***ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ (ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ) ПРАКТИКИ.***

***Различные формы организаций практики в ПОО***

**СОДЕРЖАНИЕ**

[Введение](#_TOC_250004) 2

1. Виды, типы практики, формы и способы их организации……………………5
   1. Общие положения по организации и проведению учебной и производственной практик
   2. Цели и задачи программы учебной и производственной практик…
   3. Требования к структуре рабочих программ учебной/производственной практики……………………………………………………………………….9
   4. Алгоритм действий при разработке рабочей программы учебной и производственной практик…………………………………………………..
2. Теоретические аспекты процесса производственного обучения в условиях современного среднего профессионального учреждения………………………….

2.1 Система производственного обучения ……………………………………..

1. Организация производственного обучения в условиях СПО………………….

# 4. Внедрение элементов системы дуального обучения, одна из форм организации практики в ПОО, –основа практико-ориентированной модели профессионального образования……………………………………………………

# 4.1. Создание условий для внедрения элементов системы дуального обучения…..

## Коррекция рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей с элементами системы дуального обучения………………………………

# Развитие системы наставничества в практико- ориентированной модели профессионального образования………………………

[Заключение………………………………………………..](#_TOC_250002)

[Список литературы](#_TOC_250001)

**ВВЕДЕНИЕ**

Система профессионального образования – это одна из важнейших образовательных подсистем, которая играет ключевую роль в подготовке компетентного специалиста, конкурентноспособного, социально адаптированного, соответствующего требованиям рынка труда, производства и сферы услуг.

В образовательном процессе образовательных учреждений СПО профессиональное обучение занимает главенствующую позицию. Именно от того, насколько грамотно и качественно организована учебная, производственная практика зависит в будущем востребованность выпускников СПО.

Процесс обучения профессии – это целенаправленное, последовательно изменяющееся взаимодействие мастера производственного обучения и обучающихся, в ходе которого решаются задачи обучения, воспитания и развития личности.

Работа по организации учебной и производственной практики носит творческий характер и включает в себя: изучение нормативно-правовых документов среднего профессионального образования, внедрение Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования в образовательный процесс, разработка комплекса учебно-методического обеспечения.

Планирование учебной и производственной практики в составе профессиональных модулей позволяет четко организовать образовательный процесс, выполнить учебный план и программу, грамотно подготовиться к занятиям, правильно подобрать учебно-производственные работы и эффективно использовать материально-технические средства, оборудование учебных мастерских.

Практико-ориентированность в системе профессионального образования – ключевая тенденция, направленная на обеспечение качества подготовки кадров для современной экономики.

Приоритетность построения траектории профессионального образования с применением элементов системы дуального обучения связана с развитием российской промышленности и, в целом, отечественной экономики, требующей системного совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров.

Решение о том, как «максимально настроить» профессиональное образование на потребности экономики (высказывание В.В. Путина), на решение за- дач развития как отдельных регионов, так и страны в целом, сегодня лежит в области задач по внедрению практико-ориентированной модели обучения, использования системы дуального образования.

Для профессиональной образовательной организации стратегической идеей развития содержания образования является практико-ориентированность профессиональной подготовки. Система дуального обучения является одной из самых практико-ориентированных систем профессиональной подготовки.

На основании анализа актуальности исследования сформулирована проблема исследования: особенности разработки программ учебной и производственной практики. Какие формы и методы организации производственного обучения более действенны,

Основное направление обновления профессионального образования в современном мире заключается в том, чтобы найти пути формирования у будущего специалиста деятельностной позиции в процессе обучения, способствующие становлению опыта целостного системного видения профессиональной деятельности, системного действия в ней, решения новых проблем и задач. На основании анализа актуальности, противоречий и проблемы была определена тема исследования: «Особенности разработки программ учебной и производственной практики. Различные формы организации практики в ПОО».

Объект исследования: особенности разработки программ учебной и производственной практики. Формы организации производственного обучения.

Предмет исследования: формы и методы производственного обучения.

Цель: Выявить особенности разработки программ производственного обучения. Гипотеза исследования: В основу исследования была положена гипотеза, согласно которой применение современных форм и методов обучения в организации производственного обучения позволит более эффективно организовать процесс обучения.

В соответствии с предметом, целью и гипотезой исследования определяются Задачи исследования:

1.Определить сущность, содержание и место производственного обучения в профессиональном образовании;

2.Проанализировать существующие формы и методы организации производственного обучения;

3.Выявить особенности организации производственного обучения;

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы исследования:

* теоретические – анализ литературы, анализ документов, обобщение и систематизация материала;
* эмпирические – изучение и обобщение передового педагогического опыта, наблюдение, беседа с обучающимися, анализ результатов деятельности обучающихся, опрос, метод экспертной оценки, педагогический эксперимент.

Опытно– поисковая база исследования: ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»

Практическая значимость исследования: предлагаемая методика может быть использована в практике работы другими преподавателями специальных дисциплин в условиях СПО.

**1. ВИДЫ, ТИПЫ ПРАКТИКИ, ФОРМЫ И СПОСОБЫ ИХ ОРГАНИЗАЦИИ**

Организация всех видов практик должна быть направлена на приобретение студентами опыта профессионально-ориентированной деятельности в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

Основными видами практик у обучающихся в институте по образовательным программам высшего образования являются: *учебная* и *производственная*.

Учебные практики могут быть реализованы в формах: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, научно-исследовательская работа, исполнительская практика, творческая практика и других формах, определяемых образовательной программой.

Учебная практика может быть ориентирована на освоение рабочей профессии, если это является одним из видов профессиональной деятельности в соответствии с образовательным стандартом по направлению (специальности). В этом случае обучающийся может получить квалификацию по рабочей профессии.

Точный перечень наименований учебных практик образовательной программы указывается в рабочем учебном плане по направлению подготовки (специальности).

Учебная практика проводится, как правило, в учебных, учебно-производственных мастерских, лабораториях, учебных хозяйствах, учебно-опытных участках, полигонах, ресурсных центрах, в полевых условиях и в других вспомогательных объектах института, может также проводиться в профильных сторонних организациях на основе договоров между организацией и институтом.

Производственная практика проводится с целью закрепления знаний, полученных студентами в процессе теоретического обучения, а также изучения опыта работы организаций, являющихся базами практик, овладения производственными навыками и передовыми методами управления. В процессе производственной практики обучающиеся приобретают профессиональные навыки и компетенции, умение адаптации к работе в коллективе и опыт организаторской деятельности.

Производственные практики могут быть реализованы в формах: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, научно-исследовательская работа, педагогическая практика, технологическая практика, исполнительская практика, творческая практика и других формах, определяемых образовательной программой.

**1.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИК**

С целью обеспечения единых подходов к организации и проведению учебной и производственной практик обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования.

Учебная и производственная практика проводятся при освоении обучающимися профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей и могут реализовываться как концентрированно в несколько периодов, так и рассредоточено, чередуясь с теоретическими занятиями, при условии обеспечения связи между содержанием практики и результатами обучения в рамках модулей по осваиваемой профессии/специальности.

