

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)
Центр непрерывного профессионального образования
Отдел программно-методического сопровождения профессионального образования

[Дата]

Описание лучших практик подготовки высококвалифицированных кадров в рамках деятельности центров компетенций Тюменской области

Кейсы лучших практик реализации проектов МЦК и СЦК

Тюмень
2017

УДК 377.352 (377.354)
ББК 74.5
И 89

Рекомендовано к печати редакционно-издательским
советом ТОГИРРО

Киселева Ю.С.

Описание лучших практик подготовки высококвалифицированных кадров в рамках деятельности Специализированных центров компетенций Тюменской области. Кейсы лучших практик реализации проектов СЦК: Методические рекомендации – Тюмень, ТОГИРРО, 2017. - 23 с.

В настоящий сборник включены кейсы описания лучших практик реализации проектов Тюменской области (ТО): Межрегионального центра компетенций (МЦК) и Специализированных центров компетенций (СЦК) ТО. Приведено обобщенное описание основных направлений деятельности МЦК, аккредитованных СЦК и СЦК планирующих пройти аккредитацию. Представлены цели, задачи и ключевые направления деятельности МЦК и СЦК. Представлены особенности взаимодействия МЦК и СЦК региона, в рамках практико-ориентированного обучения, с предприятиями разных отраслей ТО. Описан успешный опыт сотрудничества в рамках дуального обучения, *дополнительного профессионального образования, опыт апробации проведения демонстрационного экзамена по методике Worldskills (WS) и подготовке к конкурсу Worldskills Rusa (WSR).*

Методические рекомендации могут быть использованы методистами и преподавателями образовательных организаций в процессе повышения квалификации педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования (СПО).

Одобрено на заседании Центра непрерывного профессионального образования ТОГИРРО (протокол № 14 от 27.11.2017 .), рекомендовано к опубликованию.

Рецензенты:

Составитель:

Киселева Ю.С. методист отдела программно-методического сопровождения профессионального образования ЦНПО ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2017
© Киселева Ю.С., 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Межрегиональный центр компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг. Основные показатели и направления деятельности.....	5
Кейс МЦК в области искусства дизайна и сферы услуг	9
Центры компетенций как инструмент реализации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Общие положения деятельности СЦК...	13
Региональный аспект деятельности СЦК.	18
Кейсы лучших практик аккредитованных СЦК.....	
Кейс СЦК ГАПОУ ТО Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса.....	18
Кейс СЦК ГАПОУ ТО Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса.....	23
Кейсы лучших практик неаккредитованных СЦК.....	26
Кейс СЦК ГАПОУ ТО Тюменский агропромышленный колледж	26
Кейс СЦК ГАПОУ ТО Тюменский лесотехникум.....	29
Кейс СЦК ГАПОУ ТО Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйств.....	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	37
ГЛОССАРИЙ	38
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	39
ПРИЛОЖЕНИЯ	40

ВВЕДЕНИЕ

В рамках реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста на территории РФ создано 7 Межрегиональных центров компетенций. МЦК реализуют системный проект осуществляя подготовку рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования. Подготавливают участников к конкурсам WorldSkills Russia, применяя лучшие практики обучения. МЦК обеспечивают высококвалифицированными кадрами субъекты Российской Федерации.

В Тюменской области функционирует Межрегиональный центр компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг по подготовке кадров по профессиям/специальностям СПО, в соответствии с перечнем ТОП-50 создан в 2016 году на базе Тюменского техникума индустрии питания, коммерции и сервиса по итогам конкурса, объявленного Министерством образования и науки Российской Федерации на участие в конкурсном отборе на софинансирование мероприятий государственных программ субъектов Российской Федерации в целях предоставления в 2016 и 2017 годах из федерального бюджета субъектов Российской Федерации субсидий на финансовое обеспечение мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы по мероприятию 1.2. «Разработка и распространение в системах среднего профессионального и высшего образования новых образовательных технологий, форм организации образовательного процесса».

Цели и задачи создания МЦК

Цель проекта – создание современной системы подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям/специальностям среднего профессионального образования в соответствии с перечнем ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг на основе мировых стандартов и передовых технологий.

Задачи проекта:

- отработка технологии проектного управления профессиональной образовательной организации. Внедрение данного опыта в практику всех учреждений СПО Тюменской области;
- обеспечение кадровой потребности инвестиционных проектов для сферы услуг региона;
- трансляция новых профессиональных и педагогических технологий в рамках сформированной межрегиональной сети профессиональных образовательных организаций (ПОО);
- создание современной базы подготовки национальной сборной Worldskills.

МЦК ТО на сегодняшний день является лидером в подготовке специалистов в области искусства, дизайна и сферы услуг.

В настоящее время в ТО разработаны долгосрочные стратегии инвестиционного развития базовых отраслей экономики региона: нефтегазового комплекса, лесного комплекса, пищевой промышленности, сельского хозяйства и рыболовства, машиностроительного комплекса, легкой промышленности, строительного комплекса, транспорта и логистики.

Для благоприятного инвестиционного климата, создания условий для развития высокотехнологичных производств необходимо особое внимание уделить развитию системы профессионального образования, подготовке рабочих кадров и специалистов. Стратегической целью создания региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству высококвалифицированных, лояльных и хорошо мотивированных кадрах, способных обеспечить развитие региона.

Проблема обеспечения соответствия между спросом и предложением квалификаций и компетенций на рынке труда становится все более актуальной. Создание в субъектах Российской Федерации СЦК является одним из важных мероприятий комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования.

Одной из задач деятельности СЦК является Разработка и актуализация модульных программ повышения квалификации методистов, педагогических работников, учащихся, учителей школ и преподавателей начального, среднего и высшего профессионального образования региональной системы образования по направлениям профессионального образования в субъекте Российской Федерации, что способствует популяризации рабочих профессий и расширению сферы присутствия инструментов реализации Инновационной модели (движения WSR) в профессиональном образовании субъекта Российской Федерации. Ключевые задачи деятельности СЦК представлены на рисунке 6. СЦК являются площадками для профессиональных сообществ ответственных за разработку заданий для регионального (национального) чемпионатов, отбор критериев для оценки заданий, а также подготовку иных необходимых документов, входящих в набор стандартов WorldskillsInternational (WSI). В Тюменской области осуществляют деятельность 2 аккредитованных СЦК и 3 СЦК готовятся к прохождению процедуры аккредитации. СЦК обеспечивают подготовку квалифицированных кадров для предприятий региона в рамках осуществления долгосрочных стратегий инвестиционного развития базовых отраслей экономики региона Перечень СЦК ТО представлен на рисунке 3.

Межрегиональный центр компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг. Основные показатели и направления деятельности.

Область подготовки кадров по ТОП-50: Искусство, дизайн и сфера услуг.

Профессии: Косметолог, Парикмахер, Повар - кондитер, Специалист по гостеприимству, Графический дизайнер.

Нормативно-правая база реализации проекта МЦК

- Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227-р;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р;
- Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р;
- Приоритетный проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий (Рабочие кадры для передовых технологий)», утвержденный проектным комитетом по основному направлению стратегического развития и приоритетным проектам «Образование» 20 декабря 2016 г. № ОГ-П6-302 пр;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 831 от 02.11.2015 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Положение о Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»;
- Государственная программа Тюменской области «Основные направления развития образования и науки» до 2020 года, утвержденная постановлением Правительства Тюменской области от 30.12.2015 № 698-п;
- Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования в Тюменской области на 2015-2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Тюменской области от 30.04.2015 № 636-рп;
- Список ТОП-Регион наиболее востребованных и перспективных на рынке труда Тюменской области профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденный приказом Департамента образования и науки Тюменской области;
- Распоряжение Правительства Тюменской области от 15.08.2016 г. № 939-рп «Об утверждении дорожной карты внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в Тюменской области».

Наличие инновационных структурных единиц:

Многофункциональный центр прикладных квалификаций (МФЦПК) осуществляет 17 направлений подготовки, около 500 чел./год.

Региональная базовая площадка по дуальному обучению.

В МЦК создается **Тренировочный полигон** по 15 компетенциям Ворлдскиллс (Косметолог, Парикмахер, Повар, Кондитер, Графический дизайнер, Ресторанный сервис, Пекарь, Медицинская оптика, Воспитатель детей дошкольного возраста (Дошкольное воспитание), Сестра сиделка, Дизайн одежды, Ювелирное дело, Флористика, Видеомонтаж, Декоратор витрин) и **Учебный центр** по 5 профессиям ТОП-50 (Косметолог, Парикмахер, Повар – кондитер, Специалист по гостеприимству, Графический дизайнер) <https://mck72.ru/>.

Планируемые результаты деятельности МЦК Тюменской области:

К концу 2017 года планируется подготовить экспериментальные образовательные программы и разработать учебно-методические комплексы по всем заявленным профессиям (компетенциям); более 650 педагогических работников системы СПО должны пройти повышение квалификации на базе МЦК; не менее 10 % студентов или выпускников МЦК, получат медаль профессионализма WSI; при этом на материальной базе МЦК планируется регулярно проводить чемпионаты по WS.

В рамках деятельности МЦК осуществляется проект, направленный на развитие кадрового потенциала МЦК, который включает в себя несколько направлений.

Для педагогов и экспертов регулярно проводятся повышение квалификации, используется трансфер инновационных образовательных и производственных технологий с целью обмена опытом, проводятся тренировочные сборы.

Трансфер лучших практик подготовки квалифицированных специалистов с учетом стандартов WS является одним из приоритетных направлений деятельности МЦК. В контексте данной задачи в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» Межрегиональный центр компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг создана **Творческая лаборатория** как модель продуктивного взаимодействия и обмена опытом для получения запланированных результатов и обеспечения ожидаемого эффекта, главная цель которой – трансляция опыта, приобретенного по программам повышения квалификации/ стажировок на основе лучших отечественных практик и методик подготовки рабочих кадров. 5 Участники мероприятий Творческой лаборатории: преподаватели и мастера производственного обучения, студенты, специалисты ПОО, представители бизнеса.

<https://mck72.ru/files/4592/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A2%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%B%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F.pdf>

осуществляется в следующих форматах:

1. Мастерская (workshop)/ Творческая лаборатория, целями деятельности которой являются:

- трансфер лучших практик в педагогическое сообщество сетевых партнеров.
- отобрать лучшие практики тиражирования образовательных инноваций.

Применяемые методы:

- «Открытое пространство».
- Индивидуальный коучинг.

Ожидаемый результат:

- деятельность площадки для обмена опытом.
- трансляция новых технологий для последующего внедрения в образовательный процесс с учетом стандартов WS.

2. Проведение стратегической сессии, целью которой является: генерация идей по компилированию стандартов образования и стандартов WS.

Применяемые методы:

- «Открытое пространство» - Техника «Питчинг».
- Групповая дискуссия - Мозговой штурм.

Ожидаемый результат:

- продуктивные изменения в организации образовательного процесса по компетенции и подготовке чемпионов, определены риски и точки роста.

С целью обеспечения профессионального роста педагогических кадров в МЦК осуществляется трансляция лучших практик подготовки кадров по перечню ТОП-50. **На сайте МЦК представлены:** банк УМК преподавателей МЦК (Программы, УМК, Задания для ДЭ, ФОС); банк технологий (Описания, Презентации, Видео); банк лучших практик (Сборники МР, Описание лучших практик, Комплекты методических разработок уроков). Открытый обмен опытом между преподавателями СЦК способствует личностному развитию сотрудников, совершенствованию профессиональных компетенций, обеспечению высокоэффективного процесса обучения в МЦК, обмену опытом и как следствие росту показателей кадрового обеспечения. Основные показатели реализации проекта представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Динамика изменения показателей реализации проекта «Развитие кадрового потенциала МЦК»

По результатам анализа данных реализации проекта выявлено, что доля преподавателей МЦК – экспертов WS в 2019 году возрастет на 30%, доля преподавателей МЦК – национальных экспертов составит 3%, а доля педагогов, привлечённых в МЦК из других субъектов РФ возрастет на 20% по сравнению с показателями 2017 года. Данные показатели свидетельствуют о позитивной динамике развития МЦК и его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Подтверждается этот вывод так же показателем уровня оплаты труда в МЦК, который в 2019 году превысит средний по региону на 30%. С целью успешной реализации деятельности СЦК преподаватели и мастера производственного обучения регулярно проходят стажировки, повышение квалификации, корпоративное обучение и обучение как экспертов, что способствует росту личного профессионализма кадрового состава МЦК и обеспечению эффективности образовательной деятельности МЦК.

Большое внимание СЦК уделяют профессиональному развитию молодых (начинающих) преподавателей. Осуществляется деятельность *школа молодого (начинающего) педагога*, которая объединяет молодых специалистов, педагогов, имеющих длительный перерыв педагогического стажа и начинающих педагогическую деятельность с целью оказания помощи педагогам в их профессиональном становлении и повышении качества педагогического мастерства.

Цель школы молодого педагога – оказание практической помощи педагогам в вопросах повышении профессиональной компетенции.

Задачи:

- методическое сопровождение деятельности педагогов;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании;
- пропаганда педагогического мастерства опытных педагогов через методические семинары, наставничество, взаимопосещение занятий.

Содержание деятельности: разработка тематики заседаний Школы молодого педагога; проведение занятий в соответствии с тематическим планом; разработка дидактических материалов в помощь педагогам; оказание индивидуального консультирования педагогам по педагогическим, методическим и психологическим вопросам; помощь педагогическим кадрам в социально-психологической адаптации.

Деятельность Школы молодого(начинающего) педагога организуется в соответствии с [планом](#). В настоящее время МЦК в области искусства, дизайна и сферы услуг – это современный учебный центр и тренировочный полигон WorldSkills – прообраз «Колледжа будущего», который является новым видом организации среднего профессионального образования. Ключевой задачей МЦК в области искусства, дизайна и сферы услуг является создание образовательной среды, в которой обучающиеся будут иметь возможность получить квалификацию мирового уровня на основе лучших образовательных практик и иметь максимум возможностей для раскрытия профессионального потенциала не только в российском, но и в международном масштабе.

Важным направлением деятельности МЦК является апробация и реализация Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по наиболее перспективным профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50. Динамика изменения и плановые показатели реализации ФГОС ТОП-50 представлены на рисунке 2.

