инструмент ускорит процесс взаимодействия наставника и студента, позволяя в режиме реального времени разрешать все возникающие вопросы, а также позволяя студенту перенимать модель поведения и профессионализм наставника, в том числе наблюдать организацию и методы его работы, выполнение конкретных заданий и поручений, обучаться на практических примерах.

Использование методов проектного наставничества

Методы проектного наставничества предполагают выделение фрагментов реальной работы (определенных заданий) специалиста и построение на их основе системы проектного обучения студента, посредством приобретенного опыта с возможностью его дальнейшего применения. Данные методы обучения развивают навыки адаптации, способности работать в условиях неопределенности, задавать вопросы, делать обобщение на основе конкретного опыта. К ним относятся следующие два основных инструмента:

«Обучение действием» предполагает работу наставников и студентов над проблемами, которые часто встречаются в работе. Для данного инструмента на Предприятии должны быть выбраны специальные «обучающие проекты/задания» и определена группа лиц, в состав которой должны входить наставник и студент. Данные проекты/задания должны иметь четкие цели, ресурсные и временные границы, возможность индивидуального обучения студентов, а также определенные ожидаемые результаты. Таким образом, участие в данных обучающих проектах/заданиях позволит обеспечить развитие студентов путем выполнения конкретных задач.

«Партнерства по передаче знаний» (КТР – knowledgetransferpartnership) – инструмент, в реализации которого участвуют три стороны: наставник,

профессиональная образовательная организация и студент. Наставник в первые недели работы со студентом определяет необходимые данному студенту для качественного исполнения должностных обязанностей набор профессиональных знаний и умений. Образовательная организация под каждый такой набор формирует специальные обучающие проекты-кейсы, направленные на развитие у студента именно этих компетенций. Обучающие проекты-кейсы, как правило, проводятся в течение одного рабочего дня. Наиболее эффективным данный инструмент наставничества может быть для студентов, заключивших договор о дуальном обучении с обязательством последующего трудоустройства на Предприятие.

Проведение обзорной экскурсии по Предприятию

Обзорная экскурсия осуществляется наставником в первый день пребывания студентов на Предприятии с целью ознакомления с расположением служебных и производственных помещений, сокращения времени на поиск необходимых помещений, мест нахождения специалистов, а также знакомства с коллективом.

Проведение индивидуальных занятий

Индивидуальные занятия наставника со студентами предполагают обязательное совместное выполнение должностных обязанностей наставника и студента. Данные занятия должны быть предусмотрены в графике работы наставника. Кроме того, индивидуальные занятия должны практиковать обязательные формы контроля (на усмотрение наставника) за выполнением заданий студентом.

Взаимодействие наставника и студента

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и студента:

- 1) Адаптационный: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга

обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в знаниях, умениях и навыках студента.

2) Практический: на этапе происходит реализация процесса наставничества, реализуется перечень мероприятий, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется профессиональная адаптация, корректировка профессиональных умений студента.

3) Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации студента и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Адаптационный этап

На этом этапе наставник знакомит студента с историей и структурой Предприятия, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативными актами, особенностями деятельности подразделения, перспективами развития Предприятия, коллективом, его традициями; расположением помещений; рабочим местом студента; проводит вводный инструктаж, определяет круг обязанностей, выявляет сильные и слабые стороны конкретного студента.

Студент имеет право:

- пользоваться имеющейся на Предприятии нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью.

Студент обязан:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Предприятия;

- повышать уровень профессиональных знаний, умений, необходимых для работы;

- выполнять задания, предусмотренные планом-графиком практического обучения;
- изучать требования нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия, определяющих права и обязанности специалиста;
- выполнять рекомендации наставника, учиться практическому решению поставленных задач;
- совершенствовать профессиональные умения, направленные на качественное выполнение обязанностей, заданий и поручений;
- совместно с наставником устранять допущенные ошибки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных заданий;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру деятельности.

Практический этап

Обучение осуществляется в соответствии с учебным планом, календарным учебным планом, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса. Наставником совместно со студентом может быть разработан план профессионального развития, в котором указываются: ключевые компетенции, знания, умения, способности, обеспечивающие приобретение и развитие ключевых компетенций, мероприятия по освоению видов профессиональной деятельности, сроки исполнения, отметки об исполнении; оценка наставника; поручения или рекомендации наставника. Алгоритм реализации наставничества может выглядеть следующим образом:

- постановка студенту целей и задач в рамках план-графика обучения;
- моделирование поведения студента, определение наиболее качественных и эффективных направлений его работы, стимулирование на

результативное выполнение заданий (психологическая и моральная «настройка» на лучший результат);

- решение студентом несложных практических заданий, закрепление теоретических знаний;

- наблюдение за выполнением работы (в случае необходимости корректировка действий студента, при этом основной упор делается не на выявление ошибок и просчетов, а на том, что он делает правильно).

