

Организация производственного обучения

Организация производственного процесса состоит в объединении людей, орудий и предметов труда в единый процесс производства материальных благ, а также в обеспечении рационального сочетания в пространстве и во времени основных, вспомогательных и обслуживающих процессов.

Основными элементами организации производственного процесса являются труд, предметы и средства труда.

Кроме того, во многих производствах используют природные процессы (биологические, химические).

Самые значительные части производственного процесса:

- основное производство – это процессы, прямой результат которых представляет собой изготовление готового продукта, составляющего товарный ассортимент данного предприятия;
- вспомогательное производство – это изготавливание полупродуктов для основного производства, которые обеспечивают нормальное течение главных процессов;
- побочное производство – это переработка или утилизация отходов основного производства.

Существуют классификации по течению во времени и степени автоматизации.

По течению во времени они могут быть: дискретными или прерывными; непрерывными.

По степени автоматизации производственных процессов выделяют:

- ручные;
- механизированные (выполняются рабочими при помощи машин);
- автоматизированные (выполняются машинами под контролем рабочего);
- автоматические (выполняются только машинами по заранее созданной программе).

Основное, вспомогательное и побочное производство состоят из последовательности производственных стадий.

Производственная стадия представляет собой технологически законченную часть производства, которая характеризует изменение предмета труда, переход его из одного состояния в другое.

Производственные стадии делятся на ряд производственных операций, которые представляют собой первичное звено, простейшую, элементарную составную часть труда. Она выполняется на отдельном рабочем месте, над одним и те же предметом труда, одним или группой работников, при помощи одних и тех же средств труда.

По своему назначению подразделяются на:

- технологические, в результате которых предметы труда приобретают качественные изменения (состояние, форма, внешний вид, свойства);
- транспортные, которые изменяют место нахождения предмета труда и создают условия для поточного производства;
- обслуживающие, которые обеспечивают нормальные условия работы машин и производственных мощностей (их смазка, чистка, уборка рабочего места);
- контрольные, которые способствуют правильности выполнения технологических операций и соблюдению заданных режимов.

Принципы организации производственного процесса

1. Специализация. Данный принцип подразумевает закрепление за каждым участком, цехом, рабочим местом строго определенной номенклатуры изделий или технологически однородной группы работ.

2. Непрерывность подразумевает обеспечение безостановочного движения предмета труда с одного рабочего места на другое.

3. Пропорциональность. Этот принцип заключается в соблюдении необходимых пропорций, которые определены между отдельными производственными стадиями, а также между обслуживающими, вспомогательными и основными процессами.

4. Параллельность. Смысл этого принципа в одновременном выполнении отдельных операций.

5. Прямоточность подразумевает то, что во время обработки предметов труда они должны следовать наиболее краткими маршрутами по всем операциям и стадиям производственного процесса.

6. Ритмичность. Данный принцип организации производственного процесса заключается в устойчивости и регулярности его хода. Это обеспечивает выпуск одинакового по объему или равномерно увеличивающегося количества продукта за равные промежутки времени, что позволяет планировать производство.

7. Гибкость. Один из важнейших принципов, который требует быстрого приспособления к переменам организационно-технических условий, которые связаны с переходом на изготовление нового продукта и др.

Существует 2 метода организации производственного процесса: непоточное и поточное производство.

Непоточное производство, как правило, используется в серийном и единичном выпуске и имеет следующие признаки: рабочие места размещены однотипными технологическими группами и без связи с порядком выполнения операций; на рабочих местах обрабатываются разные по технологии изготовления и конструкции предметы труда, которые в процессе обработки перемещаются сложными маршрутами, что создает большие перерывы между операциями.

Поточное производство подразумевает согласованное выполнение всех необходимых операций технологического процесса в пространстве и времени; основное структурное звено - поточная линия. Она представляет собой ряд взаимосвязанных рабочих мест, которые расположены в порядке выполнения технологического процесса и имеющих общую для всех норму производительности.

Данную норму определяет ведущая машина потока. Технология отвечает на вопрос – как наилучшим образом достичь целей обучения, управления этим процессом.

Некоторые пути повышения качества практической подготовки специалистов в профессиональной деятельности в России и за рубежом рассмотрены в различных исследованиях [3]. Основой профессиональной деятельности будущего специалиста являются сформированные компетенции. Компетенции представляют собой многоплановые и многоструктурные характеристики, оценка которых не может быть в полной мере стандартизирована. Они тяжело поддаются измерениям. Непременным признаком профессиональной компетенции выступает умение соотносить имеющиеся знания с целями, условиями и способами практической деятельности, применять в своей практической деятельности различные научные методы, а следовательно, развивать способности и творческий потенциал [6].

