

Ответы на часто задаваемые вопросы по теме «Внедрение моделей практико-ориентированной подготовки специалистов в СПО»

Какие существуют модели практико-ориентированной подготовки специалистов в СПО?

Отвечая на данный вопрос, условимся, что будем в этом контексте понимать под моделью представление некоторого реального процесса. В нашем случае – образовательного процесса. В этом смысле, модель одна – практико-ориентированного профессионального образования, которое обеспечивает:

- доступность производственной практики на рабочем месте;
- отработка во время практики всех видов работ, необходимых для квалификации;
- создание условий (образовательной среды) для мотивации студента к профессиональной деятельности, приобщение его к корпоративной культуре;
- качество работы выпускника соответствует требованиям работодателя, позволяет частично окупить затраты работодателя на обучение, а выпускнику - трудоустроиться по профессии, специальности.

Иногда говорят о моделях (во множественном числе), подразумевая на самом деле различия в используемых формах обучения.

Помимо форм обучения (дуальная, целевая), обеспечивающих подготовку кадров для крупных предприятий, крупного бизнеса, важно обратить внимание на возможности вовлечения среднего и малого бизнеса в подготовку кадров. В сфере услуг, гостиничного сервиса, туризма, социальной сферы, как правило, нет «крупных» и финансово состоятельных работодателей. Они неохотно предоставляют места для прохождения практики, но спрос на выпускников по профессиям и специальностям этого сектора достаточно велик. В этом случае выходом становится создание «кампуса» профессиональной образовательной организации или ресурсного центра. Специально оборудованные рабочие места в учебных фирмах, учебных ресторанах, гостиницах, парикмахерских, создание образовательных центров с включением в них дошкольных образовательных учреждений,

общеобразовательных учреждений и т.п. становятся эффективным способом достижения поставленной цели.

Практико-ориентированная модель – это альтернатива базовому профессиональному образованию «внутри» профессиональной образовательной организации, так как требует передачи полномочий в образовательном процессе другим организациям, в том числе, организациям работодателей. Эта модель обязательно носит сетевой характер.

Ранее (см. ответы на часто задаваемые вопросы, опубликованные в 2016 году; http://prof-mayak.ru/training_center/faq/) мы уже отмечали, что различают «узкий» и «широкий» смыслы понятия «дуальное образование (обучение)», сложившиеся в Российской Федерации.

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

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 образование – это инфраструктурная региональная модель, работающая в логике практико-ориентированной модели профессионального образования.

Наиболее успешными становятся российские региональные системы, в которых определена организация-координатор взаимодействия, выстроен механизм участия каждой профессиональной образовательной организации в подготовке кадров для определенного развитого в регионе экономического сектора. Опыт кластерной системы с отраслевыми советами является наиболее успешным в этом отношении.

При этом в работе конкретных образовательных организаций могут использоваться разные формы практического обучения, обучения на рабочем месте.

Есть ли какие-либо законодательные изменения в отношении сетевой формы реализации образовательных программ с участием работодателей?

Приказом Минобрнауки России от 10.02.2017 № 124 определен порядок перевода обучающихся в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального и (или) высшего образования. Формируются региональные площадки сетевого взаимодействия на базе межрегиональных центров компетенций (МЦК).

Однако до конца не проработан вопрос о сетевом взаимодействии профессиональной образовательной организацией и организаций работодателя. Данный вопрос обсуждается Советом по профессиональному образованию Комитета по образованию и науке Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации седьмого созыва. В частности, есть предложение привести пункт 7 «г» Положения о лицензировании образовательной деятельности в соответствии с частью 1 статьи 15 ФЗ «Об образовании в РФ»

(в соответствии с пунктом 7 «г» Положения о лицензировании образовательной деятельности предприятию для организации практического обучения в сетевой форме необходимо получить лицензию на образовательную деятельность. Это противоречит части 1 статьи 15 ФЗ «Об образовании в РФ», допускающей использование в рамках сетевой реализации образовательных программ ресурсов не только нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, но и при необходимости - иных организаций).

В 2015-16 годах была информация о том, что Агентством стратегических инициатив прорабатывается вопрос внесения изменений в статью 264 Налогового кодекса Российской Федерации. Есть ли какие-либо новости о продвижении данного вопроса?

31 октября 2016 года законопроект был рассмотрен и одобрен на заседании комиссии Правительства РФ по законопроектной деятельности. 21 ноября 2016 года документ был подписан председателем Правительства РФ

Дмитрием Медведевым и направлен на рассмотрение в Госдуму.

С 1 января 2018 года Федеральным законом от 18.07.2017 N 169-ФЗ подпункт 23 пункта 1 статьи 264 излагается в новой редакции.

С принятием поправок расходы на образование будут считаться производственными затратами и перестанут облагаться налогом на прибыль.

Налоговые органы будут признавать эти расходы при условии, если хотя бы один из учащихся после завершения образовательной программы заключит трудовой договор с предприятием на срок не менее одного года.

С текстом поправок можно ознакомиться по ссылке: <http://asi.ru/news/61496/>

Возможно ли использовать дуальную форму обучения при реализации образовательных программ по педагогическим направлениям подготовки?