Практика является обязательным разделом программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Она представляет собой вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Цель практики – комплексное освоение учащимися всех видов профессиональной деятельности по профессии/специальности, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение практического опыта, необходимых умений и знаний.

* 1. **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИК**

Цели и задачи программы и формы отчетности определяются образовательным учреждением по каждому виду практики.

**Целью учебной практики является:**

* приобретение обучающимися опыта практической работы по профессии/специальности.

**Задачами учебной практики являются:**

* обучение трудовым приемам, операциям и способам выполнения трудовых процессов, характерных для соответствующей профессии/ специальности и необходимых для последующего освоения ими общих и профессиональных компетенций по избранной профессии/ специальности;
* закрепление и совершенствование первоначальных практических профессиональных умений обучающихся.

Учебная практика проводится в мастерских и лабораториях колледжа.

Учебная практика проводится преподавателями профессионального цикла или мастерами производственного обучения.

Формой промежуточной аттестации обучающихся по учебной практике является дифференцированный зачет.

**Целью производственной практики является:**

* формирование общих и профессиональных компетенций;
* комплексное освоение обучающимся всех видов профессиональной деятельности по профессии/специальности, заложенных в Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования.

**Задачами производственной практики являются:**

* закрепление и совершенствование приобретенного в процессе обучения опыта практической деятельности обучающихся в сфере изучаемой профессии/специальности;
* развитие общих и профессиональных компетенций;
* освоение современных производственных процессов, технологий;
* адаптация обучающихся к конкретным условиям деятельности предприятий различных организационно-правовых форм.

*Производственная практика* проводится непосредственно на производственных предприятиях (в организациях) на основе договоров, заключаемых с ними образовательной организацией, и включает в себя следующие этапы:

* — *практику по профилю специальности,* нацеленную на *формирование у студентов общих и профессиональных компетенций,*приобретение практического опыта и реализуемую в рамках ПМ;
* — *преддипломную практику,* нацеленную на углубление первоначального практического опыта студентов, развитие общих и профессиональных компетенций, *проверку их готовности к самостоятельной трудовой деятельности,* а также на *подготовку к выполнению ими выпускных квалификационных работ.*

Таким образом, все практики, за исключением преддипломной, являются частью программ ПМ. Поэтому на первом этапе проектирования программы практик необходимо определить, какие именно виды практик будут в ПМ программы.

* 1. **ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ РАБОЧИХ ПРОГРАММ УЧЕБНОЙ/ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

**Основными разделами рабочих программ учебной и производственной практики являются:**

* паспорт рабочей программы практики;
* результаты практики;
* тематический план и содержание практики;
* условия организации и проведения практики;
* контроль и оценка результатов практики.

*Раздел****«Паспорт рабочей программы практики»****содержит:*

* место практики в структуре ОУ ;
* наименование профессии/специальности;
* виды профессиональной деятельности, которыми должен овладеть учащийся, и новые виды профессиональной деятельности, введенные за счет объема времени, отведенного на вариативную часть;
* цели и задачи практики;
* практический опыт, умения и знания, приобретаемые в результате прохождения практики;
* объем практики по конкретной профессии/специальности, учебным планом образовательного учреждения, организации и рабочей программой профессионального модуля.

*Раздел****«Результаты практики»****содержит* общие и профессиональные компетенции, на формирование которых направлена практика.

*Раздел****«Тематический план и содержание практики»****содержит*:

* тематический план, который оформляется в виде таблицы, где указываются коды формируемых профессиональных компетенций; наименование профессиональных модулей; объем времени, отведенный на практику и сроки проведения практики, в соответствии с учебным планом;
* содержание практики, которое оформляется в виде таблицы, где указываются наименование профессионального модуля; наименование формируемых профессиональных компетенций виды работ, направленные на формирование профессиональных компетенций; объем часов, отведенный для выполнения конкретного вида работы.

*Раздел***«Условия организации и проведения практики»** содержит:

* требования к документации, необходимой для проведения практики;
* требования к материально-техническому обеспечению практики;
* перечень учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы, рекомендуемых для выполнения задач практики, отвечающей содержанию программы практики;
* требования к руководителям практики от образовательного учреждения, организации, где проходит практика;
* требования к соблюдению техники безопасности и пожарной безопасности.

*Раздел****«Контроль и оценка результатов практики»****содержит:*

* указание на формы отчетности – отчет по практике, требования к отчету по практике. Указываются организация, проведение и сроки защиты отчета по практике; перечень документов, представляемых учащимся после практики для допуска к государственной (итоговой) аттестации; оценка сформированности общих и профессиональных компетенций на практике.
  1. **АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ ПРИ РАЗРАБОТКЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИК**

**Исходными документами для составления рабочих программ учебной и производственной практик являются:**

* Закона РФ «Об образовании»
* Государственный образовательный стандарт среднего профессионального;
* учебный план колледжа по профессии/специальности, в котором определено место учебной и производственной практик;
* программы профессиональных модулей по конкретной профессии/ специальности.

**Работа преподавателя профессионального цикла по разработке программы учебной и производственной практик.**

Работа мастера преподавателя профессионального цикла по разработке программы учебной и производственной практик начинается с анализа Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.

В ходе работы с Государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования необходимо:

* изучить требования к результатам освоения вида профессиональной деятельности (ВПД) и профессионального модуля (перечень общих и профессиональных компетенций, практический опыт).

При анализе программ профессиональных модулей (ПМ) формулируются наименования тем учебной практики, исходя из видов работ, определённых в программах ПМ.

**Структура и содержание рабочей программы практик.**

***Рабочая программа учебной практики содержит:***

* титульный лист;
* аннотацию к программе;
* паспорт программы учебной практики;
* результаты освоения учебной практики;
* тематический план и содержание учебной практики;
* условия реализации учебной практики;
* контроль и оценка результатов освоения учебной практики;
* приложение: перечень учебно-производственных работ.

***Оформление титульного листа рабочей программы и оборотной стороны***

Титульный лист рабочей программы оформляется в строгом соответствии с установленным в колледже шаблоном. На титульном листе название колледжа должно соответствовать его полному названию.

Гриф утверждения оформляется согласно требованиям по делопроизводству и содержит все необходимые реквизиты.

Название рабочей программы учебной и производственной практик должно соответствовать учебному плану по конкретной профессии/ специальности.

***Титульный лист содержит:***

* полное наименование колледжа;
* гриф утверждения программы (с указанием того где, когда и кем утверждена рабочая учебная программа);
* наименование программы, вида практики и название профессионального модуля;
* квалификацию выпускника;
* год разработки.

Рабочая программа учебной практики должна быть рассмотрена на заседании кафедры и одобрена ею, согласована с методистом по направлению подготовки, поэтому на оборотной стороне титульного листа указываются:

* сведения о прохождении процедуры рассмотрения программы на заседании кафедры (дата и номер протокола, подпись заведующего кафедрой);
* согласование с методистом;
* сведения о прохождении процедуры рассмотрения программы на заседании научно-методического совета (дата и номер протокола).

***В аннотации к рабочей программе должны содержаться:***

* выходные данные Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, на основании, которого разработана программа;
* организация-разработчик;
* Ф. И. О. составителей – преподавателя и/или мастера производственного обучения колледжа;
* Ф. И. О. экспертов полностью, с указанием должности и места работы.