Основная задача наставника – структурирование, подготовка и анализ учебного процесса. Для обучающихся должны быть подготовлены задания, которые составляются с учетом пройденного материала, а также предоставляется необходимое оборудование и расходные материалы. Так как обучающимся предстоит научиться самостоятельно получать информацию, необходимо проводить беседы с ними, в которых обсуждается пройденный материал и его использование на практике.

При реализации программ дуального обучения наставником используются формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности.

Важной частью обучения является демонстрация способов выполнения новых для обучающегося операций, а затем контроль их выполнения. После выполнения задания необходимо провести с обучающимся беседу, посвященную анализу результатов проделанной работы. Обучающимся предлагается сообщить о сложностях, с которыми пришлось столкнуться, и о том, что они сделают по-другому в будущем. Параллельно выявляются «слабые места» в подготовке обучающегося.

Перечень мероприятий по наставничеству может включать:

- мероприятия по ознакомлению студентов с рабочим местом и коллективом;

- мероприятия по ознакомлению студентов с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, целями и задачами деятельности Предприятия;
- совокупность мер по адаптации к профессиональной деятельности;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся процесса обучения;
- выполнение студентом практических заданий;
- перечень мер по овладению студентом профессиональными знаниями и умениями;
- другие мероприятия по наставничеству.

Аналитический этап

Планирующими и отчетными документами практического обучения являются программа дуального (практического) обучения и дневник практики.

Программа практического обучения (практики) содержит информацию:

- о месте и времени обучения;
- о ее целях и задачах;
- о перечне общих и профессиональных компетенций, которыми должен овладеть студент в ходе ее прохождения;
- о предполагаемых результатах обучения;
- о наименовании выполняемых видов работ/изучаемых вопросов;
- о критериях оценки ее результатов;
- о требованиях к результатам.

Дневник практического обучения (практики) содержит информацию:

- о месте и времени обучения;
- о наставнике, кураторе;

- о наименовании выполненных студентом видов работ, заданий/изученных вопросов;
- об уровне освоения студентом общих и профессиональных компетенций;
- об оценке выполненных студентом работ.

Заполнение наставником формализованного отчета о результатах обучения студента

В течение десяти дней по завершении наставничества наставник заполняет формализованный отчет о результатах обучения студента. Заполненный формализованный отчет наставник передает в профессиональную образовательную организацию.

Оценка качества профессионального образования в рамках реализации дуального обучения

Одним из ключевых элементов оценки является проведение квалификационный экзамена. В состав квалификационного экзамена входят теоретическая и практическая часть или только практическая (задание на подтверждение приобретенных компетенций и уровня квалификации). Содержание квалификационного экзамена соответствует квалификационным характеристикам конкретной профессии.

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

Порядок проведения квалификационного экзамена:

1. Основанием для допуска к экзамену является решение расширенного педагогического совета, на который приглашаются наставники.
2. Результатом экзамена являются оценки по итогам теоретического и практического обучения.

3. Оценка является итоговой оценкой по практическому обучению/производственной практике.

4. Квалификационный экзамен проводит экспертная комиссия, которая организуется по каждой специальности.

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

Приложение Б

АНКЕТА СТУДЕНТА

Уважаемый студент! Вы участвуете в анкетном опросе, предназначенном для выявления уровня Вашей удовлетворенности различными аспектами дуального обучения. Пожалуйста, отнеситесь к заполнению представленного опросника максимально серьезно. Ваши ответы помогут повысить качество получаемого Вами образования! Анкета анонимная, результаты будут использованы только в обобщенном виде.

1. Колледж/техникум, в котором Вы обучаетесь _____
2. Направление подготовки _____
3. Предприятие (организация), с которым Вы заключили договор о дуальном обучении _____
4. Почему Вы выбрали именно это предприятие (организацию)?
 - 1) Высокий рейтинг, престиж
 - 2) Хорошая материальная база
 - 3) По совету друзей или родственников
 - 4) По совету преподавателей
 - 5) Оплачиваемая работа в период практического обучения на предприятии (в организации)
 - 6) Высокая зарплата в будущем
 - 7) В колледже мне не предоставили выбора