1 ЭТАП: СЕНТЯБРЬ 2016–ИЮНЬ 2017 В РАМКАХ ДЕЙСТВУЮЩИХ ФГОС СПО. ПИЛОТНАЯ АПРОБАЦИЯ ДЕМОЭКЗАМЕНА
2 ЭТАП: СЕНТЯБРЬ 2017–ИЮНЬ 2018 РЕАЛИЗАЦИЯ ФГОС ПО ТОП-50. ДЕМОЭКЗАМЕН



Рисунок 2. Этапы апробации и реализации ФГОС ТОП-50. Текущие и плановые показатели.

Данные рисунка 2 позволяют сделать вывод о том, что пилотная апробация демонстрационного экзамена в рамках действующих ФГОС, МЦК завершил в июне 2017 года, апробировано 3 профессии/специальности. В 2018 году планируется реализация ДЭ по ФГОС ТОП-50 по 5 профессиям/специальностям. Количество участников ДЭ в 2018 году составит 323 чел. Количество экспертов, задействованных в проведении ДЭ МЦК планирует увеличить на 20% до 57 человек по отношению к 2017 году. Анализ показателей свидетельствует о стабильном развитии МЦК, что способствует повышению престижа рабочих профессий/специальностей, реализуемых в регионе.

Большое внимание в МЦК уделяется подготовке обучающихся к участию в чемпионатах WS. Развитие движения WS способствует изменению отношения населения к профессиональному образованию, развитию конкурсного движения, популяризации и повышению престижа рабочих профессий. Динамика показателей участия обучающихся МЦК в движении WS представлена на рисунке 3.



Рисунок 3. Динамика изменения текущих и плановых показателей участия МЦК в движении WS

По результатам анализа данных рисунка 3 сформулирован вывод о том, что в 2019 году планируется изменение следующих показателей: доля обучающихся МЦК, набравших более 85 баллов на конкурсе WS возрастет на 10% по сравнению с 2017 годом и составит 40% от общего числа обучающихся. Доля студентов МЦК занявших призовые места на региональном чемпионате «Молодые профессионалы» в 2019 году сохранится на прежнем уровне и составит 5%, доля компетенций по которым национальная сборная готовится в МЦК возрастет на 70% и составит 100% в 2019 году по сравнению с аналогичным периодом 2017 года. В рамках IV Регионального Чемпионата «Молодые профессионалы/ WSR» Тюменская область 2017 - принимали участие представители 33 компетенций 12 из которых соревновались на площадках МЦК, так же в МЦК регулярно проходят повышение квалификации преподаватели и руководители ПОО, что способствует обмену опытом и внедрению актуальных практико-ориентированных форм обучения в ПОО. Анализ текущих и плановых показателей деятельности МЦК наглядно демонстрирует успешность и перспективность данного проекта на территории ТО. <https://mck72.ru/about/deals/innovative-and-experimental-activities/>

На базе ГАПОУ ТО Колледж индустрии питания и сервиса создан Специализированный центр компетенций по компетенции «Ресторанный сервис», который является центром развития профессий и профессиональных сообществ WSR, обладающий современным оборудованием и технологиями, отвечающими требованиям WSR, а также наличием экспертов для осуществления обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WSR.

Кейс МЦК в области искусства дизайна и сферы услуг

Внедрения дуальной модели обучения (образования)

Цель реализации проекта: совершенствование модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов.

Основные задачи:

- Разработка, апробация, внедрение и распространение моделей дуальной системы образования в пилотных регионах.
- Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, а также моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательной организации и предприятия в подготовке кадров.

Ожидаемые результаты от внедрения дуальной модели профессионального образования

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

Учебные площадки на предприятиях -партнерах техникума:

- КЦА Дойтаг Дриллинг ГМБХ (общество с ограниченной ответственностью, специализирующееся на предоставлении услуг по бурению, связанному с добычей нефти, газа и газового конденсата).
- ОАО "Тюменский ЦУМ" (предприятие розничной торговли непродовольственных товаров).
- ТД "Южный" (предприятие розничной торговли непродовольственных товаров).
- Бизнес-отель "Евразия" (предприятие гостиничного сервиса).
- Отель "Mercure" (предприятие гостиничного сервиса).

Тюменская область также выбрала 1 дополнительную компетенцию WS «Ландшафтный дизайн» из области подготовки кадров «Строительство».

Организации, участвующие в реализации мероприятий (основные работодатели):

- Некоммерческое предприятие «Ассоциация гостеприимства Тюменской области» (Основным направлением работы Ассоциации гостеприимства Тюменской области является содействие ее участникам в осуществлении профессиональной деятельности, координация партнерских отношений предприятий и организаций индустрии гостеприимства).

- Некоммерческое предприятие «Ассоциация предприятий розничной торговли Тюменской области» (основная сфера деятельности: взаимодействие с органами власти, уменьшение давления контролирующих органов, консультирование, обучение и обмен опытом, информационный обмен и безопасность, повышение эффективности бизнеса).

- ООО «Барменская ассоциация Тюменской области «БАР» (ведет активную деятельность в ресторанно-гостиничном бизнесе, проводит конкурсы, тренинги по барменскому искусству, способствует продвижению напитков ведущих мировых компаний, готовит персонал для ресторанов и баров.).

- Закрытое акционерное общество «Ай Ди» (Проект «Город профессий 360+») (основное направление деятельности: популяризация рабочих профессий, повышение уровня осведомленности населения об их профессиональных возможностях в условиях меняющегося мира; визуализация профессиональных стандартов, компетенций; создание площадки для интеграции власти, образования, бизнеса для обсуждения будущего, востребованных технологий, планирования соответствующих ресурсов).

Описание текущей ситуации в рассматриваемой области:

Проект внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» стартовал с началом 2014-2015 учебного года в сотрудничестве с Тюменским филиалом Российско-Германского концерна КЦА Дойтаг Дриллинг ГмбХ, где соединились все условия, необходимые для внедрения элементов дуального обучения: опыт наставничества, наличие Учебного центра и современной производственной базы, комфортная для осуществления образовательного процесса среда.

В 2015 году ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» получил статус региональной базовой площадки «Внедрение элементов дуальной системы обучения в профессиональное образование». В состав временной рабочей группы базовой площадки вошли представители шести профессиональных образовательных организации ТО. В рамках деятельности базовой площадки осуществляется взаимодействие с Российско-Германской внешнеторговой палатой в Москве. Курирует деятельность базовой площадки в рамках проекта специалист Федерального института профессионального образования Германии (BIBB) Кресс Ханнелоре.

Работа базовой площадки началась с аналитической деятельности по изучению готовности условий для внедрения дуальной модели обучения в Тюменской области. Были изучены следующие вопросы:

1. Направления взаимодействий профессиональных образовательных организаций с предприятиями-работодателями, позволяющие внедрять дуальную модель.
2. Направления подготовки квалифицированных кадров, наиболее перспективные для внедрения дуальной системы обучения.
3. Готовность предприятий к возрождению института наставничества на рабочем месте.

В результате деятельности участников Базовой площадки:

1. Был сформирован примерный пакет типовых документов, обеспечивающих нормативно-правовой аспект внедрения дуальной системы обучения в образовательный процесс.

2. Разработаны две модели реализации программ с внедрением элементов дуальной системы обучения:

- модель реализации программ с внедрением элементов дуальной системы обучения по адаптированному учебному плану в целой учебной группе;

- модель внедрения элементов дуальной системы обучения по индивидуальным образовательным маршрутам. Такая модель используется для подготовки специалистов и квалифицированных рабочих для средних и малых предприятий, готовых принять на обучение и трудоустроить от одного до трех обучающихся.

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика:

- Обеспечение трудоустройства выпускников.
- Удовлетворение запросов рынка труда.
- Развитие государственно-частного партнерства.

Элементы, на которые направлена реализация практики: практико-ориентированное (дуальное) образование и государственно-частное партнерство в сфере образования и материально-технической базы образовательного процесса.

Описание практики:

В рамках организации образовательного процесса МЦК апробировано несколько моделей построения образовательного процесса с элементами дуальной системы:

- обучение целой группы студентов на одном предприятии (на примере реализации специальности Операционная деятельность в логистике совместно с предприятием КЦА Дойтаг Дриллинг). На предприятии были организованы все виды практики, включая преддипломную. Реализация профессионального модуля Выполнение работ по профессии Кладощик;

- в полном объеме на предприятии, включая междисциплинарный курс (в Учебном центре предприятия), а также учебную и производственную практику. Рабочие программы, контрольно-оценочные средства были разработаны специалистами предприятия при методической поддержке преподавателей техникума. Количество часов на лабораторно-практические занятия, учебную и производственную практику были увеличены за счет вариативной части;

- обучение студентов одной группы в разных предприятиях (группы малого состава по 2-4 человека) или индивидуально. Такая особенность связана со спецификой предприятий сферы обслуживания и питания, которые не готовы сегодня взять на обучение большое количество студентов в связи с ограничением объемов производственных площадей, небольшим коллективом сотрудников.

Особенности организации обучения на производстве.

При реализации проекта с КЦА Дойтаг Дриллинг теоретический блок междисциплинарного курса для группы из 12 человек преподавался в Учебном центре предприятия. Преподаватели – сотрудники КЦА Дойтаг Дриллинг, имеющие большой опыт практической деятельности и педагогическую подготовку. Лабораторно-практические занятия и практика организованы малыми группами (3 человека, за которыми закреплен наставник). Деятельность наставников складывается из целого перечня функций: это квалифицированный специалист, осуществляющий и производственную деятельность, и педагогические функции, включая контроль и оценку, и профессиональный коучинг. При обучении по второй модели на предприятиях за каждым студентом закрепляется наставник из числа высококвалифицированных сотрудников предприятия. При назначении наставников руководитель руководствуется требованиями Положения о наставнике.

Оценка качества подготовки кадров.

Интересен опыт оценивания ежедневных достижений, обучающихся наставниками КЦА Дойтаг Дриллинг. Особенности оценки деятельности обучающихся на рабочем месте заключается в следующем: Оценивание происходит ежедневно по трем ключевым направлениям:

- освоенные за учебный день знания (оценивается тестированием, опросом);
- освоенные профессиональные умения (оценивается экспертным наблюдением мастера за технологическим процессом, осуществляемым обучающимся);
- выполнение заданного алгоритма безопасности при производстве определенной операции (оценивается экспертным наблюдением мастера).

В период практики – ежедневная оценка практического опыта, демонстрируемого при выполнении производственных заданий. В целях стимулирования студентов по результатам ежедневной оценки формируются графические рейтинги, отражающие индивидуальные ежедневные достижения обучающихся. За месяц анализируется динамика успеваемости группы. Основные участники представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Основные участники практики	
Участник	Роль участника
МЦК - Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса	участник практики партнер
Департамент образования и науки Тюменской области	координатор
КЦА Дойтаг Дриллинг ГМБХ	участник практики партнер

Материально-техническая и производственная база организации практики:

КЦА Дойтаг Дриллинг имеет в своей структуре логистические центры и учебный центр.

Нормативная база осуществления процесса обучения на предприятии:

- Положение об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения.
- Положение о практическом обучении.
- Положение о наставничестве.
- Договор об организации образовательного процесса с элементами дуальной модели обучения.
- Ученический договор.
- Дневник по дуальному обучению.

Возможности тиражирования практики:

Использование опыта реализации основной образовательной программы с элементами дуальной модели обучения в перспективе может получить развитие при проектировании индивидуальных маршрутов обучающихся; при реализации «коротких» программ по индивидуальным запросам работодателей; опыт совмещения графиков учебного процесса с производственными циклами предприятий позволит избежать рассогласованности действий при формировании сетевых образовательных программ. Основные результаты реализации проекта МЦК в ТО представлены на рисунке 4.



Рисунок 4. Результаты реализации проекта МЦК

Анализ данных рисунка 4 позволяет сделать вывод об эффективности реализации проекта МЦК в ТО. Основные результаты проекта:

1. Создана современная (инновационная) инфраструктура подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования, входящим в область подготовки МЦК, с учетом потребностей региональной экономики и инвестиционных проектов, реализуемых на территории Тюменской области;
2. Сформирована мобильная дискретная сеть профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки в соответствии с перечнем ТОП-50 из области искусства, дизайна и сферы услуг;
3. Разработаны и внедрены в системе профессионального образования новые технологии обучения, формы организации образовательного процесса по перечню профессий ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг;
4. Реализованы программы повышения квалификации для руководящих и педагогических работников по вопросам подготовки кадров по профессиям ТОП-50 и компетенциям WS для тренеров и экспертов WS в области искусства, дизайна и сферы услуг;
5. Разработаны и реализованы механизм трансляции лучших практик подготовки кадров по перечню профессий ТОП-50 в области искусства, дизайна и сферы услуг;
6. Обеспечены условия для подготовки национальной сборной и команд других участников субъектов РФ в области искусства, дизайна и сферы услуг к участию в региональных, национальных и международных конкурсах профессионального мастерства WS.

В результате реализации проекта МЦК планируются следующие стратегические эффекты:

На региональном уровне: Обеспечение потребности экономики и рынка труда региона квалифицированными кадрами «нового качества» (модернизация программ подготовки по профессиям ТОП-50 (ФГОС+ПС+WS), сетевое сообщество, независимая оценка квалификаций).

На федеральном уровне: Изменение регуляции национального рынка труда с использованием профессиональных стандартов (трансляция практик подготовки по профессиям ТОП-50 - обновление содержания профессионального образования, подготовка педагогов).

На международном уровне: Внедрение международных и передовых мировых практик в процесс подготовки специалистов (международное сотрудничество (обмен опытом, стажировки), лучшие практики и технологии обучения (дуальное обучение)

<http://worldskills.ru/nashi-proektyi/mczk/iskusstvo,-dizajn-i-sfera-uslug.html>

Центры компетенций как инструмент реализации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста

Общие положения деятельности СЦК

Проблема обеспечения соответствия между спросом и предложением квалификаций и компетенций на рынке труда становится все более актуальной и для нашей страны. Создание в субъектах Российской Федерации СЦК является одним из важных мероприятий комплекса мер, направленных на совершенствование системы СПО.

Специализированный Центр Компетенций – это субъект, имеющий все необходимые технические и кадровые ресурсы подготовки специалистов (профессионалов) по одной или нескольким профессиям на уровне требований WSR к составу квалификационных характеристик специалистов в соответствующих предметных областях. СЦК являются площадками для профессиональных сообществ ответственных за разработку заданий для регионального (национального) чемпионатов, отбор критериев для оценки заданий, а также подготовку иных необходимых документов, входящих в набор стандартов WSI.

Специализированный центр компетенций Ворлдскиллс Россия (СЦК WSR) представляет собой учебную площадку для организации обучения и/или организации чемпионатов по стандартам «Вордскиллс».