***Первый раздел: паспорт рабочей программы***

При заполнении паспорта программы все подстрочные комментарии заменяются на конкретную информацию, после чего комментарии удаляются.

Паспорт заполняется одним шрифтом, с соблюдением единого межстрочного интервала и полей.

Паспорт программы содержит несколько пунктов:

* область применения программы;
* цели учебной практики;
* задачи учебной практики;
* место учебной практики;
* формы проведения учебной практики;
* место и время проведения учебной практики;
* количество часов, необходимое для освоения учебной практики.

Целью учебной практики является освоение обучающимися практического опыта по видам профессиональной деятельности.

***Второй раздел программы: результаты освоения учебной практики:***

Указываются общие и профессиональные компетенции, приобретаемые на данной практике, наименование результатов обучения.

***Третий раздел программы: тематический план и содержание учебной практики:***

Количество часов, выделяемое на освоение программы учебной практики – определяется учебным планом колледжа.

Наименование тем учебной практики формулируются исходя из видов работ, определённых в программах профессиональных модулей.

Тематический план и содержание учебной практики оформляется в виде таблицы, где указываются наименование профессионального модуля, разделы учебной практики, темы, виды работ по каждой теме практики, объем часов.

При разработке содержания учебной практики и перечня учебно-производственных работ необходимо учесть присваиваемой уровень квалификации по профессии.

***Четвертый раздел программы учебной практики «Условия реализации учебной практики» включает в себя следующие пункты:***

1. Требования к материально-техническому обеспечению (наличие учебных мастерских, лабораторий, перечень средств обучения, оборудования, технических средств).
2. Информационное обеспечение учебной практики (перечень рекомендуемых изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы).
3. Общие требования к организации учебной практики (описываются условия проведения занятий, особенности организации учебной практики).

***В пятом разделе программы отражается «Контроль и оценка результатов освоения программы учебной практики»,*** осуществляется мастером производственного обучения/преподавателем профессионального цикла в процессе проведения занятий, а также выполнения обучающимися учебно-производственных заданий. Формы и методы контроля определяются колледжем.

**Результатом освоения рабочей программы учебной практики является** сформированность у обучающихся первоначальных практических профессиональных умений в рамках модулей ОПОП СПО по основным видам профессиональной деятельности (ВПД), необходимых для последующего освоения ими профессиональных (ПК) и общих (ОК) компетенций по избранной профессии (специальности).

***Производственная практика по профессии:***

Результатом освоения рабочей программы производственной практики является углубление первоначального практического опыта обучающихся, развитие общих и профессиональных компетенций, готовность к самостоятельной трудовой деятельности, разработка письменной экзаменационной работы, а также выполнение выпускной практической квалификационной работы в организациях различных организационно-правовых форм.

***Производственная практика по профилю специальности:***

Результатом освоения рабочей программы производственной практики по профилю специальности является сформированность у обучающихся общих и профессиональных компетенций приобретение практического опыта в рамках профессиональных модулей ОПОП СПО по каждому из видов профессиональной деятельности предусмотренных ФГОС СПО по специальности.

***Преддипломная практика (для специальности)***

Результатом освоения рабочей программы преддипломной практики является углубление первоначального практического опыта обучающихся, развитие общих и профессиональных компетенций, готовность к самостоятельной трудовой деятельности, а также разработка дипломной работы (дипломный проект) в организациях различных организационно-правовых форм.

**2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Время диктует новые подходы к подготовке молодых специалистов, они вызваны изменением функций человеческого труда в современном производстве. Многое из того, что еще несколько лет назад казалось незыблемым, сегодня представляется не столь непреложным.

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно– полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворения потребности личности в углублении и расширении образования.

Теоретическое обучение включает изучение учащимися общеобразовательных, общественных, общетехнических и специальных дисциплин. Оно имеет целью сформировать у обучающихся систему компетенций, т.е. знаний в объеме, необходимом для сознательного, прочного и глубокого овладения профессией и для дальнейшего повышения производственной квалификации.

Под компетенциями понимают готовность специалиста к профессиональной деятельности. В ФГОС СПО выделяют следующие компетенции: общие компетенции (ОК) и профессиональные (ПК), которые необходимо формировать мастеру производственного обучения в практической деятельности, а преподавателям теоретические знания.

Под знаниями понимаются сознательно воспринятые, приведенные в систему и закрепленные в памяти представления, понятия и суждения, обучающихся о предметах и явлениях реальной действительности, законах природы и общества, сформированные в результате целенаправленного педагогического процесса, самообразования, жизненного и производственного опыта.

Для содержания и организации профессионального обучения особое значение имеют общепрофессиональные и специальные циклы теоретического обучения. Общепрофессиональные предметы по содержанию и месту в учебном процессе являются своеобразным связующим звеном между предметами общеобразовательного и специального циклов.

Задача изучения МДК – приобретение обучающимися знаний о первичной обработке сырья, подготовке полуфабрикатов, о технологии приготовления блюд и организации производства, организации труда. Их изучение способствует формированию у обучающихся способности ориентироваться в современном производстве, умения решать конкретные производственные задачи, связанные с выполнением работ типичных для соответствующей профессии. Специальные предметы по содержанию и месту в учебном процессе тесно связаны с производственным обучением. Изучение их спланировано таким образом, чтобы обучающиеся проходили производственное обучение, имея необходимые теоретические знания, т.е. чтобы теория опережала практику.

Обучение в СПО является предпосылкой для непрерывного общего и профессионального развития личности человека на протяжении всей его жизни, роста его интеллектуального уровня и профессиональной культуры.

Основными характеристиками социального заказа на подготовку квалифицированных специалистов является профессия и уровень квалификации.

Под профессией понимается род постоянной трудовой деятельности человека, охватывающей широкую область применения компетенций т.е. быть готовым к тому или иному виду деятельности, используя при этом знания, умения и практический опыт в той или иной отрасли производства.

Квалификация – это степень, уровень овладения рабочей профессией, специальностью. Квалификация характеризуется разрядом, классом, категорией. В учебных заведениях СПО готовятся в основном рабочие и служащие среднего уровня квалификации.

**2.1 Система производственного обучения**

Сущность производственного обучения: всестороннее и полное изучение трудовых приемов, операций и процессов, применяемых для данной профессии, включенных в учебную программу в порядке возрастания сложности. Процесс производственного обучения завершается освоением технологических процессов приготовления блюд, изделий, соответствующего задачам учебного процесса уровня сложности.

Анализируя сущность производственного обучения, необходимо обратить внимание на единый аналитико-синтетический подход к построению содержания процесса производственного обучения, характерный для всех систем. Сущность такого подхода в том, что содержание процесса труда в целях обучения расчленяется на составные части – приемы, операции, виды работы, ситуации, проблемы, функции, которые изучаются в определенной степени изолированно, вне связи друг с другом; затем эти изученные части трудового процесса объединяются (синтезируются) в законченный технологический процесс выполнения типичных работ по профессии, умения, выполнять который отрабатывается на базе изученных элементов трудового процесса. Этот аналитико-синтетический принцип построения содержания процесса производственного обучения объединяет все до сих пор предложенные и применяемые системы производственного обучения. Этот принцип заложен в построении программ производственного обучения.