Таким образом, по нашему мнению, технология дуального обучения направлена на последовательное воплощение на практике заранее спланированного процесса профессиональной подготовки студента в условиях теоретического и производственного обучения на предприятии.

Действующие государственные образовательные стандарты профессиональной подготовки регламентируют формы теоретического и практического обучения, содержательно направленные на формирование компетентного специалиста [1].

Технология дуального обучения может быть представлена моделью формирования профессиональной компетентности, которая построена на взаимосвязи сформулированных целей по профессиональной подготовке, принципов построения процесса обучения, соответствующего целям – содержания, социального партнерства и взаимодействия всех субъектов теоретического и производственного обучения в системе «вуз - предприятие», обеспечивающей подготовку выпускников, которые легко адаптируются в новых социальных условиях и могут быть конкурентоспособны на рынке труда [5].

Профессиональная компетентность помимо технологической подготовки включает целый ряд других компонентов, имеющих над профессиональный характер. Это, личностные качества выпускника такие, как ответственность, самостоятельность, умения и способность принимать решения, способность к обучению, развитию гибкости мышления.

Профессиональное обучение с центром активной позиции обучающегося определяется освоением профессиональной деятельности в виде цикла фаз: информирование, планирование, принятие решения, выполнение, контроль, оценка. Но учебная производственная ситуация на уровне этих фаз существенно ограничена и отличается от реального производства, т.е. теория и практика обучения проходят с отрывом от производства.

Это приводит к тому, что выпускники «доучиваются» на месте работы: новичкам прикрепляют наставников, вводят в должность, специально для них разрабатывают и внедряют программы обучения и адаптации.

Технология дуального обучения в профессиональной подготовке, соединяя теоретическое обучение в учебном заведении и практическое обучение на предприятии, меняет качество образования, приближая его к запросам производства.

Основной принцип дуальной системы обучения – это равноценное участие и ответственность учебного заведения и предприятий за качество подготовки кадров. Заинтересованность предприятия заключается, прежде всего, в возможности подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, на их переучивание и адаптацию. Обучающиеся не только непосредственно знакомятся с реальными производственными условиями и осваивают основы профессиональной деятельности, но и получают возможность успешного трудоустройства по специальности после окончания обучения [2].

Основными условиями внедрения дуальной системы профессионального обучения являются:

- наличие базовых предприятий;
- разработка программы взаимодействия учебного заведения и предприятия;
- создание или выделение ученических мест, учебных полигонов на предприятии;
- введение стажировки преподавателей специальных дисциплин на предприятии.

Выделим преимущества технологии дуального обучения (в соответствии с традиционной формой обучения):

- дуальная технология обучения позволяет в процессе подготовки специалистов устранить основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой позволяет усилить практическую направленность образовательного процесса, при сохранении уровня теоретической составляющей;

- технология позволяет выполнить поставленные задачи по подготовке специалистов, которые готовы выполнить основные трудовые функции на предприятии;

- в модели дуальной системы обучения имеется возможность воздействовать на личность специалиста, на формирование необходимых качеств работника;

- дуальная система обучения как технология повышает мотивацию и потребности для получения знаний, необходимых для профессиональной деятельности, в связи с тем, что качество приобретенных знаний позволит качественно выполнить служебные обязанности на рабочем месте;

- дуальная система обучения как технология повышает заинтересованность руководителя предприятия и организации в обучении и подготовке «своих» работников;

- технология дуального обучения позволяет повысить не только мобильность выпускника в профессиональном направлении, но и сделать его конкурентоспособным на современном рынке труда;

- дуальная система обучения как технология позволяет организовать образовательный процесс в диаде «вуз - предприятие», работая при таком

взаимодействии в ходе обучения, учитываются требования производственные, которые предъявляются к будущему специалисту.

Дуальная система обучения как технология является результатом взаимодействия образовательного учреждения с работодателем и, как показывает опыт европейской системы образования, дает определенность в будущей профессиональной деятельности и в успешной социальной адаптации. Студент, начиная с первых этапов обучения, включается в процесс производства, как работник предприятия выполняет обязанности согласно возложенным на него функциям, распоряжается ресурсами, несет ответственность, овладевает необходимыми профессиональными умениями и навыками, а в некоторых случаях может получать заработную плату по договору. Как показывает опыт, соотношение времени теоретического и производственного обучения составляет 40 к 60 %. Для удобства разделение учебной деятельности проводится по дням недели, например 1–2 дня в неделю обучающийся учится в аудитории, в остальные дни – на предприятии.

При внедрении дуальной системы обучения как технологии важно при разработке и реализации образовательной программы учитывать со стороны работодателя потребности и требования к определенной квалификации и компетентности будущего работника, однако без ущерба для теоретической подготовки выпускника.