Требования Союза «WSR» к СЦК:

Иметь в штате сотрудников, имеющих сертификацию экспертов WSR (сертификация экспертов проходит согласно Положению о сертификации экспертов).

Иметь оборудование, соответствующее актуальному инфраструктурному листу национального чемпионата, или аналоги, согласованные с национальным экспертом по каждой компетенции.

Принимать активное участие в разработке и внедрении методики WSR в образовательный процесс. Результат должен быть опубликован на web - странице СЦК WSR.

Иметь положительные результаты участников, представляющих СЦК на чемпионатах WSR. Основные цели и задачи деятельности СЦК представлены на рисунке 5 и 6.

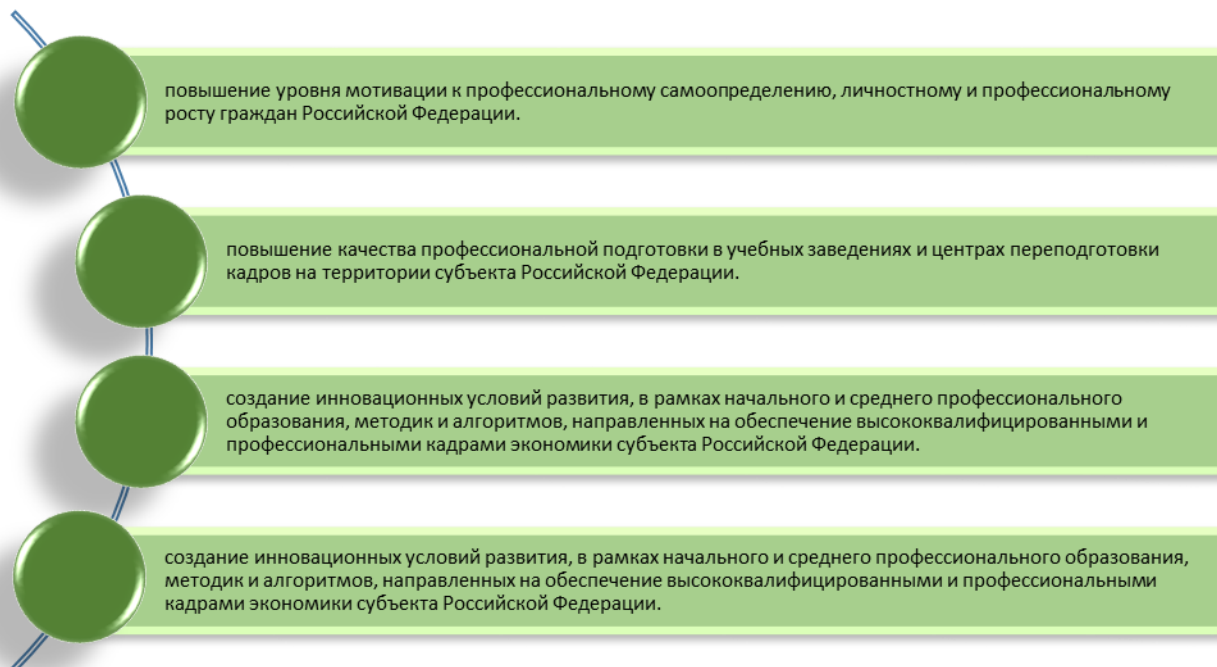


Рис.5. Основные цели деятельности СЦК

В соответствии с договором, заключенным с Национальным оператором СЦК представляет Инновационную модель и движение WSR в Субъекте Российской Федерации. После согласования кандидатуры, СЦК может безвозмездно пользоваться всеми методическими, организационными и иными документами Инновационной модели (WSR), привлекать на возмездной основе на основании

отдельных соглашений с Национальным оператором экспертов WSR и (или) WSI для проведения консультаций. Ключевые задачи деятельности ЦЦК представлены на рисунке 6.

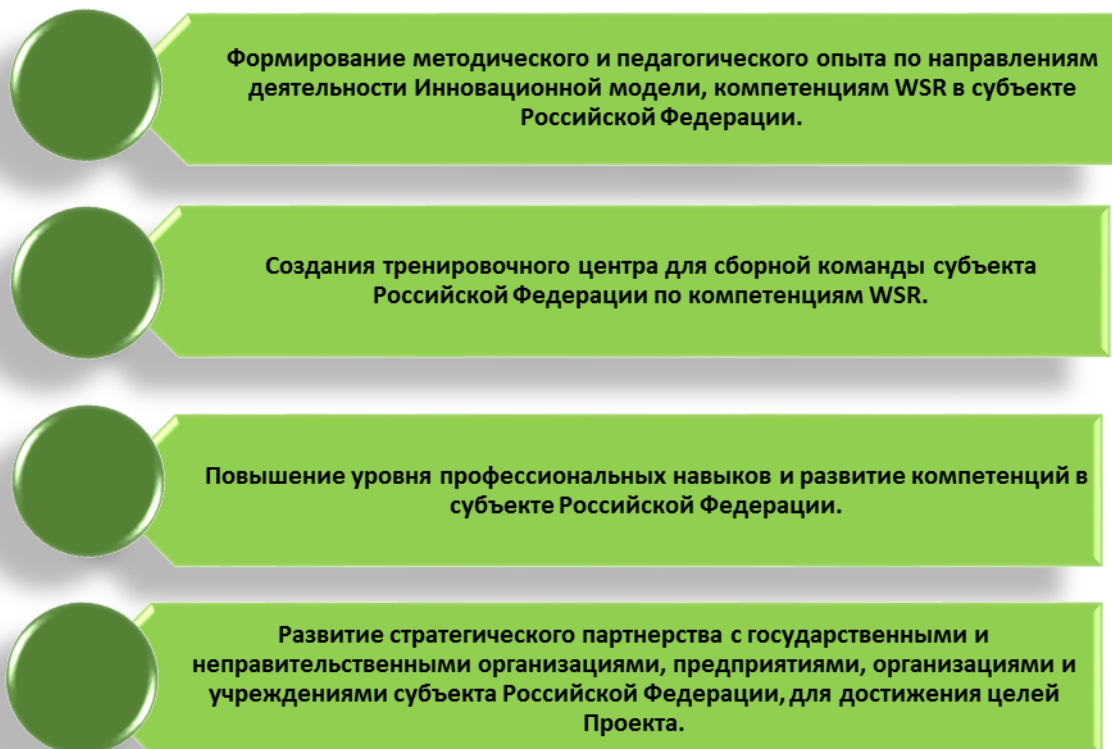


Рис.6 Основные задачи ЦЦК

ЦЦК получают от Национального оператора неисключительные права на проведение тренировочных сборов WSR, используя в своей деятельности методики проведения мероприятий WSR (правила, регламенты, стандарты) для развития системы профессионального образования субъекта Российской Федерации.

ЦЦК формирует тренировочную базу для сборной команды субъекта Российской Федерации по компетенциям WSR, вносит предложения Национальному оператору по совершенствованию организации деятельности ЦЦК в субъекте Российской Федерации, в том числе по вопросам материально-технического обеспечения деятельности. ЦЦК запрашивает у Национального оператора информацию и документы, необходимые для осуществления деятельности ЦЦК. По согласованию с органом исполнительной власти субъекта РФ формирует тренировочную базу и направляет от имени субъекта Российской Федерации Национальному оператору заявку на проведение тренировочных сборов по компетенциям WSR на территории субъекта Российской Федерации.

При осуществлении функций ЦЦК, строго соблюдаются цели и задачи Инновационной модели и движения WSR, предусмотренные уставом Проекта и Положением, обязанности ЦЦК:

- Представлять Инновационную модель и движение WSR в субъекте Российской Федерации.
- Обеспечить разработку и утверждение документов, необходимых для деятельности Проекта в субъекте Российской Федерации.
- Использовать в работе современные технические и информационно-методические средства, обеспечивать поддержку их работоспособности.
- Осуществлять методическую поддержку деятельности специалистов и педагогов по вопросам реализации Инновационной модели и деятельности WSR в субъекте Российской Федерации.
- Проводить отбор претендентов для замещения должностей специалистов и экспертов ЦЦК на конкурсной основе.
- Осуществлять научно-методическую деятельность в части разработки и актуализации модульных программ повышения квалификации различных категорий педагогических работников системы образования.
- Обеспечивать и осуществлять деятельность, направленную на разработку, рецензирование, внедрение и поддержку деятельности учебно-методических комплексов.

- Внедрять и развивать в субъекте Российской Федерации инновационные способы дистанционного образования по программам начального, среднего и высшего профессионального образования.
- Составлять отчеты о деятельности СЦК в субъекте Российской Федерации и передавать их на рассмотрение Национального оператора.
- Осуществлять адаптацию и апробацию стандартов (правил, регламентов, методик) для нужд Проекта и контролировать их соблюдение.
- Устранять в установленный срок все нарушения, выявленные в ходе проверки деятельности СЦК.

Эффективное выполнение обязанностей СЦК обеспечивается Руководителем. Директор СЦК, назначаемый на должность и отстраняемый от данной должности руководителем ПОО, на базе которой создан СЦК, по согласованию с Национальным оператором. Директор СЦК подотчетен руководителю ПОО, на базе которой создан СЦК и Национальному оператору. Права и обязанности директора СЦК представлены на рисунке 7.

В структуре СЦК должны быть сформированы следующие подразделения (отделы, группы):

- Информационно-аналитический отдел;
- Отдел мониторинга;
- Отдел организации мероприятий.

Примерная штатная структура СЦК представлена в приложении 1.

Финансовая деятельность СЦК осуществляется по следующим направлениям:

- Организация, на базе которой функционирует СЦК, открывает отдельный счет для осуществления расчетов, связанных с деятельностью СЦК, и ведет обособленный учет по такой деятельности.

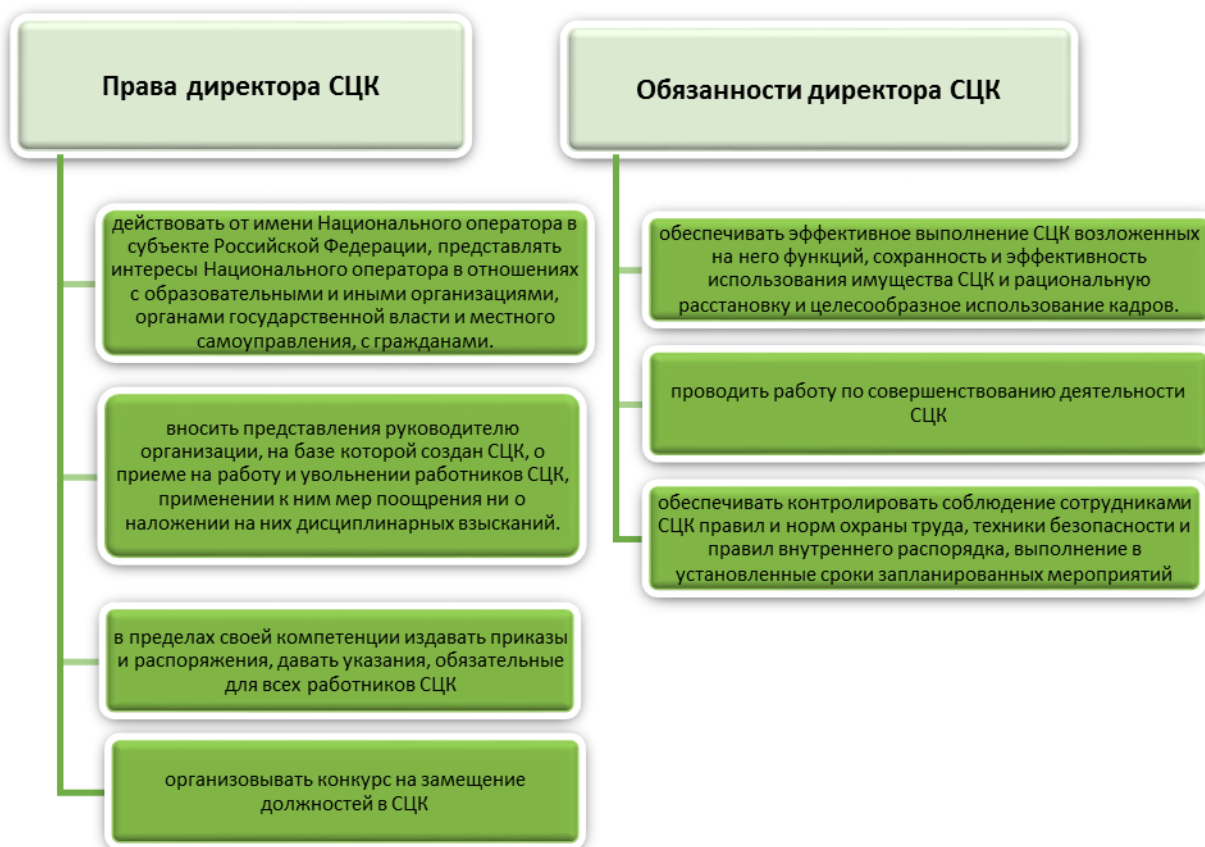


Рис.7. Права и обязанности директора СЦК

Финансирование деятельности СЦК может осуществляться:

- за счет средств организации, на базе которой функционирует СЦК;
- за счет средств Национального оператора и иных внебюджетных средств;
- за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, в котором создается СЦК.

Национальный оператор участвует в финансировании приобретения материально-технического обеспечения (компьютерного, презентационного, интерактивного, организационного, а также иного специализированного технологического и производственного оборудования) по

компетенциям, создаваемых в субъекте Российской Федерации Специализированных центров компетенций (СЦК) и определенным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в качестве приоритетных.

Техническое и методическое обеспечение деятельности СЦК осуществляется в соответствии со следующими требованиями, прописанными в Положении о специализированном центре компетенций WSR:

СЦК должен быть обеспечен необходимыми служебными помещениями, техническими и методическими ресурсами.

СЦК должен быть обеспечен современной учебно-методической литературой, включающей необходимое методическое обеспечение по СПО (нормативно-правовая документация, Учебно-методический комплекс от WSR, методические рекомендации WSI и т.п.). Соответствие обеспечения региональных СЦК единым требованиям международных стандартов необходимо для обеспечения эффективной реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.

<http://worldskills.ru/nashi-proektyi/sczk/>

В соответствии с целью Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в Тюменской области: обеспечение потребности промышленности (экономики) региона в высококвалифицированных кадрах в Тюменской области осуществляется деятельность пяти СЦК. Перечень СЦК и реализуемых компетенций представлены на рисунке 8.

Региональный аспект деятельности СЦК

В настоящий момент в Тюменской области функционирует 5 СЦК по 8 компетенциям. По всем направлениям ведется подготовка участников к чемпионату Молодые профессионалы и другим конкурсам профессионального мастерства, организуются тренировочные сборы региональных команд, а также материальная база СЦК используется в проведении лабораторно-практических занятий по профессиям и специальностям. По 2 компетенциям - Сварочные технологии и Ресторанный сервис пройдена процедура аккредитации и получены аттестаты, подтверждающие полное соответствие стандартам WSR.

<http://worldskills.ru/nashi-proektyi/sczk/>



ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

- **Сварочные технологии**
- **Малярные и декоративные работы**
- **Кирпичная кладка**
- **Сухое строительство и штукатурные работы**



ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»

- **Ресторанный сервис**



ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»

- **Ремонт и обслуживание легковых автомобилей**



ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»

- **Эксплуатация сельскохозяйственных машин**



ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум»

- **Электромонтажные работы**

Рис.8. Специализированные центры компетенций ТО

Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров на базе СЦК Тюменской области осуществляется путем проведения конкурсов профессионального мастерства по стандартам ВСП, стажировок, организации и проведения обучающих семинаров, а также через реализацию программ с учетом стандартов WSR. Благодаря созданным Специализированным центрам компетенций появилась дополнительная возможность реализовывать еще два ключевых элемента Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста: Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров и Независимая оценка качества подготовки кадров.

Специализированные центры компетенций осуществляют свою деятельность по следующим направлениям:

1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров

- *Реализация программ повышения квалификации педагогических кадров*
- *Обучение мастеров п/о и преподавателей методике оценивания*
- *Стажировка мастеров п/о и преподавателей*
- *Конкурсы профессионального мастерства для педагогов*

2. Подготовка к чемпионатам и конкурсам профессионального мастерства

- *Тренировка команды ПОО*
- *Тренировочные сборы сборной команды региона*
- *Отборочные чемпионаты*
- *Тренировка участников из других регионов*

3. Независимая оценка качества подготовки кадров

- *ГИА в формате демонстрационного экзамена*
- *Региональные чемпионаты «Молодые профессионалы»*
- *Корпоративные чемпионаты.*

Одно из последних мероприятий по повышению квалификации педагогических работников: программа повышения квалификации «Практика и методика подготовки кадров по профессии «Сварщик» с учетом стандарта WSR по компетенции «Сварочные технологии» Академии WSR. Право реализовать такую программу получил Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства (ТСИИГХ) в результате победы в многолотовом запросе предложений на оказание услуг по реализации программ повышения квалификации преподавателей (мастеров производственного обучения) образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе по 50 наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям, с учетом стандартов WS.

Программа была реализована в период с июня по сентябрь, приняли участие 101 человек из 29 регионов. В рамках программы, помимо практических занятий по профессии, была организована «Сквозная подготовка», включающая в себя английский язык, работу психолога, физическую культуру. Большой интерес вызвала тема профилизации образовательных программ, которая также вошла программу повышения квалификации.

Механизмом реализации следующего ключевого элемента Регионального стандарта - Независимой оценки качества подготовки кадров, помимо организации Региональных и Корпоративных чемпионатов «Молодые профессионалы» является Государственная итоговая аттестация (ГИА) в формате демонстрационного экзамена по методике WSR.

В 2017 году Тюменская область вступила в проект «Пилотная апробация демонстрационного экзамена по стандартам WSR» по 8 компетенциям, участниками демонстрационного экзамена (ДЭ) стали 160 обучающихся из 7 ПОО, для оценки результатов ДЭ подготовлено 146 экспертов, в том числе 33 представителя производственной сферы. 26 предприятий приняли участие в ДЭ по различным направлениям: это предоставление сотрудников в качестве экспертов и помощь в части материального оснащения.

СЦК является ключевой составляющей формирования механизмов, позволяющих обеспечить гибкое реагирование системы профессионального образования на динамичные изменения в экономическом секторе Тюменской области, в том числе, направленных на эффективное решение задач, поставленных работодателями.

Региональный аспект деятельности ЦК. Кейсы лучших практик аккредитованных ЦК



Кейс ГАПОУ ТО Тюменский техникум индустрии питания и сервиса

Компетенция: Ресторанный сервис

Модель опережающей подготовки кадров для индустрии гостеприимства Тюменской области

Описание текущей ситуации в рассматриваемой области:

В настоящее время в Тюменской области стремительными темпами развивается сфера туризма и гостеприимства. В поле интересов инвесторов – гостиничные комплексы, рекреационные объекты. Динамичное развитие инфраструктуры способствует созданию в регионе крупного туристического центра. Область все больше позиционируется как экскурсионный центр, центр услуг делового и медицинского туризма, рекреации. Туристские культурные ресурсы области характеризуются показателями, заметно превосходящими среднероссийские значения: более 1000 объектов истории, культуры и досуга, в том числе 28 музеев, 4 театра; 764 учреждений культуры и досуга; 2107 спортивных сооружений, сотни археологических памятников. Все чаще Тюмень становится центром международных спортивных и культурных мероприятий. По данным Департамента потребительского рынка и туризма Тюменской области общий туристско-экскурсионный поток в Тюменскую область ежегодно составляет 2 миллиона россиян и почти 50 тысяч иностранцев.

В целом, сегодня в регионе не закрыта потребность в кадрах всей отрасли гостеприимства и сервиса. Эта тенденция складывается в результате стремления органов власти субъекта к развитию туристической отрасли, в том числе, внутреннего туризма, развитию малого и среднего бизнеса в сфере общественного питания и услуг, что влечет необходимость в квалифицированных кадрах, обладающих профессиональными компетенциями, со знанием иностранных языков, умеющих работать в условиях постоянно развивающихся тенденций и мировых трендов. В связи с этим особое значение приобретают новые подходы к процессу подготовки кадров для отрасли. Организовать опережающую подготовку рабочих кадров, обеспечивающих экономический рост региона невозможно, опираясь на традиционные формы, без учета современных трендов. Опережающий формат подготовки кадров требует новых подходов к работе, которая строится с учетом скорости изменений в экономике, производстве, обществе в целом.

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика:

Повышение мобильности и адаптивности выпускников, их востребованности предприятиями отрасли.

Удовлетворение запросов отрасли в квалифицированных кадрах «под ключ».

Укрепление имиджа Тюменского региона как территории гостеприимства.

Основное направление реализации практики:

Опережающая подготовка кадров

Дополнительные элементы, на которые направлена реализация практики:

Стратегии кадрового обеспечения, Практико-ориентированное (дуальное) образование, Независимая оценка качества подготовки кадров, Опережающая подготовка кадров, Государственно-частное партнерство в сфере образования и МТБ образовательного процесса

Описание практики:

Основанием для построения данной модели опережающей подготовки рабочих кадров явилась необходимость кадрового обеспечения ключевого заказчика кадров для сферы услуг – Некоммерческого партнерства «Ассоциация гостеприимства Тюменской области».

Выпускники техникума трудоустраиваются в предприятия – члены Ассоциации, основными заказчиками кадров являются Ресторанный Холдинг «Максим» и Управляющая компания «Восток», с которыми у техникума сложились давние партнерские отношения.

Для реализации подготовки кадров в опережающем формате был апробирован проектный подход, в котором:

- руководители и члены педагогического коллектива, представители предприятий – единая команда, совместно реализующая проект опережающей подготовки кадров;
- обозначена проблема,
- сформулирована цель;
- совместно выработан план действий по достижению запланированных результатов;
- сконцентрированы ресурсы. Основные участники проекта представлены в таблице 2.

Таблица 2

Основные участники практики

Участник	Роль участника
МЦК - Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса	участник практики
ООО УК "Восток"	участник практики партнер, спонсор
РХ "Максим"	участник практики партнер, спонсор
Департамент образования и науки Тюменской области	координатор

Описание механизма становления практики:

Целью реализации модели является подготовка кадров, удовлетворяющих перспективным запросам рынка труда.

Проблема: Работодателю необходим специалист, обладающий профессиональными компетенциями в своей области, способный при необходимости стать держателем/исполнителем смежных процессов.

Однако, кроме профессиональных компетенций, работодатели предъявляют дополнительные требования и к так называемым метакомпетенциям, они заинтересованы не только в квалифицированных, но и высокоомобильных, стрессоустойчивых специалистах, способных быстро адаптироваться к коллективу, новой технике и технологиям, принимать самостоятельные решения; специалистах, имеющих потребность в непрерывном самообразовании.

Для решения данной проблемы был составлен план по достижению запланированных результатов обучения, в котором ключевое значение приобретает содержание образования, технологии, кадровое и ресурсное обеспечение.

Содержание образования.

В целях формирования актуального содержания образовательных программ получил распространение формат проектно-аналитических сессий (ПАС) с участием преподавателей МЦК, экспертов WS, руководителей и специалистов предприятий-партнеров, представителей профессиональных ассоциаций, органов исполнительной власти. Предшествует ПАС аналитическая деятельность рабочей группы по разработке содержания образовательной программы по специальности/профессии, которая включает:

- анализ требований ФГОС, профессиональных стандартов, требований WS (как WSR, так и WSI, что важно, так как при сравнении российских и международных требований были выявлены отклонения);
- выявление дефицитных видов деятельности, компетенций, знаний, умений и практического опыта;
- формирование предложений в учебный план.

Во время ПАС руководители образовательных программ выносят предложения по формированию содержания программы, в ходе дискуссии формулируются требования работодателей к результатам обучения, исходя как из текущего запроса, так и на перспективу, с учетом запросов инвестиционных проектов. Представители предприятий-партнеров, профессиональных ассоциаций формулируют требования к дополнительным видам деятельности, профессиональным компетенциям, что находит затем отражение в формировании содержания обучения по

специальности/профессии, включая как основную профессиональную образовательную программу, так и пакет предложений по реализации дополнительных программ.

Так, при формировании программы для специальности 19.02.10 Технология продукции общественного питания, в целях обеспечения мобильности специалистов на производстве, работодателями были предложены программы ДПО «Калькулятор», «РАРУС: общепит», «Официант, бармен»; специалистами Департамента потребительского рынка и туризма Тюменской области, в целях обеспечения кадровых запросов инвестиционных проектов - дополнительно предложено включение профессионального модуля Национальные кухни – изучение и отработка блюд китайской кухни, европейской кухни. Рассматривая образовательную программу как проект, мы можем комплексно подойти к формированию конечных результатов обучения, т.е образовательная программа – это:

- ООП, включающая обязательную и вариативную часть;
- пакет программ ДПО;
- стратегия применяемых производственных и педагогических технологий;
- пакет внеучебных мероприятий, направленных на развитие метакомпетенций (включая спортивную, социальную, проектную и иную деятельность обучающихся);
- модель конкурсного (чемпионатного) обучения.

Такой подход к содержанию обучения позволяет сформировать набор компетенций, востребованных работодателем как на текущий момент, так и на перспективу.

2. Технологии и формы организации образовательного процесса

2.1. Дуальное обучение.

В течение последних трех лет в результате партнерского взаимодействия техникума с Ассоциацией гостеприимства Тюменской области получила распространение дуальная система обучения. Сегодня ключевыми партнерами МЦК при реализации дуальной модели выступают Ресторанный холдинг «Максим» и Управляющая компания «Восток», включающие предприятия питания и гостиничные комплексы. Исходя из специфики сферы питания и гостеприимства на предприятия направляются группы малого состава (численностью 2-4 человек) или индивидуально. Для обучающихся разработаны индивидуальные учебные планы, закреплены наставники от предприятия из числа наиболее опытных специалистов. В рамках дуальной модели обучения студенты проходят лабораторно-практические занятия и все виды практики на предприятиях, принимают участие в корпоративных мероприятиях: программах обучения, фестивалях, конкурсах профессионального мастерства, социальных проектах, реализуемых Ассоциацией гостеприимства.

Благодаря политике «полного включения», студенты уже за время обучения становятся полноправными членами коллектива, знают производство, знакомы с корпоративными стандартами.

2.2. Производственные технологии

Формирование умений использования новейших производственных технологий реализуется:

- на лабораторно-практических занятиях, где преподаватели и мастера производственного обучения транслируют навыки, полученные в ходе стажировок на предприятиях, обучения на курсах повышения квалификации, реализации программ по обмену опытом;
- на обучающих мастер-классах специалистов предприятий, «звезд» компетенций, экспертов WS;
- на программах ДПО.
- Обучение по специальности Технология продукции общественного питания осуществляют преподаватели и мастера производственного обучения, прошедшие программу подготовки Базового центра WS «700 мастеров».

2.3. Педагогические технологии

При реализации проектного подхода к обучению важное значение имеет вопрос «как?». Преимущественно это практико-ориентированные технологии, имитирующие профессиональную деятельность, направленные на формирование общих и метакомпетенций, включая способность к работе в коллективе, способность переносить нагрузки, самоорганизацию, гибкость, коммуникативные навыки, клиенто-ориентированность и клиентоцентричность.

2.4. Демонстрационный экзамен

В 2016-2017 г.г. в МЦК апробируется процедура демонстрационного экзамена. В июне 2016 года в рамках Государственной итоговой аттестации прошла апробация ДЭ по специальностям Гостиничный сервис и Технология продукции общественного питания. Для проведения процедуры были разработаны задания, оценочные средства, обеспечены условия, максимально приближенные к производственным, приглашены эксперты из числа специалистов отрасли.

С 2017 года в Тюменской области реализуется пилотный проект по апробации демонстрационного экзамена в формате WS. В рамках пилотного проекта в апреле 2017 года студенты техникума по специальности Технология продукции общественного питания прошли квалификационный экзамен по профессиональному модулю «Выполнение работ по профессии Повар» в формате демонстрационного экзамена. К проведению экзамена было привлечено региональное экспертное сообщество по компетенции, результаты занесены в систему CIS, студенты

получили Skills – паспорта. Такой формат не только обеспечивает независимую оценку результатов обучения, но и вносит свой вклад в процесс формирования метакомпетенций.

2.5. Лаборатория виртуальной реальности

В 2017 году в МЦК стартовал проект создания лаборатории виртуальной реальности, деятельность которой основана на использовании модулей визуализации. Модули визуализации – видеоматериалы, визуализирующие реальные виды деятельности – производственные процессы, тренировки по компетенциям, реальную атмосферу соревнований (конкурсов, олимпиад, чемпионатов профессионального мастерства).