Содержание обучения в СПО учреждениях, в том числе производственного, определяется, исходя в основном из задачи подготовки квалифицированного рабочего на средний уровень квалификации (применительно на 3– 4 разряд).

Исходным документом для определения проекта содержания подготовки квалифицированных рабочих в системе СПО являются характеристика профессиональной деятельности выпускника вместо квалификационной характеристики по соответствующим профессиям. В них указывается требование к результатам освоения основной образовательной программы, будущий специалист должен обладать общими и профессиональными компетенциями. Характеристика точного наименования профессии (специальности) включала: уровень квалификации (разряд, класс, категория) по этой профессии; требования к знаниям и умениям, необходимым для квалифицированного выполнения работ по данному тарифно-квалификационному разряду.

В квалификационных характеристиках отражаются только общие «выходные» требования к знаниям и умениям, которыми будущий рабочий должен владеть к концу обучения. Они являются ориентиром при разработке учебных программ по специальным предметам и производственному обучению, а также исходным документом при проведении выпускных квалификационных экзаменов.

Другим документом, который используется при определении содержания производственного обучения, является учебный план. Учебный план предусматривает такую последовательность изучения предметов, чтобы общеобразовательные знания являлись базой для изучения общетехнических и специальных предметов, они в свою очередь обеспечивали теоретическую основу для производственного обучения.

Учебные планы разрабатываются в условиях СПО учреждениях на основе ФГОС СПО применительно к каждой профессии (или группе родственных профессий), а также к типу среднего профессионального учебного заведения.

Конкретное содержание и структура процесса производственного обучения отражаются в программе производственного обучения.

Вывод: Содержание подготовки квалифицированного рабочего, специалиста в СПО вытекает из социального заказа на его подготовку. Оно определяет, какими знаниями и умениями должен обладать будущий квалифицированный рабочий, какие качества личности должны быть у него сформированы, чтобы успешно выполнять работы по профессии, соответствующие по содержанию, сложности, точности и другим требованиям проектируемому уровню квалификации такого рабочего, специалиста.

**3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СПО**

Процесс производственного обучения осуществляется в определенных формах, с применением определенных методов и в определенных условиях. Формы и методы являются своеобразными педагогическими средствами процесса обучения.

В производственном обучении применяются три основных формы организации учебно-производственного труда учащихся: фронтально-групповая; бригадная (звеньевая); индивидуальная. К оценке каждой из этих форм следует подходить с двух точек зрения: как они способствуют формированию общих и профессиональных компетенций, т.е. умений и навыков; какая из них позволяет создать более полное, отчетливое представление об организации труда на современном производстве, подготовить учащихся к выполнению его профессиональных обязанностей.

Фронтально-групповая форма организации работы учащихся предполагает, что учащиеся выполняют одинаковые задания. Благодаря этому мастер имеет возможность руководить одновременно работой всей группы, применяя групповое инструктирование учащихся, коллективное обсуждение ошибок и т.п.

Бригадная (звеньевая) форма предполагает, что группа делится на бригады или звенья (количественный состав определяется спецификой заданий), которые выполняют различные по характеру и учебно-производственным задачам задания. Организация работ при этом может быть с разделением труда в бригаде, т.е. каждый член бригады выполняет определенную часть бригадного задания, без разделения труда, совместно выполняет сложную работу, и работа по поточному методу, когда общее групповое задание разделяете между ученическими бригадами и каждая бригада выполняет определенную его часть, передавая другой бригаде на потоке.

При бригадной форме обучения усложняется руководство учебным процессом со стороны мастера, которому приходится осуществлять контроль и инструктирование при выполнении разнообразных работ. Устранение этой трудности можно достичь за счёт широкого применения документации письменного инструктирования. Вместе с тем бригадная форма обучения позволяет более эффективно, чем групповая, готовить учащихся к будущей работе на производстве, где бригадные формы широко распространены. Бригадная форма труда учащихся, особенно при его разделении, более эффективна с финансовой стороны.

Индивидуальная форма организации ученического труда характерна тем, что учащиеся выполняют различные по содержанию и целям задания. При обучении в учебных мастерских она может применяться при обучении профессиям, связанным с выполнением большой номенклатуры работ, требующих для своего выполнения незначительного времени. Индивидуальная форма применяется главным образом для организации индивидуальной работы с сильными и «слабыми» учащимися, которые по темпам работы и ее результатам значительно отличаются от своих товарищей.

Не следует смешивать урочную форму организации процесса производственного обучения и фронтально-групповую форму организации учебно-производственного труда учащихся. Фронтально-групповая деятельность учащихся применяется главным образом при урочной форме учебного процесса. Вместе с тем на уроке широко применяются и бригадные, и индивидуальные формы учебно-производственного труда учащихся. Таким образом, формы организации учебного процесса и формы деятельности учащихся следует рассматривать в единстве.

В педагогике методом обучения принято называть способ взаимосвязанной деятельности преподавателя (мастера производственного обучения) и обучающихся, направленный на овладение обучающимися знаниями, умениями и опыта на их воспитание и развитие. Существует и другой подход к толкованию метода обучения. Под методом обучения понимается подход к процессу обучения. Примером такого толкования сущности метода обучения может служить производственное обучение, т. е. формирование профессиональных знаний, умений и опыта, обучающихся в специально созданных для этого условиях (учебных заведениях) и производственное обучение, непосредственно на производстве. Однако и в теории, и на практике осуществления учебного процесса методом обучения в основном считается «способ» совместной деятельности педагога и обучающегося. Наибольшее применение в педагогической практике получили методы обучения, классифицируемые по источникам информации. Такими источниками являются слово, чувственный образ и практическая деятельность. В большинстве случаев эти источники используются в том или ином сочетании. По данному основанию выделяют три их группы: словесные, наглядно-демонстрационные и практические.

Различные методы требуют включения в процесс усвоения различных органов чувств: слуха (объяснение, беседа), зрения (демонстрация средств наглядности, показ трудовых приемов, работа с печатным и графическим материалом), осязания и мускульных ощущений (упражнения, лабораторно-практические работы). По– разному влияют методы обучения на развитие внимания, самостоятельности, способностей к анализу, синтезу, переносу умений и навыков. Все это еще раз указывает на необходимость комплексного, целостного подхода к оптимальному выбору методов обучения. При выборе, методов обучения необходимо соотносить их с реальными учебными возможностями учащихся. Вместе с тем учет возможностей группы не должен обозначать любого приспособления к нему. Задача педагога состоит в том, чтобы развивать эти возможности. И, наконец, выбор методов обучения необходимо соотносить со своими возможностями по их использованию, опираясь на те, стороны собственного педагогического мастерства, которые дают максимальный учебно-воспитательный эффект.

Классификация методов производственного обучения:

1. Перцептивные, т. е. определяемые характером источника информации. К ним относятся словесные методы (рассказ, объяснение, беседа, лекция, инструктаж, самостоятельная работа учащихся с литературой, письменное инструктирование).