Практическое обучение осуществляется на предприятии при непосредственном участии специалистов предприятия, прошедших педагогическую подготовку, и преподавателей учебного заведения, прошедших курсы повышения квалификации на предприятии.

В первую очередь внедрение дуальной системы производилось для подготовки квалифицированных рабочих и технических работников таких отраслей, как автомобилестроение, металлургия, машиностроение, производство строительных материалов, электротехника [4].

Дуальное обучение на основе сетевого взаимодействия «педагогический вуз – техникум – предприятие» является оптимальным условием для формирования готовности студентов к профессионально-педагогической деятельности в системе среднего профессионального образования. Студенты, обучаясь в вузе, получают квалификацию бакалавра профессионального обучения, они будут готовы не только к трудовой деятельности на предприятии, но будут компетентными педагогами, знающими психологию человека, педагогику и методику обучения, и поэтому будут умелыми мастерами производственного обучения, преподавателями общетехнических, специальных и общеобразовательных дисциплин на уровне среднего профессионального образования.

Разработанная технология дуального обучения для бакалавров профессионального обучения основывается на следующих позициях:

– проведение занятий по дисциплинам психолого-педагогического цикла – лекций, семинаров, практик в учебных аудиториях техникума предоставит возможность студентам вуза не только наблюдать учебно-воспитательный процесс во

всех его проявлениях, но и принимать участие в нем, тем самым приобретать профессиональный практический опыт;

– теоретическое изучение технических дисциплин дополняется производственными практиками на производстве. Кроме этого студенты получают рабочую профессию своей отрасли.

Рабочие программы технических дисциплин разделены на блоки: теоретическое обучение в вузе, включая самостоятельную работу студентов; производственное обучение на предприятии; блок рабочих профессий. Теоретическое обучение реализуется в формах лекций, лабораторно-практических работ. Конкретизация учебного материала проводится на примерах производства, участвующего в сетевом взаимодействии.

Изучение технологических процессов предприятия и непосредственное участие под руководством подготовленных наставников в производстве позволяет не только закрепить полученные знания студентами, но и получить практический и социальный опыт. Освоение смежных рабочих профессий, по которым будет проводиться обучение будущими бакалаврами профессионального обучения, будет иметь в основном практический характер.

Например, дисциплина «электротехника» в программе обучения представлена теоретическим курсом в объеме 144 часа, из них 36 часов – лекции, 36 часов – лабораторно-практические занятия, 72 часа выделяется на самостоятельную работу студентов. Один день в неделю на втором курсе выделяется для производственного обучения на предприятии: студенты по утвержденному плану знакомятся с организацией производства, требованиями техники безопасности, выполняют работы под руководством наставника по электрообслуживанию оборудования. При этом приобретают профессиональные компетенции по рабочей профессии. На старших курсах в аудиториях техникума студенты – будущие бакалавры профессионального обучения осваивают азы преподавательской деятельности на примере обучению электротехнике.

Исследования результатов применения дуальной системы обучения в педагогическом вузе, основанной на усилении практической направленности подготовки специалиста, позволяют утверждать, что данная система является эффективной технологией подготовки бакалавров профессионального обучения.

Наставничество. Наставничество отличается от других методов обучения тем, что обучение происходит на рабочем месте в рабочее время с постоянной поддержкой нового или будущего сотрудника – студента, проходящего практическое обучение, – более опытным и высококвалифицированным.

Целью данного метода является обучение на конкретном рабочем месте, минимизация периода адаптации вновь принятых сотрудников подразделений и (или) периода освоения новых технологий студентами образовательных организаций, а так же сотрудниками на рабочем месте, что позволяет решать следующие задачи:

- повышение качества подготовки и квалификации персонала;
- развитие у новых (будущих) сотрудников позитивного отношения к работе;

- предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей, необходимых предприятию;
- экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;
- предоставление наставникам возможности карьерного роста, поощрение их за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией;
- снижение текучести кадров.

К характерным признакам наставничества относятся:

- 1) гибкость: наставничество может осуществляться самыми разнообразными способами и в самых различных ситуациях; необходимыми условиями являются время и наличие хотя бы двух человек;
- 2) прикладной характер: наставничество имеет отношение к профессиональной деятельности и охватывает весь диапазон этой деятельности;
- 3) индивидуальность: наставничество напрямую связано с потребностями и интересами личности;
- 4) ориентация на людей: люди воспринимаются такими, какие они есть, со всеми их ценностями, мотивами, чувствами;
- 5) наличие обратной связи;
- 6) высокий мотивационный потенциал. Что же приобретают обучаемый, наставник и предприятие в целом от данной формы обучения?