Данная технология позволяет студентам набирать технику выполнения производственных операций, отмечать ошибки при выполнении конкурсных заданий, самостоятельно определять оптимальную последовательность действий в условиях экономии времени, способствует выработке стрессоустойчивости в нестандартных ситуациях.

3. Кадры.

При реализации проекта использован комплексный подход к кадровому обеспечению:

- назначены руководители образовательных программ;
- отобраны преподаватели, мастера производственного обучения, спланированы их индивидуальные образовательные маршруты;
- при отборе мастеров производственного обучения преимущество отдано специалистам отрасли;
- наставники на производстве, руководители практики от предприятия – наиболее опытные специалисты, имеющие профессиональные достижения;
- эксперты по проведению демонстрационного экзамена – преподаватели и мастера производственного обучения, специалисты отрасли.

Материально-техническая и производственная база организации практики:

4. Материально-техническая база.

4.1 Учебные лаборатории.

Благодаря государственному финансированию проекта МЦК, техникум сегодня имеет оснащенные в полном соответствии с требованиями ФГОС СПО учебные аудитории и лаборатории по профессиям и специальностям ТОП-50. Созданы учебный кулинарный и учебный кондитерский цех, учебный ресторан с кухней, учебная гостиница, учебная парикмахерская – салон, салон красоты.

4.2 Учебные предприятия

В целях реализации практико-ориентированного обучения в МЦК при содействии и спонсорской поддержке предприятий-партнеров РХ «Максим» и УК «Восток» созданы учебные предприятия:

- учебный ресторан;
- учебная гостиница.

Учебные предприятия оснащены новейшим оборудованием, интерьеры воссоздают корпоративный стиль и символику предприятий-партнеров. Это позволяет отрабатывать необходимые навыки в условиях, максимально приближенных к производственным и способствует быстрой адаптации выпускников на предприятии. Реализация дуальной модели обучения, практические виды обучения осуществляются на предприятиях, отвечающих требованиям современных образовательных стандартов.

Гостиничный комплекс «Восток» - отель с большим номерным фондом всех категорий номеров, ресторация, кондитерия-пекарня, музей, ресторан-караоке, конференц-залы.

Ресторанный Холдинг «Максим» - предприятия общественного питания (рестораны, кафе, кофейни, кондитерские, бары), оснащенные современным оборудованием.

Нормативная база:

Проект развития ГАПОУ ТО "Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса"- Межрегионального центра компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг

Ключевые факторы успеха:

1. Разработка проектного подхода к реализации основной профессиональной образовательной программы.
2. Возможность удовлетворение текущих и перспективных запросов рынка труда.
3. Апробация и реализация перспективных направлений независимой оценки качества образования.
4. Развитие государственно-частного партнерства в подготовке кадров.
5. Привлечение частных инвестиций в профессиональное образование.

Возможности тиражирования практики:

Тиражирование практики возможно при наличии предприятий-партнеров, заинтересованных в проектном подходе, готовых и способных нести ответственность за конечный результат подготовки кадров



Кейс ГАПОУ ТО Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства

Компетенция: Сварочные технологии

Опыт апробации проведения демонстрационного экзамена по методике *Worldskills*

Описание текущей ситуации в рассматриваемой области:

Реалии современного рынка труда диктуют системе среднего профессионального образования требования к уровню подготовки выпускников - сформированности профессиональных компетенций, освоению вида профессиональной деятельности в соответствии с требованиями WS, международных стандартов и мировых технологий, особенно выделяя готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Привлечение независимых экспертов и выполнение практических заданий в условиях, приближенных к производственным в режиме реального времени, позволяют сделать систему оценки сформированности компетенций более объективной. Переформатирование порядка итоговой аттестации неизбежно приведет к содержательным изменениям каждого элемента образовательного процесса.

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика:

Соответствие качества подготовки рабочих кадров требованиям стандартов WS и федеральных государственных образовательных стандартов СПО по соответствующим компетенциям

Основное направление реализации практики:

Независимая оценка качества подготовки кадров

Дополнительные элементы, на которые направлена реализация практики:

Методическая база образовательного процесса

Описание практики:

Пилотная апробация проведения демонстрационного экзамена в Тюменской области по компетенции Сварочные технологии: профессия: 5.01.05 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы); образовательная организация: ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» (ТТСИИГХ); количество участников: 14; Центр проведения демонстрационного экзамена: СЦК ГАПОУ ТО ТТСИИГХ количество экспертов: 7; главный эксперт: Калашников Владимир Александрович дата проведения: 23.01.-26.01.2017 Включение процедуры демонстрационного экзамена в процедуру ГИА:

- демонстрационный экзамен проходил в рамках выполнения выпускной практической квалификационной работы в соответствии с графиком Государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в установленные сроки (после защиты письменной экзаменационной работы);

- предварительно было разработано и утверждено дополнение к Программе ГИА по профессии 15.01.05 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы) с учетом Регламента проведения ГИА в новом формате (с учетом требований стандартов WS) от 28.08.2015, которое устанавливает порядок учета результатов демонстрационного экзамена при выставлении итоговой оценки;

- баллы по результатам демонстрационного экзамена переведены в оценку согласно критериям, утвержденным Союзом «Молодые профессионалы»;

В части соответствия присваиваемой квалификации предусмотренной федеральным государственным образовательным стандартом по профессии 15.01.05 Сварщик (электросварочные и газосварочные работы): Электросварщик ручной сварки, Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; главный эксперт демонстрационного экзамена Калашников В.А. включен в состав Государственной экзаменационной комиссии.

Активно ведется вовлечение предприятий. В состав экспертной группы вошли представители реального сектора производства: ООО «Уралстальконструкция», ОАО «Завод блочнокомплектных устройств» (БКУ): 2 эксперта из 7 в составе экспертной группы. Во время проведения демонстрационного экзамена площадку посетили представители таких предприятий как:

Антипинский НПЗ (Группа компаний «Новый поток»), Акционерное общество «ГМС НЕФТЕМАШ», ОАО «Завод БКУ», Тюменская домостроительная компания, ООО «Строительная компания «Домострой», ООО «Уралстальконструкция» и др. В рамках общения представителей ПОО и предприятий на площадке ДЭ установлены партнерские связи по включению работодателей в образовательный процесс в формате сетевого взаимодействия. Представители работодателей демонстрируют интерес к такой форме проведения экзаменов, обращая особое внимание на выполнение практического задания в режиме реального времени, что позволяет объективно оценить уровень подготовки выпускника (в части его готовности к самостоятельной профессиональной деятельности). Основные участники проекта представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Основные участники практики

Участник	Роль участника
Департамент образования и науки Тюменской области	координатор
Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства	исполнитель

Описание механизма становления практики:

1. Участие в отборе Центров проведения демонстрационного экзамена (далее ЦПДЭ), на основании Порядка, утвержденного Союзом «Молодые профессионалы (WS)» - специализированный центр компетенций (далее – СЦК) по компетенции Сварочные технологии (аттестат об аккредитации № 50-16/1708 от 30.12.2017 г.) признан ЦПДЭ.

2. Разработка и утверждение локальной нормативной документации;

3. Предоставление в Союз информации и утверждение кандидатуры главного эксперта демонстрационного экзамена – сертифицированный эксперт по компетенции Сварочные технологии Калашников В.А.

4. Формирование экспертной группы из числа сертифицированных экспертов или имеющих свидетельство на право проведение регионального чемпионата, а так же имеющих свидетельство на право оценки демонстрационного экзамена: Фролов Виталий Олегович, преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса» Семенова Елена Владимировна, преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» Мамадалиев Расул Ахмадович, преподаватель ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет» Зарубин Иван Юрьевич, преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» Подковыркин Игорь Александрович, мастер производственного обучения ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта» Зубов Михаил Сергеевич, сварщик ОАО Завод Блочно - комплектных Устройств (БКУ) Федоров Даниил Викторович, заместитель директора ООО «Уралстальконструкция»

5. Организовано обучение экспертов с последующим тестированием и получением свидетельства на право оценивания демонстрационного экзамена: всего прошли обучение 112 экспертов по 16 компетенциям, 103 успешно прошли тестирование и получили свидетельства;

6. Подготовка инфраструктуры для выполнения единого для всех регионов задания, утвержденного Союзом и размещенного на официальном сайте (<http://worldskills.ru/demonstracionnyy-yekzamen/>);

7. Регистрация участников и экспертов ДЭ в системе мониторинга eSim и регистрация результатов экзамена в международной информационной системе CIS;

8. Обеспечение информационной открытости и публичности процедуры ДЭ – путем размещения информации на сайте ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства», извещения всех заинтересованных лиц о планирующемся мероприятии (работодателей, представителей системы СПО Тюменской области, родителей), были организованы экскурсии на площадку ДЭ, приглашены СМИ https://www.youtube.com/watch?v=kxYs2_O4DbM

Нормативная база:

Методика организации и проведения демонстрационного экзамена

Приказ департамента образования и науки Тюменской области "О подготовке и проведению демонстрационного экзамена по стандартам WS и WSR в 2017 году в профессиональных образовательных организациях Тюменской области" от 29.12.2016 г. № 1124/ОД

Порядок отбора центров проведения демонстрационного экзамена Ключевые факторы успеха:

- объективность оценки уровня подготовки выпускников (сформированности профессиональных компетенций, освоения вида профессиональной деятельности, готовности к самостоятельной профессиональной деятельности) за счет привлечения независимых экспертов и выполнение задания в режиме реального времени;

- оценка эффективности организации образовательного процесса по профессии в ПОО (эффективность используемых педагогических технологий, приемов и методов; объем практических занятий, использование нормативно-технической документации);
- оценка уровня педагогического потенциала ПОО (уровня компетентности мастера производственного обучения (преподавателя);
- открытость мероприятия: для работодателей;
- расширение возможностей по трудоустройству, для общественности (родителей);
- информированность о развитии системы СПО, для школьников и обучающихся ПОО;
- профориентация.

Возможности тиражирования практики:

Тиражирование практики возможно, как в рамках пилотной апробации, так и по итогам апробации в ходе разработки предложений по нормативному и методическому сопровождению демонстрационного экзамена.

Кейсы лучших практик неаккредитованных СЦК



Кейс ГАПОУ ТО Тюменский агротехнологический колледж

Компетенция: Эксплуатация сельскохозяйственных машин

Реализация проекта СЦК в соответствии с новыми ФГОС по ТОП – 50

Описание практики:

Работу по подготовке профессиональных кадров для различных отраслей промышленности ведёт Многофункциональный центр прикладных квалификаций (МФЦПК) ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж». Финансирование подготовки кадров в МФЦПК осуществляется:

- в рамках государственного задания: в объеме 80 % за счет средств областного бюджета и 20 % за счет средств работодателей и иных юридических лиц;
- в рамках договоров на оказание услуг: за счет средств работодателей, иных юридических и физических лиц.

Ежегодный цикл работ включает перечень обязательных мероприятий:

- Планирование обучения с учетом запросов организаций и предприятий.
- Сбор предварительных заявок от предприятий и частных лиц.
- Составление примерного графика набора групп на текущий год и его согласование с основными заказчиками.
- Рассылка окончательного графика набора по предприятиям, организациям региона.
- Рассмотрение и уточнение профессиональных компетенций, получаемых в процессе обучения с заказчиком образовательных услуг.
- Разработка микромодулей для актуализации содержания образовательной программы.
- Организация и проведение процесса обучения.

Дополнительные профессиональные программы разработаны на основе модульного принципа, позволяющего выстроить индивидуальный образовательный маршрут с учетом уровня базового образования и профессионального опыта, в том числе с использованием дистанционной формы обучения. Дополнительные профессиональные программы учитывают:

- Климатические особенности региона, зоны рискованного земледелия (данные НИИСХ Северного Зауралья).
- Большое количество разрозненных предприятий отрасли агропромышленного комплекса (АПК) (данные отделов сельского хозяйства муниципальных районов ТО).
- Разнообразие агротехнологических практик (данные отраслевых комитетов департаментов АПК ТО).
- Недостаточный уровень квалификации специалистов АПК (данные мониторинга Центра непрерывного аграрного образования ТО).
- Расширение влияния энергосберегающих, IT, экологических технологий на отрасль.
- Подготовку уникальных специалистов под инвестиционные проекты для отрасли АПК.

Микромодульный принцип построения программы позволяет удовлетворить потребности заказчиков и МФЦПК:

- со стороны заказчика – запрос на получение дополнительной компетенции, которая связана с изменением ситуации в агробизнесе на рынке труда;
- со стороны МФЦПК – получение дополнительных заказов на подготовку по конкретной компетенции или квалификации.

Описание механизма становления практики:

При реализации проекта «Актуализация содержания модулей ДПО» предусматривается:

- Создание экспертной площадки, объединяющей все субъекты и отвечающей требованиям к реализации образовательного процесса.
 - Предоставление коммерческих предложений бизнес-партнерам.
 - Обеспечение соответствия специалиста требованиям регионального рынка труда.
 - Дуальная модель обучения в системе аграрного образования Тюменской области
- План по развитию Специализированного центра компетенций «WR» на период 2018-2020 гг. представлен в приложении 2.

Планируемые мероприятия СЦК:

- формирование единого банка данных о материально-техническом обеспечении ПОО ТО для реализации образовательных программ по профессиям и специальностям ТОП – 50;
- заключение договоров между ПОО ТО о сетевом взаимодействии по реализации образовательных программ профессий и специальностей ТОП – 50;
- разработка плана мероприятий методического сопровождения образовательного процесса с целью создания единого подхода к реализации образовательных программ в ПОО ТО;
- формирование единой нормативной базы, обеспечивающей реализацию образовательного процесса в соответствии с новыми ФГОС;
- разработка контрольно-измерительных материалов по образовательным программам ТОП – 50
- формирование регионального банка сертифицированных экспертов для проведения демонстрационных экзаменов
- проведение семинаров-практикумов, круглых столов по проблемным вопросам, возникающим в процессе подготовки и реализации образовательных программ по новым ФГОС
- обмен опытом работы между ПОО ЦНАО ТО по реализации дуальной модели обучения

Основные результаты деятельности СЦК.

- Подготовлены участники Чемпионата колледжа по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» WSR.
- Проведен Чемпионат колледжа по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» WSR.
- Подготовлены участники - обучающиеся колледжей и техникумов ТО, к региональному чемпионату WSR в ООО «Техно Центр».
- Организация конкурсной площадки по компетенции WSR «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» на региональном чемпионате «Молодые профессионалы» WSR.
- Участие в Деловой Программе Регионального чемпионата «Молодые профессионалы».
- Подготовка участников регионального чемпионата WSR на отборочные соревнования «Молодые профессионалы» WSR и на национальный чемпионат.
- Осуществлен анализ результатов регионального чемпионата, Национального Чемпионата «Молодые профессионалы» WSR.
- Участие в региональном конкурсе профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения по методике WS компетенция «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»

Проведены учебно-тренировочные сборы.

- Разработана образовательная программа по специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования.
- Сформирован пакет документов для лицензирования образовательных программ профессий и специальностей ТОП – 50.
- Проведено обучение эксперты по проведению демонстрационного экзамена.
- Организованы курсы повышения квалификации педагогические работники по вопросам разработки и реализации образовательных программ ТОП – 50.

Оценочные процедуры обучающихся СЦК максимально приближены к условиям будущей профессионально-трудовой деятельности будущих выпускников. В оценке качества овладения обучающимися профессиональными компетенциями участвуют наставники обучающихся с привлечением внешних экспертов (работодателей, не участвовавших в обучении).

Итоговой формой контроля является экзамен (квалификационный), который проверяет готовность обучающегося к выполнению указанного вида профессиональной деятельности и/или сформированность у него компетенций.

Задания для экзамена (квалификационного) разрабатываются трёх типов:

- задания, ориентированные на проверку освоения вида деятельности в целом;
- задания, проверяющие освоение группы компетенций, соответствующих определенному разделу программы модуля;
- задания, проверяющие отдельные компетенции внутри программы профессионального модуля.

Задания рассчитаны на проверку как профессиональных, так и общих компетенций. Содержание заданий максимально приближено к ситуациям профессиональной деятельности.

Разработка заданий к итоговому контролю сопровождается установлением критериев для их оценивания (бальная система). Совокупность оценочных критериев оформлена как оценочный лист.

Плановая деятельность.

- разработка локальных актов по внедрению образовательных программ ТОП – 50;
- приведение материально – технической базы в соответствие с требованиями новых ФГОС по ТОП – 50;
- пополнить библиотечный фонд в соответствии с ФГОС ТОП-50;
- составить график сетевого взаимодействия СЦК;
- обновить перечень социальных партнеров СЦК;
- организовать курсы повышения квалификации по вопросам подготовки кадров по профессиям и специальностям ТОП – 50;
- пройти процедуру лицензирования образовательных программ по профессиям и специальностям ТОП – 50;
- сформировать контрольные цифры приема;
- провести мониторинг выполнения плана мероприятий проекта развития колледжа.

Проблемы ПОО по обеспечению образовательного процесса в соответствии с новыми ФГОС:

- недостаточное финансирование для создания условий реализации программ ФГОС по ТОП – 50;
 - несоответствие кадров требованиям ФГОС по ТОП – 50;
 - недостаточный уровень сетевого взаимодействия ПОО ТО, реального сектора экономики, социальной сферы и органов государственной власти;
 - отсутствие примерных образовательных программ;
 - сложность и высокая стоимость проведения демонстрационного экзамена в формате WS.
- Нормативная база реализации проекта СЦК представлена в таблице 4.

Таблица 4

Нормативная база реализации проекта

Название документа	Ссылка на документ
О МЦПФК	Ссылка на документ
О реализации права индивидуального обучения	Ссылка на документ
Об использовании электронного обучения	Ссылка на документ
Об условиях приема по ДОП	Ссылка на документ

Ключевые факторы успеха:

- Сохранение статуса ведущего регионального колледжа, обеспечивающего реализацию инновационных проектов и программ ДПП на рынке образовательных услуг.
- Увеличение доли корпоративного заказа.
- Расширение зоны и спектра оказания дополнительных образовательных услуг.
- Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс.
- Участие в корректировке государственного задания.



Кейс ГАПОУ ТО Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса

Компетенция: Ремонт и обслуживание легковых автомобилей

Практико-ориентированная подготовка кадров

Описание текущей ситуации в рассматриваемой области:

Кадровый потенциал. Дефицит кадров на рынке труда в условиях увеличения объемов услуг оказываемых населению по техническому обслуживанию и ремонту автомобильного транспорта, появления новых видов профессиональной деятельности. Возрастающие требования к уровню квалификации персонала, появление новых профессиональных компетенций.

Время. Большой срок полной подготовки специалистов и большой отсев во время испытательного срока. Необходимость дополнительной адаптации и подготовки специалистов после получения профессионального образования.

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика:

Получение квалифицированного выпускника не требующего «доводки» и адаптации для ведения трудовой деятельности. Увеличение удельного веса студентов, трудоустроившихся в соответствии с профилем полученной профессии или специальности в общей численности выпускников образовательной организации. Увеличение доли сотрудников ГК «Автоград», привлекаемых к учебному процессу и сотрудников колледжа, ознакомленных с корпоративными требованиями компании. Увеличение удельного веса студентов - победителей и призеров региональных чемпионатов профессионального мастерства WSR, победителей и призеров национального чемпионата профессионального мастерства WSR.

Основное направление реализации практики:

Практико-ориентированное (дуальное) образование

Дополнительные элементы, на которые направлена реализация практики:

Взаимодействие с инвесторами, Опережающая подготовка кадров, Государственно-частное партнерство в сфере образования и МТБ образовательного процесса. Основные участники проекта представлены в таблице 5.

Таблица 5

Основные участники практики

Участник	Роль участника
Департамент образования и науки Тюменской области	Координатор
Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса	Образовательное учреждение, на базе которого осуществляется подготовка
Группа компаний "Автоград"	Заказчик на подготовку кадров

Описание механизма становления практики:

Традиционно сотрудничество предприятия и профессиональной образовательной организации осуществляется по следующим направлениям:

- Стажировка преподавателей и мастеров производственного обучения;
- Организация производственной практики;
- Обновление содержания и корректировка программ профессиональных модулей;
- Дополнительная профессиональная подготовка обучающихся в рамках факультативных занятий.

Процесс внедрения элементов дуального обучения продолжается в колледже третий учебный год. При поступлении в образовательную организацию в 2014 году социальным партнером колледжа ГК «Автоград» было проведено тестирование студентов 1 курса с целью формирования учебной группы для реализации совместной программы обучения. Программа включает в себя несколько этапов. На каждом этапе проводится мониторинг результатов организации образовательной деятельности и качества подготовки обучающихся.

На данном этапе в учебной группе лабораторно-практические занятия проводятся в условиях производственной базы холдинга ГК «Автоград». Для проведения практических занятий

холдингом задействованы наиболее компетентные и опытные специалисты – технологи. Обучающиеся при выполнении практических заданий на занятиях имеют возможность работать с самой современной технологической документацией автомобильных производителей, а также с уникальным современным оборудованием для проведения диагностики, технического обслуживания и ремонта легковых автомобилей.

В салонах, где проходят теоретические и лабораторно-практические занятия, кроме современных производственных помещений имеются оборудованные учебные классы. На базе ГК «Автоград» обучающиеся готовятся к участию в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах WS, прорабатывают конкурсные задания, отрабатывают необходимые умения, навыки и компетенции, соответствующие мировым и профессиональным стандартам.

ГК «Автоград» совместно с колледжем, в рамках промежуточного мониторинга результатов обучения, проводятся конкурсные испытания, где в равных условиях выполняют задания молодые специалисты компании и обучающиеся колледжа, это позволяет оценить эффективность сотрудничества с работодателем в процессе обучения и своевременно предпринимать корректирующие действия.

В рамках мероприятий по реализации и апробации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста и в соответствии с паспортом приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий», колледж вошёл в пилотный проект «Организация и проведение Государственной итоговой аттестации в формате Демонстрационного экзамена». Для реализации данного направления работы проводится совместная поэтапная работа:

- преподаватели колледжа и специалисты ГК «Автоград» прошли подготовку по обучению экспертов для оценки выполнения демонстрационного экзамена по стандартам WS;

- в 2015 и 2016 году преподаватели и мастера производственного обучения прошли стажировку в ГК «Автоград» по теме: «Изучение и применение в учебном процессе новых требований в работе мастера цеха, принципов функционирования системы фирменного технического обслуживания автомобилей». Это позволило не только приобрести опыт у высококвалифицированных специалистов компании, но и повысить качество подготовки обучающихся (35 % сотрудников компании «младший инженерный персонал» выпускники колледжа);

- на базе ГК «Автоград» и СЦК колледжа готовится материальная база, рабочие посты, расходные материалы в соответствии с заданиями для демонстрационного экзамена по стандартам WS по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» (Automobile Technology);

В 2016-2017 учебном году сформирована учебная группа Т-1-16. Обучающиеся, изучая на первом курсе общеобразовательные дисциплины, не теряют связь с выбранной профессией. Специалисты ГК Автоград частые гости на тематических классных часах, и ребята с большим удовольствием участвуют в различных мероприятиях (круглые столы, экскурсии и др.), проводимых на базе холдинга. Курс дисциплины «Введение в специальность» был проведен на базе ГК «Автоград» специалистами холдинга. С начала 2017 года полный курс теоретических и практических занятий междисциплинарного курса «Электронные системы управления автомобилем» в двух группах 2 и 3 курса проводится на базе ГК «Автоград» (теоретические занятия в учебном зале, практические занятия на базе производственных зон).

Следующим направлением совместного проектирования процесса обучения с участием ГК «Автоград» является дипломное и курсовое проектирование. Темы курсовых и дипломных работ сформулированы под «реальные» потребности ГК «Автоград» - это курсовые и дипломные проекты по модернизации, реконструкции и внедрению участков, зон диагностики, обслуживанию и ремонту легковых автомобилей известных зарубежных брендов. Руководство дипломными проектами осуществляют привлеченные специалисты ГК «Автоград».

Сотрудники холдинга принимали активное участие в экспертизе ФГОС по ТОП -50, в разработке примерной основной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по ТОП-50 по направлениям подготовки 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей и 23.02.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобиля, в рамках деятельности Федерального учебно-методического объединения по УГС 23.00.00 Техника и технология наземного транспорта.

Ключевые факторы успеха:

В ходе реализации программы качественно изменились направления сотрудничества предприятия и профессиональной образовательной организации:

- В составе Наблюдательного Совета колледжа входит представитель предприятия;
- Участие в модернизации материально-технической базы колледжа;
- Совместная разработка учебно-программной документации (новые дисциплины, темы, лабораторные и практические работы);
- Организационная модель учебного процесса и график практики;

- Подготовка выпускника под конкретное рабочее место, индивидуальные траектории обучения;
- Привлечение к процессу теоретического и практического обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих производственных подразделениях ГК Автоград;
- Итоговая аттестация;
- Руководство дипломным проектированием
- Участие представителей производственного подразделения в демонстрационном экзамене;
- Председатель аттестационной комиссии – специалист предприятия
- Стажировка преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения;
- Участие в Движении WorldSkills Russia;
- Предоставление учебно-производственной базы ГК Автоград для подготовки участников Национального и регионального чемпионата;
- Профориентационная работа.

Возможности тиражирования практики:

Тиражирование практики возможно при наличии заинтересованности и солидарного вклада каждой из сторон

Практика дуального обучения в ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»

Между колледжем и Холдинговой компанией (ХК) Автоград существуют давние богатые традиции сотрудничества, подтвержденные годами совместного труда. Достойное настоящее взаимодействие и хорошие интересные партнерские перспективы.

Документальным подтверждением сотрудничества является Дорожная карта, которая содержит основные направления деятельности, которые имеют реальную реализацию и перспективы: это и наличие 3-х стороннего договора между ХК Автоград, колледжем и учредителем, это и увеличение объема учебных практико-ориентированных часов с привлечением специалистов предприятия. Дисциплины начиная с такой как «Введение в специальность» ведется в стенах ХК «Автоград».

Учебная практика на СЦК колледжа с привлечением специалистов и оборудования предприятия, а производственная полностью на базе ООО «Автоград».

Направления партнерских взаимоотношений с ХК Автоград: практическое и производственное обучение, стажировка преподавательских кадров колледжа на современном оборудовании и по современным технологиям предприятия.

При поступлении в учебное заведение в 2014 году социальным партнером колледжа группой компании (ГК) «Автоград» было проведено тестирование среди абитуриентов. По результатам тестирования была сформирована группа в количестве 25 человек (ТО-014-1экспериментальная). Обучаясь на 1м курсе студенты 2 раза в неделю посещали занятия по 1-й ступени обучения, которые проходили на базе учебного центра ГК «Автоград». Программа обучения включала в себя менеджмент и алгоритм работы с клиентами. Сроки: апрель- июнь 2015. Программа обучения была разработана и проведена заместителем технического директора ГК «Автоград» Покрышкиным Иваном Александровичем.

В 2015 году из всей группы было отобрано 9 человек наиболее способных и мотивированных студентов, которые приступили к обучению по 2-й ступени программы. Даная программа включала не только обучение по основам управления дилерской станции технического обслуживания автомобилей, но и по устройству, диагностике, техническому обслуживанию и ремонту современных легковых автомобилей. Обучение велось 2 раза в неделю (вторник, четверг). Сроки октябрь-ноябрь 2015. В 2016 году предусмотренное программой практическое обучение в производственных условиях не велось по причине отсутствия 18-ти лет (несовершеннолетия) большинства студентов. По достижению 18 лет обучение продолжается. Кроме факультативного обучения проводится подготовка по компонентам основной образовательной программы.

В 2016-2017 году сформирована новая экспериментальная группа Т-1-16, при работе с которой учитывается уже опыт предыдущей группы. Имеются и другие направления сотрудничества по ведению учебного процесса в форме теоретических занятий и лабораторно-практических занятий (ЛПЗ).

Студенты на практических занятиях получают высококвалифицированные навыки работы (по диагностике двигателя, трансмиссии, ходовой части автомобиля, электрооборудования автомобиля).

В качестве документального подтверждения обучения –это сертификаты предприятия. Студенты, прошедшие обучение кроме сертификатов, будут зачисляться в кадровый резерв

предприятия, тем самым на предприятии решается вопрос оперативной замены квалифицированного работника, ушедшего по какой-либо причине.

В октябре - ноябре 2015 года студенты гр. ТО-014-1, которым исполнилось 18 лет были включены в бригаду ХК «Автоград» «шиномонтажный спецназ» и практически в вечернее время работали шиномонтажной зоне. Студенты работали за оплату и руководство ХК «Автоград» по итогам их выполненной работы дали хорошие отзывы за качество выполненных работ. Для сезонных работ предприятие регулярно привлекает наших студентов.