2. Наглядно-демонстрационные (демонстрация наглядных пособий, показ трудовых приемов и операций).

3. Упражнения-многократные повторения учащимися определенных действий в целях их сознательного совершенствования. Содержание упражнений имеет две стороны: производственную (что будут делать учащиеся, какие учебно-производственные задания выполнять) и учебную (какие приемы, операции, способы труда по профессии они будут отрабатывать).

4. Методы развития самостоятельности и активности учащихся:

(самостоятельные наблюдения, учебно-производственные экскурсии, решение производственно-технических задач, лабораторно-практические работы, выполнение домашних заданий).

5. Методы проверки знаний, умений и навыков (устный и письменный опрос, выполнение и анализ проверочных практических заданий, квалификационных пробных работ).

За последние годы педагогической наукой разработана и в практике апробирована система методов обучения, в основу которых заложены уровни познавательной деятельности учащихся. Такая система методов находит применение в практике педагогической деятельности преподавателей СПО. Основные идеи этой системы методов обучения вполне применимы и для использования в процессе производственного обучения. Методы обучения, выделяемые по уровню познавательной деятельности учащихся можно объединить в две основные группы: репродуктивные и поисковые. [2]

Репродуктивные (воспроизводящие) методы обучения (объяснительно-иллюстративный и репродуктивный) характерны тем, что с их помощью учащиеся усваивают знания и способы деятельности в готовом виде, выполняют интеллектуальные и практические действия по образцу, данному преподавателем, мастером. Их применение обеспечивает ускоренное и прочное усвоение учебной информации, быстроту формирования практических умений. Но вместе с тем эти методы не реализуют задачи формирования творческой самостоятельности учащихся, недостаточно способствуют развитию мышления. При преимущественном применении они ведут к формальному усвоению знаний, механическому, неосознанному формированию умений. Одними репродуктивными методами невозможно успешно развивать и такие качества личности, как инициативность, творческий подход к делу, самостоятельность.

Поисковые методы (частично-поисковый, исследовательский, проблемное изложение) предполагают последовательное и целенаправленно включение учащихся в решение познавательных задач различной сложности, в процессе которого они активно усваивают новые знания и способы деятельности. Применение поисковых методов (их иногда еще называют проблемными) позволяет успешно решать задачи развития навыков творческой учебно-познавательной и трудовой деятельности учащихся. Они способствуют более осмысленному и самостоятельному формированию практических умений. Вместе с тем эти методы не могут быть единственно применимыми в практике учебного процесса, несмотря на то, что их большие достоинства могут склонить к этому преподавателей и мастеров. Дело в том, что применение поисковых методов требует значительно больших затрат времени на изучение учебного материала, чем при репродуктивном изучении, а также необходимого запаса знаний учащихся и специальной их подготовки к поисковой деятельности. Применение этих методов требует высокого уровня, педагогического мастерства преподавателя, мастера.

Поисковые и репродуктивные методы в практической работе обычно применяются в сочетании в зависимости от реальных условий учебного процесса. Подход к такому пониманию методов обучения вызван общей тенденцией к усилению развивающей функции учебного процесса в связи с повышением общего теоретического уровня содержания обучения.

В дидактике имеются и другие подходы к классификации методов обучения: по этапам познавательной деятельности учащихся, по содержанию изучаемого материала.

# 4. Внедрение элементов системы дуального обучения, одна из форм организации практики в ПОО, –основа практико-ориентированной модели профессионального образования

Российские промышленники, работодатели отмечают, что, несмотря на достаточно высокий уровень образования, рабочие российских предприятий не обладают практическими навыками, необходимыми для того, чтобы отечественные предприятия могли конкурировать на мировом рынке.

Поэтому практико-ориентированность профессиональной подготовки становится основным ресурсом обновления системы подготовки кадров. Сего- дня востребованы механизмы, соответствующие новым условиям социально- экономического развития. Дуальная система обучения рассматривается как один из таких эффективных механизмов. К тому же огромный опыт, накопленный российской системой подготовки рабочих кадров, имеет много общего с основными принципами обучения в дуальной системе.

По словам директора направления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив (АСИ) Дмитрия Пескова, сегодня должна произойти

«рыночная перезагрузка советского опыта». Известно, что в Советском Союзе были распространены масштабные практики наставничества, модели «завод – высшее техническое учебное заведение», практики фабрично-заводских училищ и школ. Исчезла плановая экономика, благодаря которой были возможны такие практики подготовки кадров, но не исчезла необходимость в кадрах, удовлетворяющих потребности отдельных предприятий и российской экономики в целом.

«Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это – одна из ключевых задач развития», – подчеркнул он.

«Дуальное образование – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации. Система дуального образования предполагает совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе» .

# 4.1. Создание условий для внедрения элементов системы дуального обучения

## Нормативно-правовое обеспечение внедрения элементов системы дуального обучения

Дуальная система предполагает прямое участие предприятий в образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций. Поэтому все аспекты этой совместной образовательной деятельности должны быть нормативно закреплены и регламентированы. Образовательным организациям вместе с социальными партнерами приходится решать задачи по преодолению основного противоречия внедрения дуального обучения в образовательный процесс: декларирование его необходимости в Федеральном законе при отсутствии нормативно-правовых документов, определяющих механизмы реализации данной формы обучения.

Практика показывает, что для реализации программ с элементами систе- мы дуального обучения требуется соответствующее нормативно-правовое обеспечение, современная материально-техническая база, квалифицированные кадры и финансовое обеспечение. Большинство практик внедрения дуальной модели обучения держится на трехсторонних соглашениях с участием исполнительной власти.

Необходимо разработать пакет нормативных документов: создать базу локальных актов, регулирующих организацию учебного процесса, составить и подписать договоры и соглашения, инструкции и положения, программы дуального обучения в соответствии с запросами работодателя.

В комплект нормативно–правового обеспечения должны быть включены документы:

* + нормативные документы (договоры, соглашения) с предприятием- партнером о реализации основной профессиональной образовательной про- граммы (ОПОП);
  + локальные нормативные документы (Положения, инструкции, должностные обязанности, инструкции), закрепляющие функции участников образовательных отношений, в том числе, кадров работодателя (инженер-консультант,

наставник, инструктор и др. – те, кто непосредственно участвует в образовательном процессе);

* + локальные нормативные документы (договор, соглашение), регулирующие взаимные обязательства профессиональной образовательной организации, предприятия-партнера с участниками образовательных отношений: обучающимися, их родителями или лицами, их заменяющими;
  + документы о согласовании ОПОП с профессиональными стандартами (в том числе, стандартами предприятия-партнера);
  + документы об использовании профессиональной образовательной организацией для реализации ОПОП производственных площадок и оборудования предприятия-партнера;
  + договоры о сетевом взаимодействии при реализации ОПОП;
  + документы о порядке допуска и перемещения обучающихся на площадках предприятия-партнера.