В рамках системы наставничества взаимоотношения «наставник – обучаемый» могут оказывать положительное воздействие на такие качества обеих сторон, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального уровня развития и способностей обучаемого. Обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы (сильные – слабые стороны), становится менее склонным к межличностному конфликту с руководством, развивает профессиональные навыки, умения, компетенции, оказывающие влияние на карьерный рост, приобретает готовность брать на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.

Выгода для наставника заключается в том, что:

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

Предприятие благодаря системе наставничества имеет подготовленный персонал с оптимальным периодом адаптации, повышает культурный уровень предприятия, помогает взаимодействию сотрудников, как по вертикали, так и по горизонтали, оказывает позитивное воздействие на отношение к обучению. Для полноценной системы наставничества на предприятии необходим такой инструмент, как подготовка наставников, так как деятельность наставника очень ответственна.

Сотрудники, которые претендуют на получение данного статуса, должны быть доброжелательными, требовательными и ответственными. Важное значение имеют длительность работы будущего наставника на предприятии и его лояльность по отношению к нему. Наставников необходимо обучать с помощью различных методик по программе «обучение обучающихся» в формате тренинга.

Задачами такого тренинга являются:

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

Преимуществами данного метода обучения являются выполнение должностных обязанностей наставником и обучаемым, выполнение плана работы (личного, подразделения, предприятия), получение рабочих навыков в короткое время. Одной из распространенных моделей обучения на рабочем месте считается модель TELL-SHOW-DO (Tell – расскажи, Show – покажи, Do – сделай).

Эффективность этой модели в том, что последовательно осуществляется воздействие на каждый из способов восприятия. Сначала рассказываем (воздействие на слуховое восприятие), потом показываем (зрительное восприятие), потом пробуем сделать сами (практическое освоение методики). Воздействуя последовательно на каждый из трех типов восприятия, мы втроекратно усиливаем эффект запоминания и овладения необходимым навыком. Если мы будем делать все одновременно, то человек может не воспринять информацию, а наставник может преподнести ее некачественно, сам запутаться в своих объяснениях.

Полный цикл обучения состоит из 6 частей.

1. Постановка цели. Наставник формирует цель обучения. Он определяет, что учащийся должен уметь выполнять по окончании процесса обучения из того, что не умел делать до этого.

2. Расскажи (TELL). Наставник рассказывает содержание задания учащемуся, предварительно разделив его на шаги. Большие задания рекомендуется разделять на несколько частей и проводить по каждой отдельные сессии.

3. Вопросы. Наставник задает вопросы учащемуся, чтобы понять, как он усвоил задание. Учащийся пересказывает содержание задания.

4. Покажи (SHOW). Наставник показывает способы выполнения задания, добавляя комментарии по ходу выполнения. По окончании наставник спрашивает, все ли было понятно.

5. Сделай (DO). Учащийся выполняет задание. Наставник может попросить учащегося сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы.

6. Обратная связь. Наставник дает обратную связь партнеру, они обсуждают критерии, по которым будут оцениваться полученные навыки.

Реализацию этой модели можно выполнить через 5 основных стадий обучения, которые можно описать следующим образом:

«Я расскажу, а ты послушай»;

«Я покажу, а ты посмотри»;

«Сделаем вместе»;

«Сделай сам, а я подскажу»;

«Сделай сам и расскажи, что ты сделал».

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

Можно выделить пять направлений работы по развитию наставничества.

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

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

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

Четвертое – систематический контроль работы наставников и вооружение их новыми знаниями по психологии и педагогике, информирование о передовом опыте наставничества. На многих предприятиях созданы методические комиссии по работе наставников, для консультаций привлекаются педагоги школ.

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

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Управление образования _____
Организация ТиПО

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ОБУЧЕНИИ
СТУДЕНТОВ _____ КОЛЛЕДЖА В РЕЖИМЕ
ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Утверждено
на заседании педагогического Совета _____
Протокол № __ от " __ " _____ 20__ г.

Согласовано
Протокол № __ от " __ " _____ 20__ г.
Заседания Правления АО/ТОО _____

Положение о профессиональном производственном обучении студентов в режиме дуального образования

1. Общие положения

Данное Положение разработано в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III, Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК, Постановлением Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Дорожной карты дуальной системы образования, предусматривающей создание учебных центров повышения квалификации и переквалификации при производственных предприятиях и их участие в подготовке ВУЗами и колледжами специалистов» от 15 октября 2014 года № 1093 и Приказом Министра Образования и науки Республики Казахстан «Об утверждении Правил организации дуального обучения» от 21 января 2016 года №50.

Настоящее Положение распространяется на лиц обучающихся и реализующих дуальное обучение в

Участниками дуального обучения по настоящему Положению выступают:

- 1.
- 2.
- 3.

Обязательным условием дуального обучения является наличие трехстороннего договора о дуальном обучении.