Проводится стажировка преподавателей на базе ГК «Автоград» и совместная подготовка материально-технической базы для проведения совместных мероприятий и демонстрационного экзамена.

Есть положительный опыт в получении следующего уровня образования (по информации Тюменского индустриального университета (ТИУ) Института транспорта поступило в этом году 25 выпускников колледжа, по профилю «Транспортная мехатроника», 11 выпускников специальности Техническое обслуживание (ТО) и ремонт автомобильного транспорта (9 проходили преддипломную практику в ХК «Автоград»).

7-8 декабря 2016 года проведено совместное мероприятие – методическая площадка и конкурс профессионального мастерства в формате Молодые профессионалы (WSR).

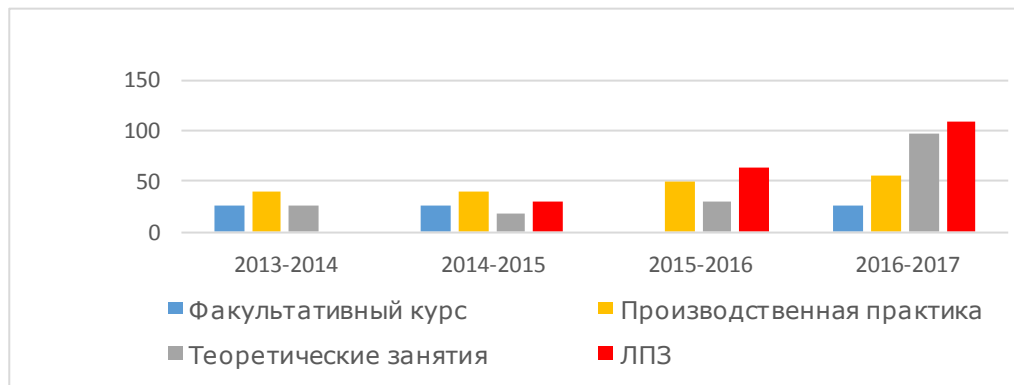
Участниками конкурса стали восемь преподавателей и мастеров производственного обучения из профессиональных образовательных организаций города Тюмени и Тюменской области.

В качестве экспертов выступили: представители работодателя ХК «Автоград» — Терехов М.В., Чеканин А.М., Рязанов И.Н., Пуртов Е.А., преподаватели других профессиональных образовательных организаций: Коваленко Л.Л., Шевелев М.С., и преподаватели колледжа – Немытов А.С, Абадков А.В.

Конкурсанты выполняли задания по модулям: Системы управления двигателем, Электрические системы (общая схема), Коробка передач, Механика двигателя.

Наблюдается прирост количества студентов, пошедших через ХК «Автоград» по различным направлениям факультативной и учебной деятельности (теория, ЛПЗ, производственная практика). Последние 2 года наметилось качественное увеличение числа таких обучающихся. Динамика изменения показателя прироста количества обучающихся по подготовке представлена на рис.7.

Результаты и достижения нашего сотрудничества: в феврале – марте 2016 года трое студентов (Иващенко А.А., Лаптев П.Н., Лапшин А.А.) проходили дополнительную подготовку (на базе ХК «Автоград» и на СТО колледжа) к открытому чемпионату профессионального мастерства



среди молодежи WSR Tyumen 2016 (JuniorSkills Tyumen). Достижения участников-обучающихся колледжа: три призовых места (Лаптев -1-е место, Иващенко -2-е, Лапшин -3-е).

Рис.7. Динамика изменения показателя прироста количества обучающихся по подготовке

По успеваемости из 9-ти студентов, обучавшихся в последний период в ХК Автоград- 3 отличника, 5 человек учится на 4и5, один учится на 4и3. Полученные профессиональные компетенции позволили нашим студентам успешно участвовать в региональном этапе конкурса профессионального мастерства «Славим человека труда!» в отрасли «Транспортный комплекс» по номинации «Лучший автомеханик», который проводился 20 декабря 2016 года на базе предприятия АО «Тюменское пассажирское автотранспортное предприятие №1». Первое и третье место заняли студенты (победитель - студент экспериментальной группы ТО-014-1).

Завершение модели образовательного процесса в группе ТО-014-1

1. Прохождение производственной практики на предприятии.
2. Написание выпускной квалификационной работы.
3. Участие в демонстрационном экзамене в формате WS.
4. Оценка результатов аттестационной комиссией.
5. Трудоустройство в подразделения ХК «Автоград»

6. Получение следующего уровня образования без отрыва от профессиональной деятельности [2]

Обучение с использованием элементов дуальной системы имеет целый ряд преимуществ перед традиционными формами образования: при дуальной целевой подготовке обучающиеся приобретают на ранних стадиях обучения необходимые для трудовой деятельности профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности.

Одно из главных преимуществ для обучающихся – возможность трудоустроиться на знакомом для него производстве, в знакомом коллективе, на освоенном оборудовании, что позволяет избежать длительного адаптационного периода на производстве. Для предприятий дуальное образование – это возможность подготовить специалистов, максимально соответствующих корпоративным стандартам, не требующих переучивания и адаптации на начальном этапе профессиональной деятельности. На государственном уровне внедрение элементов дуального образования поможет существенно экономить бюджетные средства за счет инструментов софинансирования подготовки квалифицированных кадров средствами работодателей в период практической подготовки на предприятии.



Кейс ГАПОУ ТО Тюменский лесотехнический техникум

Компетенция: Электромонтажные работы

Модель образовательного процесса с элементами дуального обучения

Описание текущей ситуации в рассматриваемой области:

В 2007 году на юге Тюменской области был создан единственный на территории Уральского федерального округа (УрФО) в этой сфере промышленного производства стеклотарный завод «Стеклотех», первая свая под строительство завода забита в 2009 году, а в мае 2011 года началась наварка стекломассы. Завод оснащен самыми современным автоматизированным оборудованием зарубежного производства (стеклоформующие IS машины серии «EF» фирмы «Bottero» (Италия), печи отжига «Car-Met» (Италия), оборудование инспекционного контроля качества продукции «Busch&Spreen GmbH» (Германия) и «Iris Inspection Machines» (Франция), упаковочное и транспортировочное оборудование «Emmeti» (Италия)). На всех стадиях технологического процесса производится непрерывный контроль соблюдения заданных параметров и технологической дисциплины по системе менеджмента качества ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Подобная специфика предприятия сформировала потребность в специалистах, обладающих необходимыми компетенциями, способных эффективно выполнять сложные работы на высокотехнологическом оборудовании.

У генерального директора завода Елены Острягиной была и остаётся по этому вопросу чёткая позиция: без формирования надёжного кадрового потенциала, роста профессионализма каждого работника, будь это рабочий или специалист, воспитания коллективной и персональной ответственности, создания собственной эффективной системы профессионального обучения и повышения квалификации не может быть успешного производства и работоспособного коллектива.

Основной показатель, на улучшение/достижение которого направлена практика:

Настоящая практика направлена на удовлетворение потребности в кадрах стеклотарного завода ООО «Стеклотех», на подготовку квалифицированного выпускника, трудоустроившегося в соответствии с полученной специальностью, не требующего дополнительной подготовки или переподготовки на рабочем месте, увеличение доли сотрудников ООО «Стеклотех», принимающих участие в учебном процессе и преподавателей техникума, познакомившихся с корпоративными требованиями завода. По окончании обучения каждый из студентов сможет полноценно работать на современном автоматизированном оборудовании.

Основное направление реализации практики:

Практико-ориентированное (дуальное) образование

Описание практики:

В 2011-м было решено начать подготовку специалистов для стекловарения на базе ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум». Сегодня СЦК ведёт обучение по трём специальностям, профильным для ООО «Стеклотех»:

15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования.

18.02.05 Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий.

27.02.02 Техническое регулирование и управление качеством.

Таким образом, в регионе за несколько лет было не только основано новое промышленное производство, но и создана собственная школа тюменских стекловаров.

Обучение происходит в заочной форме, без отрыва производства – занятия и сессии проходят на территории завода, в учебном классе. В первую очередь, это обусловлено нуждами производства, предоставить отпуск 50 работникам, а именно столько человек прошли обучение в техникуме, не представляется возможным. Кроме того, разнообразна и география проживания сотрудников – обучающихся – от Тюмени до Ялуторовска. Удобнее всего обучать их по месту работы.

Помимо заочной подготовки специалистов сотрудничество с техникумом предусматривает повышение квалификации работающих специалистов. В конце каждого года обучения проводится их аттестация. Она обязательна и для представителей рабочих специальностей – водителей погрузчиков, слесарей-ремонтников и инструментальщиков, операторов стеклоформующих машин –

стекловаров и контролёров стекольного производства. Курс повышения квалификации стеклоара рассчитан на 72 учебных часа.

В подготовке профессионалов участвуют и ключевые специалисты завода. Руководство СЦК ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» наладило сотрудничество с Гусь-Хрустальным стекольным колледжем и Уральским Федеральным университетом, их преподаватели также задействованы в подготовке будущей элиты ООО «Стеклотех». Основные участники проекта представлены в таблице 6.

Таблица 6

Основные участники практики

Участник	Роль участника
Департамент образования и науки Тюменской области	Учредитель
Тюменский лесотехнический техникум	ПОО, которая осуществляет разработку образовательной программы и подготовку кадров
ООО "Стеклотех"	Заказчик на подготовку кадров

Описание механизма становления практики:

ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» и ООО «Стеклотех» сотрудничают с 2012 года. Для решения кадровой проблемы Правительством Тюменской области, руководством ООО «Стеклотех» и СЦК ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» было заключено Соглашение о сотрудничестве № 107/231 – 12 от 09.07.2012г. На основании этого соглашения техникум и стеклотарный завод ООО «Стеклотех» стали единой площадкой для подготовки и переподготовки кадрового состава предприятия.

В техникуме были пролицензированы и осуществлен набор на заочное отделение по трём новым специальностям:

15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (в 2012 году набраны и в 2015 году выпущены 5 человек).

18.02.05 Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий (в 2012 году набраны и в 2015 году выпущены 10 человек).

27.02.02 Техническое регулирование и управление качеством" (в 2012 году набраны и в 2015 году выпущены 15 человек).

С 2012 – 2013 учебного года в ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» ведется подготовка специалистов среднего звена по перечисленным специальностям и переподготовка по рабочим профессиям для ООО «Стеклотех».

Образовательный процесс построен таким образом, что часть дисциплин, входящих в общий гуманитарный и социально-экономический учебный цикл, математический и общий естественнонаучный учебный цикл и Общепрофессиональные дисциплины изучаются студентами под руководством преподавателей ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» на базе предприятия, где создан и функционирует учебный кабинет, оснащенный всем необходимым мультимедийным оборудованием. В техникуме ведутся занятия, для которых необходим компьютерный кабинет, что отражено в расписании.

Часть общепрофессиональных дисциплин преподается сотрудниками ООО «Стеклотех», так занятия по менеджменту качества ведет начальница отдела системы менеджмента качества и метрологии ООО "Стеклотех" Лидия Петровна Сорокина. Её задача – познакомить будущих и настоящих специалистов с международными и российскими стандартами качества, соответствующей нормативной базой. Каждый новый вид продукции, изменения технологических регламентов и нормативной базы – это гарантированные перемены в работе всех звеньев производства, а значит, процесс обучения должен быть безостановочным.

Образовательная программа по специальности 18.02.05 Производство тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий осваивалась с использованием сетевой формы взаимодействия профессиональных образовательных организаций. Руководство ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» наладило сотрудничество с Гусь-Хрустальным стекольным колледжем и Уральским Федеральным университетом, их преподаватели также задействованы в подготовке специалистов. Преподаватели Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Гусевский стекольный колледж» Леднева Зоя Геннадьевна и Анискина Любовь Николаевна заключили с ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» договор на оказание образовательных услуг. Они преподают междисциплинарные курсы МДК.01.01 Приготовление и хранение сырьевых смесей производства тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий и МДК 02.01 Основы эксплуатации технологического оборудования производства тугоплавких неметаллических и силикатных материалов и изделий. Учебными и производственными практиками руководят специалисты ООО «Стеклотех».

На смену традиционным занятиям в аудитории пришли дистанционные и Интернет-технологии, что позволяет студентам более рационально использовать своё время. С апреля 2016

года действует договор с ООО «Смарт Консалт», на основании которого техникуму предоставлен доступ к обучающей IT-платформе.

Помимо подготовки специалистов среднего звена на базе техникума и ведется переподготовка и повышение квалификации по рабочим профессиям для ООО «Стеклотех». Курс повышения квалификации стеклоара рассчитан на 72 учебных часа.

Только за предыдущие 4 года свою квалификацию на предприятии повысили 273 человека. Таким образом, в регионе за несколько лет было не только основано новое промышленное производство, но и создана собственная школа тюменских стеклоаров.

Материально-техническая и производственная база организации практики:

Практика реализуется на условиях взаимодействия ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» и ООО «Стеклотех» с привлечением материально-технической базы этих организаций.

Ключевые факторы успеха:

- Устранение дефицита потребности в квалифицированных кадрах ООО «Стеклотех».
- Взаимодействие с заказчиком образовательной услуги с учетом требований к специалистам ООО «Стеклотех».
- Повышение профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускников ГАПОУ ТО «Тюменский лесотехнический техникум» на рынке труда.

Заключение

В рамках государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» до 2020 года Департаментом образования и науки Тюменской области проводится комплексный анализ:

- текущего состояния рынка труда и прогнозных данных состояния рынка труда и востребованности специалистов в разрезе профессий и специальностей на трехлетний период, представленных Департаментом труда и занятости населения Тюменской области, отраслевыми департаментами;

- подготовки, выпуска и распределения специалистов, представленных образовательными организациями, оказывающими образовательные услуги в сфере профессионального образования;

- численности выпускников общеобразовательных организаций в текущем году. Распределение государственного задания на подготовку кадров осуществляется на основе анализа потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах и взаимодействия с работодателями и их объединениями. Регулирование объема подготовки обеспечивается на основе проведения конкурсного отбора с учетом показателей эффективности деятельности организаций по реализации программ подготовки.

Важную роль в обеспечении потребностей работодателей играют созданные на территории ТО СЦК. В рамках деятельности СЦК осуществляются мероприятия в рамках подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, необходимых для работы на производствах, создаваемых в результате реализации инвестиционных проектов на территории Тюменской области. Под запросы работодателей только за последние 3 года открыта подготовка более, чем по 50 новым профессиям и специальностям. При непосредственном участии работодателей разработаны и реализуются программы подготовки в СЦК специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, программы практик и стажировок

ГЛОССАРИЙ

Инновационная модель - Инновационная модель профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений общего и профессионального образования, развития профессиональных компетенций и обеспечения мотивации к их формированию в учреждениях общего и профессионального образования с использованием современных образовательных и информационных технологий.

WorldSkills International (WSI) - международная неправительственная организация WorldSkills International.

WorldSkills Russia (WSR) – Практико-ориентированный инструмент проведения мероприятий Инновационной модели; некоммерческое движение, направленное на развитие системы начального и среднего профессионального образования в Российской Федерации, посредством проведения региональных, национальных и международных соревнований профессионального мастерства.

Фонд - Национальный оператор движения WSR, орган управления Инновационной моделью.

Проект - Некоммерческий проект "Развитие движения WorldSkills Russia".

Специализированный центр компетенций (СЦК) - Юридическое лицо, зарегистрированное и осуществляющее деятельность на территории субъекта Российской Федерации, для выполнения функций по подготовке участников Инновационной модели и проведения соревнований (мероприятий) WSR

Список используемых источников

1. База эффективных практик Тюменской области. АСИ. Электронный ресурс. <http://www.wikiregstandard.ru/index.php/%D>.
2. Заворин Л. В. *Заведующий отделением ГАПОУ ТО «ТКТТС»* Практика дуального обучения в ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса».
3. *Материалы сайтов ПОО ТО.*
4. Сайт МЦК <https://mck72.ru/entrant/selection-committee/overview/>
5. Паспорт проекта ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» «Межрегиональный центр компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг - современная система подготовки рабочих кадров для передовых технологий»

Приложение 1

Примерная штатная структура СЦК:

- Директор (1 ед.);
 - Руководитель информационно-аналитического отдела (1 ед.);
 - Методист информационно-аналитического отдела (2 ед.);
 - Руководитель отдела мониторинга (1 ед.);
 - Методист отдела мониторинга (2 ед.);
 - Руководитель отдела организации мероприятий (1 ед.);
 - Методист отдела организации мероприятий (3 ед.).
1. Руководство отделами СЦК осуществляют начальники отделов, указанных в пункте 6.1. Руководители отделов выполняют следующие функции:
- обеспечивают эффективное выполнение отделом СЦК возложенных на него функций;
 - планируют деятельность отделов в соответствии с целями и задачами СЦК;
 - обеспечивают сохранность и эффективность использования имущества отделов СЦК;
 - обеспечивают выполнение в установленные сроки запланированных мероприятий;
 - организуют правильную эксплуатацию оборудования и основных средств закрепленных отделом за СЦК;
2. Работниками СЦК являются методисты.
3. Методисты СЦК выполняют следующие функции:
- Методист информационно-аналитического отдела:*
- планирует свою деятельность в соответствии с целями и задачами информационно-аналитического отдела СЦК;
 - организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению тренировочных сборов и иных мероприятий Проекта;
 - разрабатывает и реализует тематику основных направлений деятельности, программ СЦК, организует контроль за их содержанием, проблематикой, качеством;
 - устанавливает и поддерживает деловые контакты с целью взаимного обогащения и обмена информацией о педагогическом опыте и инновациях в области образования с другими СЦК;
 - организует свою работу на основе плана, утвержденного Директором СЦК;
 - обеспечивает своевременность и качество ведения методической документации;
 - ведет учет выполненной работы, готовит итоговые аналитические и статистические справки;
 - обеспечивает реализацию механизма обратной связи между СЦК и участниками Проекта, который может быть реализован в любой форме, в том числе и в виде дискуссий, телеконференций, электронного общения, очных, заочных, дистанционных курсов, семинаров, практикумов.
- Методист отдела мониторинга:*
- планирует свою деятельность в соответствии с целями и задачами отдела мониторинга СЦК;
 - изучает, обобщает опыт инновационной деятельности в других субъектах Российской Федерации;
 - организует работу по сбору, подготовке, анализу, обработке материалов о реализации Инновационной модели в субъекте Российской Федерации;
 - устанавливает и поддерживает деловые контакты с целью взаимного обогащения и обмена информацией о педагогическом опыте и инновациях в области образования с другими СЦК;
 - организует свою работу на основе плана, утвержденного Директором СЦК;
 - обеспечивает своевременность и качество ведения методической документации;
 - ведет учет выполненной работы, готовит итоговые аналитические и статистические справки.
- Методист отдела организации мероприятий:*
- планирует свою деятельность в соответствии с целями и задачами отдела организации мероприятий СЦК;
 - организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению тренировочных сборов и иных мероприятий Проекта;
 - организует свою работу на основе плана, утвержденного Директором СЦК;
 - заполняет базу данных, содержащую информацию о проводимых мероприятиях и их участниках;
 - обеспечивает своевременность и качество ведения методической документации;
 - ведет учет выполненной работы, готовит итоговые аналитические и статистические справки;
 - организует и проводит тренировочные сборы;
 - организует и подготавливает тренировочную базу региональной команды, представляющей субъект Российской Федерации, для участия в региональных мероприятиях;
 - организует и подготавливает тренировочную базу региональной команды, представляющей субъект Российской Федерации, для участия в национальных мероприятиях;
 - организует и подготавливает тренировочную базу региональной и национальной команды, представляющей Российскую Федерацию, для участия на международных мероприятиях.
4. Руководитель отдела и методист имеют право:
- запрашивать и получать необходимую информацию по вопросам, отнесенным к их компетенциям;
 - участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности СЦК;

- вносить предложения по проблемам, выходящим за пределы их компетенций;
 - на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
 - требовать организационного и материально-технического обеспечения своей деятельности, а также оказания содействия в исполнении своих должностных прав и обязанностей.
5. Руководитель отдела и методист несут ответственность за:
- ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных Положением;
 - использование прав, предоставленных им Положением;
 - выполнение всех видов работ в соответствии с индивидуальным планом и планом работы СЦК.

**План
по развитию Специализированного центра компетенций
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»
«WorldSkills Russia» на период 2018-2020 гг.**

№	Мероприятия	Результат	Срок реализации	Ответственный
Организационное обеспечение деятельности ЦСК				
1.	Организация работы ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» в соответствии с требованиями Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»»	Внедрение требований международных стандартов в образовательный процесс	Сентябрь 2016 г.	Руководитель ЦСК
2.	Утверждение планов мероприятий ЦСК по компетенциям «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	План мероприятий по популяризации движения и привлечению на обучение в ЦСК	Сентябрь 2016 г.	Руководитель ЦСК
3.	Организация и проведение Регионального чемпионата по компетенциям ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Региональный чемпионат «Молодые профессионалы»	Февраль 2017 г.	Руководитель ЦСК Методист ЦСК. Эксперты ЦСК
4.	Организация и проведение Регионального чемпионата по компетенции ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Региональный чемпионат «Молодые профессионалы»	Февраль 2018 г.	Руководитель ЦСК Методист ЦСК. Эксперты ЦСК
5.	Проведение и участие в отчетносовещательных мероприятиях	Изучение и обмен опытом	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель ЦСК
6.	Формирование отчетности по направлениям (по запросу)	Распространение опыта	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель ЦСК Методист ЦСК
7.	Обеспечение выполнения регламента медиа-сопровождения	Медиа-сопровождение мероприятий чемпионатов профессионального мастерства	В течение 2016-2020 гг.	Специалист по маркетингу
8.	Участие в мероприятиях WorldSkills Russia и World Skills International	Повышение квалификации в области содержания, организации и проведения чемпионатов WorldSkills, внедрение в ЦСК опыта проведения чемпионатов	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель ЦСК Методист ЦСК
9.	Разработка методического обеспечения компетенций в формате «WorldSkills Russia» и формирование компетенций в формате «WorldSkills Russia» у обучающихся на базе ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Внесение изменений в методическое обеспечение	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель ЦСК.
Мероприятия по модернизации ЦСК в соответствии с лучшими мировыми стандартами				
1.	Модернизация образовательных программ с учетом стандартов WorldSkills по компетенциям ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Рабочие программы, соответствующие стандартам WorldSkills Russia	Сентябрь 2016 г.	Руководитель ЦСК Методист ЦСК
2.	Развитие материально-технической базы (приобретение оборудования, сырья, расходных материалов) по компетенциям ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Материально-техническая база, соответствующая стандартам WorldSkills Russia	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель ЦСК. Зав.лабораториями
3.	Привлечение спонсорской помощи для развития материально-технической базы ЦСК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Материально-техническая база, соответствующая стандартам WorldSkills Russia	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель ЦСК. Зав.практикой
Мероприятия по формированию экспертного сообщества ЦСК				
1.	Создание и постоянное обновление базы	Сформированная база	В течение	Руководитель ЦСК

Описание лучших практик подготовки высококвалифицированных кадров в рамках деятельности Центров компетенций Тюменской области

	данных экспертов СЦК	данных экспертов	2016-2020 гг.	
2.	Организация стажировок и обучения экспертов СЦК по компетенциям «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» в рамках региональных, межрегиональных, национальных, международных чемпионатов WorldSkills Russia	Развитие экспертного сообщества	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Методист СЦК
3.	Организация и проведение обучения, стажировок экспертов для освоения передовых технологий производства в рамках компетенций на базе СЦК по компетенциям «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Повышение уровня квалификации экспертов	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Методист СЦК
4.	Организация стажировок, обучения экспертов стандартам WSI, в скилл-центрах стран - лидеров движения WSI	Повышение уровня квалификации экспертов	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Методист СЦК
5.	Организация и проведение мастер - классов и обучающих семинаров по вопросам деятельности экспертов по компетенциям «Эксплуатация сельскохозяйственных машин», «Ресторанный сервис» в соответствии со стандартами WorldSkills Russia	Повышение квалификации экспертного сообщества СЦК	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Методист СЦК
6.	Проведение организационных совещаний экспертного сообщества по направлениям деятельности СЦК	Развитие экспертного сообщества	В течение 2016-2020 гг.	Эксперты СЦК
Мероприятия по привлечению бизнес-партнеров				
1.	Подписание соглашений, договоров о сотрудничестве (социальном партнерстве) между СЦК (техникумом) и бизнес - партнерами	Участие бизнес - партнеров в развитии СЦК и движения WorldSkills Russia	В течение 2016-2020 гг.	Зав.практикой.
2.	Участие работодателей в разработке образовательных программ СЦК по компетенциям «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» с учетом стандартов WorldSkills Russia	Разработанные или доработанные и внедренные совместно с ведущим работодателем по компетенции образовательные программы	В течение 2016-2020 гг.	Зав.практикой. Методист СЦК
3.	Участие работодателей в региональном чемпионате профессионального мастерства	Привлеченные работодатели	В течение 2016-2020 гг.	Зав.практикой
IV	Мероприятия по участию СЦК в организации и проведении регионального чемпионата профессионального мастерства по стандартам WorldSkills			
1.	Участие в проведении ежегодного регионального чемпионата рабочих профессий по стандартам WorldSkills по компетенциям «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Региональный чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Методист СЦК
2.	Разработка и согласование с национальными экспертами WSR методического обеспечения регионального (отборочного) Чемпионата: конкурсные задания, инфраструктурные листы, критерии оценки	Разработанные конкурсные задания, инфраструктурные листы, критерии оценки	В течение 2016-2020 гг.	Эксперты СЦК
3.	Организация закупки расходных материалов	Приобретение расходных материалов	В течение 2016-2020 гг.	Методист СЦК Эксперты СЦК
4.	Приглашение Национальных экспертов WSR на региональный (отборочный) Чемпионат для организации работы жюри, проведения обучающих семинаров	Обучены эксперты	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК
5.	Участие в проведении регионального (отборочного) Чемпионата по компетенциям СЦК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	Формирование региональной сборной команды для участия в Полуфинале WSR	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК. Методист СЦК
Мероприятия по подготовке к участию в чемпионатах рабочих профессий по стандартам WorldSkills Россия различного уровня (открытые региональные чемпионаты, финал федерального округа, Финал России)				

Описание лучших практик подготовки высококвалифицированных кадров в рамках деятельности Центров компетенций Тюменской области

1.	Формирование региональной сборной по компетенциям СЦК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» для участия в чемпионатах рабочих профессий по стандартам WorldSkills Russia различного уровня (открытые региональные чемпионаты, финал федерального округа, Финал России)	Команда зарегистрирована в установленном порядке	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Эксперты СЦК
2.	Подготовка членов сборной Курганской области по компетенциям СЦК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» к чемпионатам по стандартам WorldSkills Russia различного уровня (тренинг по отдельной программе)	Освоенная программа подготовки	В течение 2016-2020 гг.	Эксперты СЦК
3.	Участие сборной команды Курганской области по компетенциям СЦК «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» в чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia различного уровня	Наличие призовых мест	В течение 2016-2020 гг.	Руководитель СЦК Эксперты СЦК
Перспективные направления развития СЦК				
1.	Провести отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills среди предприятий отрасли по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» Тюменской области	Проведен отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills	Апрель 2018 г.	Руководитель СЦК Зав.практикой. Методист СЦК
2.	Провести отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills среди предприятий отрасли по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» Тюменской области	Проведен отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills	Апрель 2018 г.	Руководитель СЦК Зав.практикой Методист СЦК
3.	Провести отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills среди предприятий отрасли по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» Тюменской области	Проведен отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills	Апрель 2018 г.	Руководитель СЦК. Зав.практикой Методист СЦК.
4.	Провести отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills среди предприятий отрасли по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» Тюменской области	Проведен отраслевой чемпионат рабочих профессий по стандартам WorldSkills	Апрель 2019 г.	Руководитель СЦК Зав.практикой Методист СЦК

Государственное автономное образовательное учреждение
Тюменской области
дополнительного профессионального образования

Тюменский областной государственный институт регионального образования
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Центр непрерывного профессионального образования
Отдел программно-методического сопровождения профессионального образования

Описание лучших практик подготовки высококвалифицированных кадров в рамках деятельности
Специализированных центров компетенций Тюменской области. Кейсы лучших практик реализации
проектов СЦК: Методические рекомендации - Тюмень, ТОГИРРО, 2017. - 23 с.

Автор - составитель:

Киселева Юлия Сергеевна, методист ЦНПО ТОГИРРО

(в авторской редакции)

Подписано в печать «___»_____.2017.

Объем п. л. 2,6. Тираж ____ экз.

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»
625000, г. Тюмень, ул. Советская, 56