По сути, документы, которые должны быть разработаны и приняты, локально регламентируют осуществление направлений деятельности и функций образовательной организации в образовательной деятельности совместно с предприятием. Например, нормативно надо закрепить:

1. участие работодателей в разработке учебных планов и ОПОП, рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей;
2. организацию профессиональной практики обучающихся с использованием технологической базы предприятий;
3. взаимодействие сторон по вопросам содействия трудоустройству выпускников;
4. привлечение к процессу обучения специалистов предприятия-партнера;
5. участие в организации контроля качества подготовки специалистов, в том числе при поведении государственной итоговой аттестации выпускников;
6. привлечение финансовых средств предприятия-партнера на обеспечение условий реализации ОПОП;
7. стажировку преподавателей, реализующих ОПОП, на площадках пред- приятия-партнера;
8. обязательства участников образовательных отношений, в том числе, родителей или лиц, их заменяющих.

## Коррекция рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей с элементами системы дуального обучения

Содержание рабочей программы с элементами дуального обучения должно быть ориентировано на запросы работодателя – заказчика. Это положение согласуется с основными положениями ФГОС профессионального образования.

Поэтому при внедрении в образовательный процесс элементов дуального обучения не требуется кардинальной переработки рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, требуется их корректировка в части конкретизации положений, исходя из требований предприятия – социального партнера.

На титульном листе рабочей программы необходимо в скобках указать, что программа реализуется с элементами дуального обучения.

1. На странице 2. макета рабочей программы при ссылке на основания разработки программы необходимо указать не только ФГОС, но и профессиональные стандарты, либо стандарты предприятия – социального партнера, на основе которых разрабатывается программа.

Например: Рабочая программа профессионального модуля разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО)

**(наименование ОПОП), профессионального**

## стандарта по профессии (наименование

**профессии)/стандарта предприятия (наименование**

## предприятия) по профессии (наименование

**профессии)/ должностных инструкций по профессиям**

## (наименование профессий).

Рекомендуется внести в список разработчиков представителей предприятия – социального партнера.

1. В раздел 1 Паспорта программы п.1.1. и п.1.2. необходимо внести дополнительные компетенции, знания и умения, соответствующие требованиям предприятия – социального партнера (дополнения желательно вносить с выделением курсивом, подчеркиванием или жирным шрифтом). Нельзя удалять или изменять формулировки ФГОС.
2. Раздел «Содержание учебной дисциплины/профессионального модуля» (таблица). Необходимо внести конкретизацию в тематику и содержание изучаемого материала.

Если практические работы проводятся на рабочих местах предприятия, то этот факт должен быть отражен в формулировке темы или задания на практическую работу.

При формулировке заданий для самостоятельной работы рекомендуется учитывать их практико-ориентированность с учетом требований предприятия.

Если учебная и производственная практика проводится на рабочих местах предприятия, это необходимо указать перед перечислением видов работ. Виды работ должны быть сформулированы в соответствии с условиями предприятия. Например:

## Учебная практика (на рабочих местах с указанием названия предприятия)

1. В разделе «Условия реализации программы…» в п. «Требования к минимальному материально-техническому обеспечению» необходимо указать перечень учебных мастерских и оборудования предприятия – социального партнера.

Например:

## Оборудование учебной мастерской на территории предприятия партнёра

* **Оборудованные ПК рабочие места студентов (количество рабочих мест)**

## Название оборудования.

1. В пункт «Информационное обеспечение обучения» необходимо в спи- сок источников внести документацию предприятия – социального партнера: инструкционные карты, технологические карты, требования внутреннего рас- порядка, инструкции, положения и т.п.
2. Пункт «Общие требования к организации учебного процесса» необходимо дополнить информацией, отражающей дуальный характер обучения: ка- кие учебные занятия проходят на территории предприятия, порядок допуска студентов на территорию предприятия, требования к наставникам от предприятия, порядок и условиях закрепления наставников, порядок и условия распре- деления рабочих мест и т.п.
3. Пункт «Кадровое обеспечение образовательного процесса» необходимо дополнить требованиями к уровню образования и квалификации наставников или руководителей практики от предприятия – социального партнера.
4. Коррекция раздела «Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля». Рекомендуется профессиональные компетенции объединять с общими компетенциями, так как профессиональные компетенции «накладываются» на общие.

# Развитие системы наставничества в практико- ориентированной модели профессионального образования

## Наставничество как инструмент реализации практико- ориентированного обучения

Одной из особенностей современных трудовых рынков является потреб- ность в специалистах, обученных для выполнения трудовых действий на кон- кретном рабочем месте, быстро адаптирующихся к новым условиям. При реа- лизации практико-ориентированных моделей профессионального образования большой объем практического обучения выполняется на предприятиях при прохождении всех видов практик.

В таких условиях целесообразно организовать сопровождение деятельно- сти студента на производстве опытными работниками предприятия – **настав- никами.**

Система наставничества в сложившемся, классическом, понимании сего- дня сохранилась лишь на тех предприятиях и в профессиональных учебных за- ведениях, где еще трудились люди, сохранившие традиции советского периода и понимающие важность этого феномена для качественной профессиональной подготовки кадров. Несмотря на то, что она не имеет прежней формы, суть и идея наставничества продолжает существовать до сегодняшнего дня. Многие из сложившихся традиций необходимо сохранять.

В. В. Путин в своём выступлении 23 декабря 2013 г. на совместном засе- дании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны прямо говорит о необходимости возрождения института на- ставничества: «Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях... Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставни- чество, передача опыта, конкретных навыков…».

Сегодня формируется современная отечественная система наставничест- ва, которая широко использует как отечественные научные достижения и прак- тический опыт, так и накопленный зарубежный опыт в этом вопросе.

В данный момент широко используются несколько определений понятий

«наставничество» и «наставник».

Наставничество отличается от других методов обучения тем, что обуче- ние происходит на рабочем месте в рабочее время с постоянной поддержкой нового или будущего сотрудника – студента, проходящего практическое обуче- ние, – более опытным и высококвалифицированным. Целью данного метода является обучение на конкретном рабочем месте, минимизация периода адап- тации вновь принятых сотрудников подразделений и (или) периода освоения новых технологий студентами образовательных организаций, а так же сотруд- никами на рабочем месте, что позволяет решать следующие задачи:

* повышение качества подготовки и квалификации персонала;
* развитие у новых (будущих) сотрудников позитивного отношения к работе;
* предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей, необходимых предприятию;
* экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;
* предоставление наставникам возможности карьерного роста, поощре- ние их за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией;
* снижение текучести кадров.

К характерным признакам наставничества относятся:

1. *гибкость*: наставничество может осуществляться самыми разнообраз- ными способами и в самых различных ситуациях; необходимыми условиями являются время и наличие хотя бы двух человек;
2. *прикладной характер*: наставничество имеет отношение к профессио- нальной деятельности и охватывает весь диапазон этой деятельности;
3. *индивидуальность*: наставничество напрямую связано с потребностями и интересами личности;
4. *ориентация на людей*: люди воспринимаются такими, какие они есть, со всеми их ценностями, мотивами, чувствами;
5. *наличие обратной связи;*
6. *высокий мотивационный потенциал.*

Что же приобретают обучаемый, наставник и предприятие в целом от данной формы обучения? В рамках системы наставничества взаимоотношения

«наставник – обучаемый» могут оказывать положительное воздействие на та- кие качества обеих сторон, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального уровня развития и способностей обучае- мого. Обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы (сильные – слабые стороны), становится менее склонным к межличностному конфликту с руководством, развивает профессиональные на- выки, умения, компетенции, оказывающие влияние на карьерный рост, приоб- ретает готовность брать на себя ответственность за собственную учебу и повы- шение профессионального уровня.

Выгода для наставника заключается в том, что:

* увеличиваются его коммуникации;
* он получает возможность структурировать информацию;
* в процессе наставничества повышается его самооценка и статус;
* растут признание и уважение к нему окружающих, его авторитета в команде;
* он имеет возможность получать «свежую информацию»;
* наставничеством обеспечивается его активное участие в развитии сво- ей команды;
* повышается его личная удовлетворенность работой;
* он постоянно развивается.

Предприятие благодаря системе наставничества имеет подготовленный персонал с оптимальным периодом адаптации, повышает культурный уровень предприятия, помогает взаимодействию сотрудников как по вертикали, так и по горизонтали, оказывает позитивное воздействие на отношение к обучению.

Для полноценной системы наставничества на предприятии необходим та- кой инструмент, как подготовка наставников, так как деятельность наставника очень ответственна. Сотрудники, которые претендуют на получение данного статуса, должны быть доброжелательными, требовательными и ответственны- ми. Важное значение имеют длительность работы будущего наставника на предприятии и его лояльность по отношению к нему.

Наставников необходимо обучать с помощью различных методик по про- грамме «обучение обучающих» в формате тренинга. Задачами такого тренинга являются:

* осознание важности и уникальности системы наставничества;
* представление различных методик обучения;
* практическая отработка предложенной методики;
* приобретение необходимых навыков и компетенций.

Преимуществами данного метода обучения являются выполнение должностных обязанностей наставником и обучаемым, выполнение плана работы (личного, подразделения, предприятия), получение рабочих навыков в короткое время.

Одной из распространенных моделей обучения на рабочем месте считается модель TELL-SHOW-DO (Tell – расскажи, Show – покажи, Do – сделай). Эффективность этой модели в том, что последовательно осуществляется воз- действие на каждый из способов восприятия. Сначала рассказываем (воздейст- вие на слуховое восприятие), потом показываем (зрительное восприятие), по- том пробуем сделать сами (практическое освоение методики). Воздействуя по- следовательно на каждый из трех типов восприятия, мы троекратно усиливаем эффект запоминания и овладения необходимым навыком. Если мы будем де- лать все одновременно, то человек может не воспринять информацию, а на- ставник может преподнести ее некачественно, сам запутаться в своих объяснениях.

Полный цикл обучения состоит из 6 частей.

1. **Постановка цели.** Наставник формирует цель обучения. Он определяет, что учащийся должен уметь выполнять по окончании процесса обучения из того, что не умел делать до этого.
2. **Расскажи (TELL).** Наставник рассказывает содержание задания учащемуся, предварительно разделив его на шаги. Большие задания рекомендуется разделять на несколько частей и проводить по каждой отдельные сессии.
3. **Вопросы.** Наставник задает вопросы учащемуся, чтобы понять, как он усвоил задание. Учащийся пересказывает содержание задания.
4. **Покажи (SHOW).** Наставник показывает способы выполнения задания, добавляя комментарии по ходу выполнения. По окончании наставник спрашивает, все ли было понятно.
5. **Сделай (DO).** Учащийся выполняет задание. Наставник может попросить учащегося сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы.
6. **Обратная связь.** Наставник дает обратную связь партнеру, они обсуждают критерии, по которым будут оцениваться полученные навыки.

Реализацию этой модели можно выполнить через 5 основных стадий обучения (см. рис. 1), которые можно описать следующим образом:

* «Я расскажу, а ты послушай»;
* «Я покажу, а ты посмотри»;
* «Сделаем вместе»;
* «Сделай сам, а я подскажу»;
* «Сделай сам и расскажи, что ты сделал».

Процесс наставничества контролируется с помощью входящего зачета и оценки индивидуальной деятельности перед окончанием испытательного срока на базе плана вхождения в должность.

## Можно выделить пять направлений работы по развитию наставничества.

Первое – подбор наставников. Воспитателем может быть не любой квалифицированный рабочий. Высокий профессионализм и добросовестное отношение к труду – лишь изначальные качества, необходимые, чтобы стать наставником. Воспитатель молодежи должен обладать хорошей чуткостью, зрелостью. Немаловажны также педагогические способности у наставника: душевность, умение расположить к себе, чувство такта и др.

Второе – составление программы обучения и воспитания молодых рабочих. Надо помочь наставнику определить, чему и как учить молодых рабочих, как организовать процесс воспитания. Основной акцент должен быть сделан на формирование у молодого рабочего уважения к труду и интереса к профессии, чувства коллективизма и рабочей чести.

Третье – оказание помощи наставникам в сборе и анализе психологической и педагогической информации об их подшефных.

Четвертое – систематический контроль работы наставников и вооружение их новыми знаниями по психологии и педагогике.

На многих предприятиях созданы методические ко- миссии по работе наставников, для консультаций привлекаются педагоги школ.

Пятое – организация материального и морального стимулирования труда наставников. Наставничество – многогранная и трудоемкая деятельность. Она посильна не каждому, и не каждый может выполнить ее. Вполне справедливо, чтобы того, кто успешно справляется, поощряли и материально, и морально.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Актуальность итоговой аттестационной работы имеет большое значение в современном профессиональном образовании.

В условиях рыночной экономики у среднего профессионального образования подготовки специалистов сформирован круг потребителей образовательных услуг: обучающийся (студент, учащийся); работодатель (рынок труда); общество и сама система профессионального образования. Очевидно, что запросы у этих потребителей различны. Студент профессионального колледжа качественным назовет только – то образование, которое в наибольшей мере содействует развитию его личностных качеств и позволяет сделать успешную профессиональную карьеру. Работодатель заинтересован в подготовке компетентностного специалиста, а общество – в личности, способной к эффективной социальной самореализации. В связи с этим колледжу необходимо соответствовать постоянно изменяющимся требованиям всех потребителей образовательных услуг.

На реализацию проблемы качества подготовки квалифицированных рабочих оказывают влияние значительное количество факторов и условий, определяющим, из которых является уровень постановки учебного процесса, на службу которому фактически и работают все звенья современного профессионального учебного заведения. Только при условии высокого качества учебного процесса, прежде всего процесса производственного обучения, возможна качественная подготовка квалифицированных рабочих. Эффективность процесса производственного обучения в решающей степени определяется уровнем профессионального мастерства мастера производственного обучения, являющегося основным учителем конкретной профессии будущих квалифицированных рабочих.

Предлагаемая дипломная работа предназначена именно для этой категории педагогических работников. В дипломной работе обобщен опыт в области профессиональной подготовки рабочих, специалистов, использованы результаты научных исследований в области профессиональной педагогики, материалы педагогической периодики, изданий методических органов профессионального образования.