- 8) Свой вариант ответа _____
5. Планируете ли Вы после окончания обучения трудоустроиться на данное предприятие (организацию)?
- 1) Да
 - 2) Скорее да, чем нет
 - 3) Скорее нет, чем да
 - 4) Нет, потому что _____
 - 5) Затрудняюсь ответить
6. Оцените, пожалуйста, Вашу удовлетворенность различными аспектами обучения на предприятии (в организации) по трехбалльной шкале, где 3 – удовлетворен, 2 – частично удовлетворен, 1 – не удовлетворен:

Оцениваемые аспекты	3	2	1
Организация и условия обучения на предприятии (в организации)			
График выходов на практическое обучение			
Безопасность условий труда			
Выделенное рабочее место			
Содержание выполняемой работы			
Объем выполняемой работы			
Взаимодействие с наставником			
Взаимоотношения с наставником			
Ценность получаемых от наставника практических знаний, умений, навыков			
Объективность оценки моей работы со стороны наставника			
Возможность проявить себя в процессе выполнения порученных наставником заданий			

7. Если оценивать в целом, насколько Вы удовлетворены дуальной формой обучения на сегодняшний момент?
- 1) Полностью удовлетворен (переход к вопросу №9)
 - 2) Скорее удовлетворен (переход к вопросу №9)
 - 3) Скорее не удовлетворен
 - 4) Полностью не удовлетворен
 - 5) Сложно оценить (переход к вопросу №9)

8. Чем именно Вы не удовлетворены? _____
9. С Вашей точки зрения качество дуального обучения в сравнении с традиционной формой обучения лучше, хуже или на одном уровне?
- 1) Лучше, потому что _____
 - 2) Хуже, потому что _____
 - 3) На одном уровне
 - 4) Затрудняюсь ответить

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ!

Приложение В

АНКЕТА НАСТАВНИКА

Уважаемый наставник! Вы участвуете в анкетном опросе, предназначенном для выявления актуального состояния деятельности наставников в рамках реализации дуального обучения студентов Тольяттинского социально-педагогического колледжа (далее – ТСПК). Анкета анонимная, результаты будут использованы только в обобщенном виде.

1. Вы стали наставником студента:
 - 1) по собственной инициативе
 - 2) по предложению/просьбе руководителя
 - 3) другое _____
2. Оцените, пожалуйста, Вашу удовлетворенность различными аспектами наставнической деятельности по трехбалльной шкале, где 3 – удовлетворен, 2 – частично удовлетворен, 1 – не удовлетворен:

Оцениваемые аспекты	3	2	1
Организация обучения			
График выходов студентов на практическое обучение			
Своевременное согласование и наличие планов, практических заданий, реализуемых со студентами			
Четкость распределения полномочий наставника и представителя ТСПК			

Своевременность реагирования представителя ТСПК на возникающие в процессе обучения проблемы			
Четкость требований по оформлению документации при работе со студентом			
Взаимодействие со студентом			
Взаимоотношения со студентом			
Выполнение студентом правил внутреннего распорядка и дисциплинарных требований			
Активность и инициативность студента			
Выполнение требований к практическим заданиям			

3. Укажите, какая поддержка Вам необходима для организации более эффективной работы со студентом (можно выбрать несколько ответов):

- 1) материальное стимулирование
- 2) моральное поощрение (устная благодарность и адресное признание заслуг перед педагогическим коллективом образовательной организации, награждение благодарственным письмом и др.)
- 3) методическая поддержка по содержанию деятельности
- 4) не нуждаюсь в поддержке
- 5) другое: _____

4. Укажите, какая информация по организации наставничества для Вас является актуальной (можно выбрать несколько ответов):

- 1) методики и технологии, применяемые в наставничестве
- 2) эффективные технологии межличностного взаимодействия
- 3) другое _____

5. Если оценивать в целом, насколько Вы удовлетворены работой со студентом в рамках реализации дуальной модели обучения на сегодняшний момент?

- 1) Полностью удовлетворен
- 2) Скорее удовлетворен
- 3) Скорее не удовлетворен

- 4) Полностью не удовлетворен
- 5) Сложно оценить
6. Чем именно Вы не удовлетворены? _____
7. Сформулируйте свои предложения для эффективной организации работы со студентами: _____
8. Как вы считаете, нужно ли создание объединения наставников для повышения престижа наставничества и развития этой деятельности?
 - 1) Нужно
 - 2) Не нужно
 - 3) Затрудняюсь ответить
9. Хотели бы Вы сами стать членом такого объединения наставников?
 - 1) Да, хотел бы.
 - 2) Нет, не хотел бы.
 - 3) Затрудняюсь ответить.

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ!