

сов, повысить качество подготовки специалистов, востребованных на рынке инновационной экономики.

### Список литературы

1. *Ананьина Ю.В.* Образовательная среда: развитие образовательной среды среднего профессионального образования в условиях сетевой кластерной интеграции / Ю.В. Ананьина, В.И. Блинов, И.С. Сергеев. Москва: ООО «Аванглионпринт», 2012. 152 с.
2. *Байбородова Л.В., Репина А.В.* Организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений при реализации инновационных проектов // Ярославский педагогический вестник. Научный журнал. 2013. № 3. т. 2 (психолого-педагогические науки). С. 21-25.
3. *Лыжин А.И.* Подготовка будущих мастеров производственного обучения к организации учебно-производственного процесса в условиях сетевого взаимодействия.: диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.08: защищена 20.04.2017: утв. 24.07.2017/А.И. Лыжин. Екатеринбург, 2017. 219 с.
4. Письмо Министерства образования и науки от 28.08.2015 №АК 2563/05. Методические рекомендации по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ.

*И.В. Фоменко*, научный руководитель *О.Г. Маскина*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

### **Дуальная система обучения как основа механизма взаимодействия образовательного учреждения среднего профессионального образования и предприятий – социальных партнёров**

**Аннотация.** Рассмотрена актуальная в современных условиях и новая для образования проблема дуального обучения. Анализируются особенности деятельности колледжа и компании в условиях социального партнерства, определены направления развития последнего. Представлены результаты, полученные в ходе реализации партнерского проекта «Будущее белой металлургии».

**Ключевые слова:** проблемы профессионального образования, дуальная система образования, трудоустройство выпускников, адаптация.

Модернизация профессионального образования в соответствии с потребностями развития производственной сферы страны и обеспечение её конкурентоспособности в мировом пространстве определена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Национальной доктриной образования в Российской Федерации, государственной программой «Развития образования на 2013-2020 годы». Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, краевой проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования в области производст-

ва тугоплавких не металлических материалов и изделий» актуализируют задачу подготовки кадров в образовательных организациях для высокотехнологичного сектора производства в России.

Одним из ключевых приоритетов государственного управления является кадровая политика. Уровень профессиональной подготовки кадров определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Дефицит квалифицированных кадров – это одна из основных трудностей в условиях амбициозной государственной политики по развитию российской промышленности, мешающей ей динамично развиваться и планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность.

По данным Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации (Роструд 2017 год), в настоящее время на рынке труда от 60 до 80% вакансий составляют рабочие профессии. При этом средний возраст российского рабочего – 53-54 года[5].

Поэтому можно сказать о тяжелой ситуации с воспроизводством квалифицированных рабочих кадров. Почему это происходит? Согласно результатам исследования рынка труда, проведенного агентством «Рейтор» в 2017 году работодатели неохотно берут, на работу молодых специалистов ссылаясь на недостаток опыта работы и практических знаний. Практика студентов чаще всего является формальной, малоэффективной и не дающей полного представления об особенностях профессиональных и социальных функций. По мнению работодателей, основные причины возникновения проблем профессиональной социализации при трудоустройстве выпускников, заключаются в:

- отсутствии навыков работы в коллективе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- недостатке практического опыта деятельности на конкретном оборудовании и предприятии;
- недостаточной сформированности личностных профессионально-значимых качеств;
- отсутствии навыков делового общения, ведения переговоров, а также нехватке коммуникативных способностей.

Эксперты отмечают, что практически все работодатели оценивают продолжительность профессиональной социализации молодых специалистов при трудоустройстве от трех до пяти месяцев, что, в свою очередь, связано со значительными финансовыми потерями предприятий. По оценкам каждого третьего работодателя во время прохождения студентом испытательного периода теряется более 30% возможной трудовой отдачи специалиста по должности.

После окончания обучения в период трудоустройства многие выпускники испытывают трудовой профессиональный стресс - напряженное состояние работника, возникающее при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью, это серьезно влияет на работоспособность, эмоциональное состояние, производительность труда и на здоровье специалиста в целом. В последние десятилетия проблема трудового стресса особенно актуальна среди выпускников, специалистов среднего звена, по-

скольку они не обладают достаточным самостоятельным опытом деятельности, знанием психологии производственной среды, а также профессионально-значимыми личностными качествами, способствующими успешной и быстрой адаптации на конкретном рабочем месте. Кроме того, существует проблема несоответствия молодых специалистов требованиям работодателя, приводящая к трудностям трудоустройства по специальности.

Образовательные организации во время прохождения учебной практики и выполнения практических работ по своей программе подготовки часто встречаются с проблемой, устаревшего оборудования, год выпуска которого иногда датируется 80-90-ми годами прошлого века. Поэтому после окончания учебного заведения выпускники, трудоустраиваясь на современное производство, сталкиваются со многими трудностями профессионального характера, в том числе и с оборудованием, которого никогда не видели, что влечет за собой и психологический дискомфорт.

Для успешной адаптации на предприятии студентам образовательных организаций необходимо преодолеть ряд существующих противоречий:

- между недостаточной практической подготовленностью студентов и требованиями работодателей к профессиональным кадрам в условиях быстро изменяющейся технологии и технической оснащённости производства;

- между недостаточным уровнем форсированности профессионально-ценностных ориентаций и личностно-значимых качеств выпускников и потребностями общества в специалистах высокой профессиональной культуры [1].