Внедрение элементов системы дуального обучения способствует развитию системы подготовки квалифицированных кадров, системы профессионального образования в русле практико-ориентированности, технологизации процесса формирования профессиональных компетенций современного рабочего, служащего, специалиста.

Разработка и внедрение образовательных программ с использованием элементов дуального обучения становится мощным фактором совершенствования содержания и качества подготовки обучающихся в соответствии с требованиями регионального рынка труда, с требованиями современных технологий и новых профессиональных стандартов.

Для образовательной организации обновление образовательного процесса по реализации практико-ориентированных программ является основой инновационной деятельности всего педагогического коллектива. Процесс реализации практико-ориентированных программ стимулирует образовательную организацию к нахождению дополнительных возможностей, ресурсов для внедрения широкого спектра программ профессионального обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, способствует апробации и применению современных педагогических технологий обучения.

Процесс внедрения практико-ориентированных программ с элементами дуального обучения способствует популяризации рабочих профессий, развитию конкурсного и олимпиадного движения, направленного на развитие профессионального мастерства высококвалифицированных рабочих.

Новое качество практико-ориентированных программ невозможно без нового качества взаимодействия образовательных организаций с предприятия- ми региона. Новый уровень взаимодействия основан на максимальном следовании принципам государственно-частного партнерства и способствует развитию всех его механизмов.

Перед образовательными организациями, внедряющими элементы дуального обучения, стоит задача по организации системной работы по обеспечению комплекса условий для реализации таких практико-ориентированных про- грамм: нормативно-правовых, программных, технологических, методических, кадровых.

Опыт образовательных организаций Свердловской области доказывает эффективность обновления образовательной деятельности и повышения качества профессионального образования на основе внедрения различных моделей с использованием элементов дуального обучения. Различия моделей определяются спецификой условий конкретной организации и конкретного предприятия – партнера. Однако общие особенности дуальной модели: единство теоретического и практического обучения, обучение на конкретном рабочем месте, при- влечение квалифицированных кадров предприятия-партнера (наставничество) и др. – становятся залогом успеха в достижении нового качества профессионального образования.

Изменения, происходящие сегодня в обществе, затрагивают все сферы деятельности без исключения. Выпускник образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования должен в совершенстве владеть своей профессией/специальностью, быть мобильным, уметь быстро и адекватно реагировать на быстро изменяющиеся условия рынка труда и обеспечивать максимально эффективный результат своей профессиональной деятельности.

Организация практического обучения в новых условиях предполагает относительно новый образовательный результат по сравнению с результатом, предусматриваемым предыдущим образовательным стандартом.

Учебная и производственная практики сегодня – имеют целью комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности (ВПД) по профессиям/специальностям НПО/СПО; формирование и развитие общих и профессиональных компетенций, включая приобретение необходимых умений и опыта практической работы студентом/обучающимся по специальности/профессии. Учебная практика в СПО может быть первоначально направлена на формирование у обучающихся практических профессиональных умений и приобретение практического опыта по основным видам профессиональной деятельности специальности с последующим устойчивым развитием общих и профессиональных компетенций.

Профессиональный подход к разработке программ учебной и производственной практик, использование новых методик проектирования программ практик и современных подходов при их внедрении в образовательных учреждениях позволяет подготовить высокопрофессиональные рабочие кадры, востребованные на рынке труда.

# Список литературы

1. Новый Закон «Об образовании в Российской Федерации» : текст с изм. и доп. на 2013 г. – М. : Эксмо, 2013. – 208 с.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской федерации
3. № 780 от 23 июля 2014 года «О федеральных инновационных площадках».
4. Приказ Министерства образования и науки Российской федерации от 24 февраля 2014 г. № 137 «Об организации сбора заявок на участие в отборе инновационных площадок, осуществляющих деятельность в сфере образования по одному или нескольким направлениям в рамках инновационных проектов, выполняемых по заказу Министерства образования и науки Российской Феде- рации».
5. Сайт Агентства стратегических инициатив. Код доступа: <http://www.asi.ru/molprof/dualeducation/>
6. Сайт Агентства стратегических инициатив. Код доступа: <http://www.center-rpo.ru/images/files/Germany.pdf>
7. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова; науч. ред. М. Г. Синякова; Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2012. – 118 с.
8. Винокур Р. Технология работы с персоналом: от операциониста до топ менеджера. – М.: ИД «Регламент», 2013. – 236 с.
9. Есенина Е. Ю. Особенности дуальной системы обучения. // Совре- менные проблемы образования и науки, 2014, № 6.
10. Формирование системы наставничества для предприятий НП «Ассо- циация Уралпищепром» / Под общ. ред. В. И. Кондрух, д-р пед. наук, В. В. Вер- тиль, канд. экон. наук, Е. Н. Байдало ; Екатеринбург: Редакционно- издательский отдел ГАПОУ СО «ЕЭТК», издание второе, дополненное, 2015 г. – 65 с.
11. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Рыкова Е. А., Факторович А. А. Методика разработки основной профессиональной образовательной программы СПО (методические рекомендации) – М.: ФИРО, 2014. – с.
12. Борисова Н.В., Соловьева А.А. Дискуссия в активном обучении. – М., 2012. – 78с.
13. Беспалько В.П., Татур Ю.Г. Системно– методическое обеспечение учебно– воспитательного процесса подготовки специалиста. – М., 1989.– 141с.
14. Дьяченко В.Г. Организационная структура учебного процесса и ее развитие. – М., 2009.– 160с.
15. Е.В. Евплова, Е.В. Гнатышина, И.И. Тубер Методика профессионального обучения, учебно– методическое пособие, Челябинск, 2015.– 151с.
16. Кавтарадзе Д.Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения. – М., 2010.– 280с.
17. Махмутов М.И. Современный урок. – М., 1981. – 191с.
18. Методика профессионального обучения. Основные термины и понятия [Текст]: справочное пособие / сост. Л.Н. Аксенова, М.Л. Хасанова. – Челябинск: Изд– во Челяб. гос. пед. ун– та, 2015. – 93 с.
19. Непрерывное многоуровневое профессиональное образование/Под ред. Бендрочика. – СПб.,2011.
20. Основы педагогического мастерства / Под ред. И.А. Зазюна. – М., 1989.
21. Особенности организации урока производственного обучения: Методические рекомендации / сост. Н. В. Конькова. – Курск: ОБОУ СПО «КАТК», 2012. – 28 с.
22. Пидкасистый П.И. Самостоятельная деятельность учащихся. – М., 1992.
23. Познавательные процессы и способности в обучении: Учеб. пособие/ В.Д. Шадриков, Н.П. Анисимова, Е.Н. Корнеева и др.; Под ред. В.Д. Шадрикова. – М., 2012.
24. Профессионально – педагогическая технология обучения в профессиональных учебных заведениях / А.П. Беляева, С.Я. Баев, Н.Ф. Золотухина и др. – СПб., 2011.
25. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. – М., 2012.
26. Сластенин В.А., Мищенко А.И., Профессионально– педагогическая подготовка современного учителя// Педагогика. – 2010. – №10. –С.79– 84.
27. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования РФ. Государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по спец. 19.02.10. «Технология продукции общественного питания» – М., 2014