Производственная практика (профессиональная) является составной частью учебного процесса и имеет цель закрепления и углубление знаний, полученных студентами в процессе обучения, приобретение необходимых знаний, умений, навыков практической работы по изучаемой специальности. Производственная (профессиональная) практика проводится в соответствии с действующими образовательными стандартами среднего профессионального образования в части государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников, включает:

- практику на получение первичных профессиональных навыков (ППН) в рамках дуального обучения;

- учебная, учебно-производственная;

- практику по профилю специальности (технологическую);

- преддипломную (квалификационную или стажировку).

Содержание производственной (профессиональной) практики определяет примерная (типовая) программа производственной (профессиональной) практики, утвержденная Министерством образования и науки Республики Казахстан.

Исходя из типовой программы и на основе «Рекомендаций по разработке примерной программы производственной (профессиональной) практики по специальностям среднего профессионального образования», руководителями практики разрабатывается рабочая программа практики с последующим ее утверждением директором колледжа.

Непосредственное руководство и текущий контроль за прохождением студентами практики осуществляют руководитель практики от колледжа.

Общее руководство и контроль за проведением производственной практики осуществляется заместителем директора колледжа по учебно-производственной работе.

Студенты направляются на учебную практику, практику по профилю специальности (технологическую) и на преддипломную практику (квалификационную или стажировку) на основании соответствующего приказа.

Оценка практики приравнивается к оценкам теоретического обучения и учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов. Студенты, не выполнившие программы практики, направляются на практику вторично в свободное от учебы время. Студенты, не выполнившие программы практики, отчисляются из Колледжа, как имеющие академическую задолженность.

За студентами, находящимися на практике, сохраняется право на получение стипендии.

На студентов, зачисленных в качестве практикантов на рабочие места, распространяются правила охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации. Кроме того, на студентов, зачисленных на рабочие должности, распространяется трудовое законодательство РК.

Студенты, не выполнившие без уважительной причины требования программы практики или получившие неудовлетворительную оценку (характеристику), отчисляются из учебного заведения.

В случае уважительной причины, студенты направляются на практику вторично, в свободное от учебы время.

2. Основные задачи производственной практики

Задачей практики по получению первичных профессиональных навыков (учебная) является подготовка студентов к осознанному и углубленному изучению дисциплин, привитие им практических умений и получение первичных профессиональных навыков по избранной специальности.

В процессе прохождения практики по профилю специальности (технологическая) студент, проходящий практику, должен закрепить и углубить знания, полученные в процессе обучения, приобрести умения и навыки по видам профессиональной деятельности конкретного предприятия, учреждения, организации. В процессе практики студенту предоставляется возможность изучения организации работы подразделений, входящих в состав управления предприятия (организации, учреждения).

В своей повседневной работе со студентами-практикантами мастерам производственного обучения либо преподавателям, проводящим практику, необходимо вести в журнале учебных занятий регулярный учет выполнения программы практики, посещение студентами-практикантами мест прохождения практики, результатов проверки умений и навыков. По окончании учебных практик мастера производственного обучения (либо преподаватели) выставляют студентам итоговые оценки с учетом теоретических знаний и практических навыков. По учебной практике на получение рабочей профессии студенты сдают квалификационные экзамены.

Практика является составной частью учебного процесса и имеет цель закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе обучения, приобретение необходимых знаний, умений, навыков практической работы по изучаемой специальности.

3. Учебная практика

3.1 Практика на получение первичных профессиональных навыков (ППН) в рамках дуального обучения.

С учетом специфики организации учебного процесса в колледже предусмотрен следующий график проведения практических занятий на _____, в рамках внедрения дуальной системы подготовки студентов:

- для студентов первых курсов (на базе общего среднего образования) 1 день в неделю;
- для студентов второго курса 2 дня в неделю;
- для студентов третьего и четвертого курсов 3 дня в неделю.

Продолжительность рабочего дня студентов:

- если практика не связана с выполнением производительного (физического) труда – 36 академических часов, независимо от возраста студентов;
- если практика связана с выполнением производительного (физического) труда на производственном объекте:

а) 24 академических часа в неделю для студентов в возрасте 15-16 лет;

б) 36 академических часов в неделю для студентов в возрасте 16 лет и старше.

4. Особенности организации производственной (профессиональной) учебной практики студентов в рамках дуальной системы

Практика для получения первичных профессиональных навыков организована на базовом предприятии _____.

В целях соответствия и преемственности теории к практике, на заводе создаются учебные места.