Главная задача, которую необходимо решить системе образования – это сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий.

Такое совмещение практического и теоретического обучения обусловило появления термина «дуальное обучение».

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

В широком смысле дуальное образование – это государственно-частное партнёрство в области подготовки квалифицированных рабочих кадров. В рамках данной системы крупные и мелкие производственные предприятия заключают партнёрские соглашения с профессиональными образовательными организациями и предоставляют места для прохождения студентами производственной и учебной практики, а взамен получают более качественно подготовленные кадры, причём, зачастую подготовленные именно для работы на конкретном предприятии. Данная система во многом способна решить указанную выше проблему.

Таким образом, актуальность эффективного внедрения и совершенствования дуальной системы образования обоснована необходимостью поиска способов, которые обеспечат существенное повышение уровня подготовки рабочих кадров для экономики региона.

Для производства дуальное образование – это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах по поиску и выбору работников, их переквалифи-

кации и адаптации. К тому же, у предприятия появляется возможность отобрать самых лучших выпускников, ведь за период практического обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь, этот подход мотивирует студентов к обучению. Молодые специалисты могут сразу работать с полной отдачей и производительностью, они хорошо знают жизнь предприятия и чувствуют себя на нем «своими». Система дуального образования способствует закреплению кадров и уменьшает их текучесть, что для предприятий немаловажно.

Для студентов дуальное обучение - это отличный шанс ранней и безболезненной адаптации к взрослой жизни. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Студенты учатся выполнять конкретные трудовые обязанности, и развивают умение работать в коллективе, формируют профессиональную компетентность и ответственность. Дуальная модель обучения дает прекрасную возможность для управления собственной карьерой. Уровень обучения в рамках этой программы постоянно повышается. Ни одна образовательная организация неспособна дать такое знание производства изнутри, как дуальное обучение, что делает его важной ступенькой на пути к успешной карьере.

Несмотря на положительные примеры, по-прежнему остается ряд нерешенных вопросов:

1) эффективное внедрение дуальной технологии обучения требует нормативно-правовое обеспечение, на данный момент в Российской Федерации отсутствует опыт разработки документов, закрепляющих требования к дуальной модели образования на федеральном уровне;

2) объединения интересов предприятия и учебного заведения в подготовке квалифицированного специалиста, необходимо ввести систему мотиваций для предприятий;

3) создание института наставничества.

Решение этих задач будет способствовать реализации механизма взаимодействия образовательных организаций и предприятий, что позволит повысить качество подготовки кадров, улучшить ситуацию с трудоустройством и занятостью студентов, а также внесет свой вклад в развитие человеческих ресурсов.

### **Список литературы**

1. Ильмушкин Г.М., Михайлов А.В. Анализ проблемы подготовки специалистов рабочих профессий / Фундаментальные исследования. 2016. № 3. С. 11-14.

2. Юзфельд Е.А. Дуальная модель обучения в условиях частно-государственного партнерства как залог успешной профессиональной адаптации выпускника колледжа / Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». 2015. № 1. С. 3-9.

3. «Формирование и поддержание конкурентоспособности образовательных организаций среднего профессионального образования». Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции» 2 книга. Самара 20 декабря 2016. Самара ГБПОУ "ПГК", 2016. Режим доступа: [http://www.akvobr.ru/opyt\\_dualnogo\\_obuchenia.html](http://www.akvobr.ru/opyt_dualnogo_obuchenia.html)

4. Труд и занятость в России. 2017: Статистический сборник /Росстат Т78 М., 2017. 261 с.

*А.Н. Чанчикова*, научный руководитель *Н.И. Зырянова*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

### **Мониторинг качества системы управления профессиональной образовательной организации как основной элемент развития информационных технологий**

**Аннотация.** *Статья посвящена вопросам построения мониторинга качества системы управления профессиональной образовательной организации. Управление не может осуществляться без мониторинга, под которым в узком смысле понимают информационную технологию управления.*

**Ключевые слова:** мониторинг, качество, информационные технологии, система управления.

На протяжении последних десятилетий педагогической наукой был продуман, а образовательной практикой успешно апробирован мониторинг как основной инструмент сбора и систематизации информации об актуальном состоянии и о динамике образовательных систем. Преимущества мониторинга в сравнении с другими инструментами оценки качества образования заключаются в своевременной диагностике проблемы и определении оптимального пути решения. Сегодня мониторинг – ведущий инструмент управления качеством образования, который закреплен законодательно. В соответствии со статьей 97 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», мониторинг должен обеспечить систематическое стандартизированное наблюдение за условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, их учебными и внеучебными достижениями, профессиональными успехами выпускников, состоянием организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В системе российского образования накоплен значительный опыт по проведению мониторинговых исследований деятельности образовательных организаций по определенной модели. В настоящее время созданная система мониторинга позволяет провести анализ эффективности профессиональных образовательных организаций. Но разработанная модель мониторинга качества не позволяет провести глубокий анализ системы управления работы профессиональных образовательных организаций на микро уровне.

К настоящему моменту сложились условия, требующие, проведения мониторинга внутри профессиональной образовательной организации с применением ин-