Несомненно, можно. Дуальная форма - форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. Организация работодателя в данном случае – общеобразовательные школы и дошкольные образовательные учреждения. Выстроить образовательный процесс в педагогическом колледже возможно таким образом, чтобы уже с 1-2 курса студенты проходили практику рассредоточено (чередую занятия в колледжей с выполнением видов работ практики в школах и детских садах). Разумеется, необходимо обеспечить методическое сопровождение студентов со стороны педагогов колледжа и организаций, предоставляющих места практики.

Что такое график перемещения студентов? Как организовать обучение студентов по индивидуальному учебному плану?

Эти вопросы взаимосвязаны и ответ начнем со второго вопроса.

Индивидуальный учебный план (ИУП) обеспечивает освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося. Практико-ориентированное профессиональное образование подразумевает создание условий, обеспечивающих каждому студенту

возможность выполнить все виды работ всех видов практик и пройти теоретическое обучение, необходимое для выполнения этих работ в полном объеме. Это всегда очная форма обучения. Правила работы с ИУП определяются Положением об индивидуальном учебном плане студентов. Очевидно, что соответствующие пункты должны быть внесены в Положение о практике. ИУП подразумевает, что мастер производственного обучения или наставник на производстве работает с каждым студентом индивидуально.

Группа студентов не может одновременно работать на конкретном рабочем месте, часто логика подготовки требует освоения разных видов работ на разных рабочих местах. Таким образом, у каждого студента формируется свой график работы на определенном рабочем месте и выполнения связанных с этим рабочим местом работ. Общая программа производственной практики будет пройдена каждым студентом в разном порядке (последовательность цехов, отделов, видов работ и т.д.). Именно этот порядок определяет график перемещения студентов.

Подробнее см. Методика профессионального обучения : учебное пособие / В. И. Блинов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Блинова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — (Серия : Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-05089-9. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/BD315CD5-A4BF-4F15-B70E-B4135CB8D9B1>

Часто говорится, что в образовательном процессе должны использоваться реальные рабочие задания. Это касается программы производственной практики или в теоретической части обучения тоже есть возможность использовать такие задания? Каким образом?

В методике профессионального обучения различают упражнения для закрепления, проверки правильности выполнения и комплексных работ или последовательного выполнения обучающимися реального производственного задания. Метод упражнений используется на всех этапах обучения — освоение, совершенствование умений. Важное значение имеет последовательность и систематичность в подборе тематики упражнений и подготовка рабочего места. Подбор работ для упражнений должен

соответствовать следующим требованиям:

- работы соответствуют целям (результатам) обучения;
- они типичны для профессии, специальности;
- они разнообразны: способствуют применению умений, знаний, развитию компетенций в различных условиях;
- работы направлены на совершенствование умений, знаний, компетенций, помогают осваивать новые методы деятельности, передовые технологии;
- время выполнения работ постепенно приближается к реальному, требуемому в профессиональной деятельности.

В теории и методике профессионального образования и обучения существуют понятия «карта-задание», «письменный инструктаж», «инструкционная карта», «производственная карта». Они использовались в профессиональном образовании и обучении в 1970—1980-х гг., используются и в современной практике многих профессиональных образовательных организаций и отделов технического обучения, учебных центров предприятий. Карты-задания могут использоваться на разных этапах обучения: при объяснении нового, при закреплении материала, для домашнего задания, проведения контрольных самостоятельных работ.

Инструкционная карта описывает алгоритм выполнения трудовой операции, действия. Производственная дает полное представление о том, как выполняется целая ступень работы. На первых порах студенты могут работать с учебными инструкционными картами. Они предусматривают наиболее полную расшифровку всех элементов работы студента.

Карты включают алгоритм действий, указания по их выполнению, перечень необходимых инструментов и материалов, чертежи, эскизы или размеры, требования к контролю своих действий во время работы, критерии оценки продукта деятельности. По сути, это и есть текст задания, которое может получить студент во время промежуточной или итоговой аттестации с заданными показателями и критериями оценки.

Подробнее см. Методика профессионального обучения : учебное пособие / В. И. Блинов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Блинова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — (Серия : Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-05089-9. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/BD315CD5-A4BF-4F15-B70E-B4135CB8D9B1>

Какие критерии отбора наставников существуют на предприятии и каким образом наставники мотивируются к работе со студентами?

Как показывает практика, предприятия испытывают трудности в выборе методик отбора наставников, их обучения основам психологии, педагогики и андрагогики. Персоналу предприятий сложно ориентироваться в требованиях ФГОС СПО в части разработки учебно-методических комплексов для практического обучения, оценочных средств. В этом случае кадровый потенциал профессиональных образовательных организаций в лице преподавателей, методистов, руководителей структурных подразделений может оказать помощь предприятиям в формировании системы наставничества. Примером такой деятельности является деятельность ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж».

Подробнее с опытом работы колледжа можно познакомиться в публикации Формирование системы наставничества для предприятий Ассоциации «Уралпищепром / В. В. Вертиль, Е.Н. Байдало // Под общ. ред. В.И. Кондрух, Екатеринбург: Редакционно-издательский отдел ГАПОУ СО «ЕЭТК», издание третье, дополненное, 2017.