Учебные места проведения практических занятий со студентами на _____ в рамках дуальной системы обучения:

учебное место № 1- цех № 2, участок первой сборки;

учебное место № 2 - цех № 2, участок третьей сборки;

учебное место № 3 - цех № 3, участок сборки шкафных конструкций;

учебное место № 4 - цех № 3, кабинет теоретической подготовки (оснащен интерактивной системой обучения);

учебное место № 5 - учебный класс АО «КТЗ» (он же охраны труда и техники безопасности);

учебное место № 6 - цех 5, сборка трансформаторов 35-110 кВ.

учебное место № 7-конструкторский отдел.

График и распределение учебных мест, а также закрепление наставников от предприятия производится на основании приказа предприятия. Учет занятий, посещаемость, а также выполняемые виды работ заносятся в специальный журнал учета занятий. Контроль осуществляется кадровой службой завода, мастером производственного обучения от колледжа и наставником от предприятия. Практические занятия в рамках дуального обучения обязательны и включены в основное расписание учебных занятий.

В целях получения дополнительных практических навыков в летнее время организована оплачиваемая практика. Студенты-практиканты зачисляются на вакантные должности, с соблюдением всех требований, предъявляемых законодательством к работнику, с учетом возраста и назначением наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов предприятия. Трудовой договор заключается не менее чем на 1 месяц.

Отчет о прохождении студентом практических занятий в рамках дуального обучения представляется по итогам учебной, учебно-производственной и технологической практик, предусмотренных учебным планом в соответствии с действующими стандартами среднего профессионального образования в части государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников, для формирования конкретных профессиональных компетенций на основе профессиональных стандартов.

Данные виды практик студентов проводится на базовом предприятии _____, на базе подразделений холдинговой компании _____, других предприятиях электроэнергетики, имеющих дополнительные возможности по практическому обучению студентов настоящей специальности.

Учебная практика заканчивается сдачей студентами квалификационных экзаменов, которые являются проверкой уровня их практической подготовки. Принимают экзамены квалификационные комиссии базовых предприятий с участием представителей колледжа. Квалификационные комиссии создаются приказом руководителя базового предприятия. В состав комиссии включаются представители базового предприятия, мастера производственного обучения, преподаватели специальных дисциплин, заведующий УПМ и заместитель директора по УПР. Квалификационные экзамены состоят из двух этапов:

первый этап - выполнение студентами пробной работы;

второй этап - проверка теоретических знаний по экзаменационным билетам, составленным в соответствии с программой учебной практики и требований квалификационной характеристики.

По результатам квалификационных испытаний комиссия принимает решение об установлении студенту тарифного разряда по определенной рабочей профессии. Итоги работы квалификационной комиссии оформляются протоколом заседания комиссии, экзаменационной ведомостью учащихся, а также могут оформляться приказом по предприятию. Студентам, успешно сдавшим квалификационные экзамены на получение разряда по рабочей профессии, выдаются соответствующие удостоверения (свидетельства), установленного образца.

5. Практика по профилю специальности (технологическая)

4.1. В процессе технологической практики студенты представляют регулярные отчеты о прохождении практики. По окончании практики студенты представляют в колледж отчет о выполнении темы индивидуального задания и заключение руководителя практики от предприятия. Практика студентов проводится на предприятиях (организациях) холдинговой компании _____. Итогом практики ППС является оценка, которая выставляется руководителем практики от учебного заведения на основании наблюдений за работой практиканта, выполнения им индивидуального задания, а также характеристики, составленной руководителем практики от предприятия (учреждения, организации).

4.2 Организация практики

Мероприятия, подлежащие выполнению	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1 Заключение договора с базовыми предприятиями на технологическую практику с указанием специальностей,	Не позднее чем за 1 неделю до начала практики	Заместитель директора по производственно

количества рабочих мест, необходимых на период практики и сроков перемещения практикантов по различным объектам		му обучению, Заведующий. практикой
2 Составление и утверждение графика контроля за ходом производственной практики	Не позднее чем за 1 неделю до начала учебного года	Заместитель директора по УВР, Заместитель директора по УПР
3 Подача заявки и списков студентов для оформления пропусков студентам и руководителям практики	Не позднее чем за 1 неделю до начала практики	Заместитель директора по производственному обучению, руководитель практики от учебного заведения
4 Подготовка рабочих планов практики, календарных графиков проведения практики (приложение 6), индивидуальных заданий каждому студенту, направленному на технологическую практику	Не позднее чем за 1 неделю до начала практики	Руководитель практики от учебного заведения совместно с руководителем практики с базового предприятия
5 Обсуждение с руководителями предприятий и утверждение рабочих планов практики, календарных графиков проведения практики, индивидуальных заданий студентов	Не позднее чем за 1 неделю до начала практики	Председатели предметных цикловых комиссий, руководитель практики от учебного заведения, заместитель директора по УПР

Таблица 4.3 Порядок проведения практики

Мероприятия, подлежащие выполнению	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1 Ознакомление студентов с целями и задачами практики, ее значение для подготовки специалиста	Первый день практики	Заместитель директора по производственному обучению, руководитель

		практики от учебного заведения
2 Ознакомление студентов с порядком заполнения отчетов, состоящих из следующих разделов: Рабочий план производственной технологической практики); Работы, выполненные во время прохождения производственной и технологической практики	Первый день Практики	Руководитель практики от учебного заведения
3 Вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомление учащихся с правилами внутреннего распорядка, распределение студентов по рабочим местам	Первый день Практики	Руководитель практики от предприятия, руководитель практики от учебного заведения
4 Составление и утверждение расписания (графика) посещения предприятий руководителями технологической практики от учебного заведения	За неделю до начала практики	Преподаватель- руководитель практики. Заместитель директора по УПР
5 Составление графиков сдачи отчетов по практике, приема зачетов по практике	Не позднее чем за 2 недели до окончания практики	Преподаватель- руководитель практики
6 Заполнение характеристик студентов с отзывом об их работе	Не позднее чем за 1 неделю до окончания практики	Руководитель практики на предприятии
7 Прием зачетов по технологической практике и оформление зачетной ведомости	В соответствии с графиком приема зачетов	Преподаватель- руководитель практики
8 Выборочный контроль качества выполнения отчетов и дневников	Не позднее чем за 1 неделю до окончания практики	Заместитель директора по УПР. Заведующие отделениями. Председатели предметных цикловых комиссий
9 Заслушивание на заседании предметных (цикловых) комиссий итогов технологической практики	По плану работы предметных (цикловых) комиссий	Председатели предметных цикловых комиссий
10 Сдача на хранение в архив отчетов по технологической практике	Не позднее 1 недели по	Преподаватель- руководитель

	окончании практики	практики
--	-----------------------	----------

6. Преддипломная (квалификационная) практика

6.1 Преддипломная практика является завершающим этапом обучения и проводится после прохождения теоретического курса и сдачи студентами экзаменов, зачетов, курсовых работ, предусмотренных учебным планом. Задачами преддипломной практики являются обобщение и совершенствование знаний и умений студентов по специальности, проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста в условиях конкретного производства, а также подготовка материалов к дипломному проекту (работе).

Итогом преддипломной практики является зачет, который ставится руководителем практики от учебного заведения.

6.2 Организация практики

Мероприятия, подлежащие выполнению	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1 Заключение с предприятиями договоров на организацию и проведение практики студентов колледжа	Не позднее 1 декабря на предстоящий год	Заместитель директора по производственному обучению, руководитель практики от учебного заведения
2 Издание приказа по колледжу о закреплении руководителей преддипломной практики и закреплении за ними конкретных студентов	За 11 недель до начала практики	Заместитель директора по производственному обучению
3 Составление и утверждение: графика контроля за ходом преддипломной практики; рабочих планов проведения преддипломной практики; календарных графиков прохождения практики	За 5 недель до начала практики	Руководитель практики от учебного заведения
4 Подача заявки и списков студентов для оформления пропусков студентам и руководителям практики	За 1 неделю до начала практики	Руководитель практики от учебного заведения Заместитель директора по производственному обучению
5 Проведение собрания со студентами очередного выпуска по вопросам: а) целей и задач преддипломной практики; б) рекомендаций по сбору материалов для дипломного	За 1-2 недели до начала практики	Руководитель практики. Заместитель директора по производственному обучению.

проектирования, в соответствии с заданием руководителя дипломного проектирования на период преддипломной практики; в) ознакомления учащихся с их обязанностями на период преддипломной практики.		
---	--	--

Таблица 6.3 Порядок проведения практики

Мероприятия, подлежащие выполнению	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1 Организация проверки хода преддипломной практики	В течение всей практики	Руководитель практики от учебного заведения
2 Организация обучения студентов правилам техники безопасности	Первый день практики	Руководитель практики от учебного заведения
3 Организация проверки по сбору материалов для дипломного проектирования	1 раз в неделю в период практики	Руководитель практики от учебного заведения
4 Составление графика сдачи дневников и отчетов по практике, приема зачетов по практике	Не позднее чем за 2 недели до окончания практики	Руководитель практики от учебного заведения
5 Составление отзывов о работе практикантов	Не позднее чем за 1 неделю до окончания практики	Руководитель практики от предприятия
6 Прием зачетов по преддипломной практике и оформление зачетной ведомости	Согласно графика приема зачетов	Руководитель практики от учебного заведения
7 Представление заместителю директора по УПР дневников студентов; отчетов учащихся; журналов учета производственной деятельности; аттестационная ведомость.	В течение первой недели по окончании практики	Руководитель практики от учебного заведения
8 Организация и проведение совещания с преподавателями - руководителями практик по итогам преддипломной практики и выполнению студентами задания по сбору	В течение 2 недель по окончании практики	Заместитель директора по УПР, председатель П(Ц)К

материалов для выполнения дипломного проекта		
9 Сдача на хранение в архив дневников и отчетов по преддипломной практике	Не позднее 2 недель по окончании практики	Руководитель практики от учебного заведения

Дополнения и изменения в Положение о производственной практике рассмотрены и утверждены на заседании Педагогического Совета колледжа. Протокол № ___ от _____ 201__ года.

Заместитель директора по УПР _____

Проект

«Согласовано»
Директор ТОО «_____»

«Утверждаю»
Директор колледжа _____

«___» _____ 20__ год

«___» _____ 20__ год

**План
мероприятий по обеспечению образовательного процесса в рамках реализации
дуального обучения**

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственные (ф.и.о, должность)	Сроки выполнения (число, месяц, год)	Отчетные документы
1	Разработка документации, обеспечивающей реализацию дуального обучения			
2	Стажировка мастеров производственного обучения, преподавателей специальных дисциплин по специальности			
3	Повышение квалификации наставников по методике организации производственного обучения			

4	Открытие учебного полигона и оснащение			
5	Анализ материальной базы, рабочих мест на предприятии			
6	Подбор кандидатур преподавателей и мастеров производственного обучения в рамках дуального обучения			
7	Подбор кандидатур наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов предприятия			
8	Подписание меморандума, соглашения о подготовке по дуальному обучению			
9	Составление 3-х стороннего договора с предприятием, обучающим и обучаемым			
10	Создание условий для обучающихся на производстве (выделение помещений для переодевания и хранения личных вещей, горячее питание, спецодежда)			
11	Создание кабинета для инструктажа			
12	Проведение круглых столов, семинаров по вопросам реализации программы дуального обучения			
13	Экскурсия студентов на предприятия			
14	Мероприятие посвященное ко Дню строителя «Встреча с ветеранами			

	производства»			
15	Организация и проведение промежуточных аттестации, выпускных экзаменов обученных по дуальному обучению			
16	Попечительский совет «Итоги обучения по дуальной форме»			
17	Трудоустройство студентов, обученных по дуальной форме на предприятиях			
18				
19...				

Проект

«УТВЕРЖДАЮ» «СОГЛАСОВАНО»
 Зам.директора по ПО Ген. директор ТОО «_____»

«_____» _____ 20__ г. «_____» _____ 20__ г.

Календарный график

программы практики студентов дуальной системы обучения
 _____ колледжа, обучающихся по специальности: 0902000-

Электроснабжение(по отраслям)

Квалификация: 0902012- Электромонтажник по распределительным устройствам

№	Объект: территория комплекса ТОО «_____» Цеха №	Всего (количество часов)	Ответственный (мастер п/о,наставник)	Даты
1 курс				
Профессиональные практические модули (в учебных мастерских)				
Количество часов - 42 часа				
Период с _____ по _____ 20__ г.				
1	Техника безопасности при производстве электромонтажных работ и экскурсия на производстве	6		
2	Организация электромонтажных работ	6		
3	Оконцевание и соединение жил проводов и кабелей,	15		

	контактные соединения шин			
4	Монтаж электрического освещения и заземляющих устройств	15		
Итого:		42		
Модули стажировки (на предприятии)				
Количество часов -138				
Период с _____ 20__ по _____ 20__ г.				
6	Наладка электрооборудования распределительных устройств	18		
7	Монтаж электрического освещения	60		
8	Монтаж электропроводки	60		
Итого:		138		
2 курс				
Модули стажировки (на предприятии)				
Количество часов - 888				
Период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г				
9	Наладка электрооборудования распределительных устройств	240		
10	Монтаж электрического освещения	120		
11	Монтаж электропроводки	48		
12	Монтаж распределительных устройств и шинопроводов до 1 кВ	240		
13	Монтаж распределительных устройств и шинопроводов свыше 1 кВ	48		
14	Кабельные линии	192		
	Итого:	888		
3 курс				
Модули стажировки (на предприятии)				
Количество часов – 1404				
Период с _____ 20__ г. по _____ 20__ г				
15	Кабельные линии	216		
	Воздушные линии электропередачи	216		
	Монтаж распределительных устройств и шинопроводов до 1 кВ	144		
16	Монтаж распределительных устройств и шинопроводов свыше 1 кВ	612		

17	Технологическая преддипломная практика	и 216		
	Итого:	1404		
	Всего:	2472		

Мастер производственного обучения _____

подпись

Ф.И.О

Начальник цеха № _____

подпись

Ф.И.О

ДОГОВОР ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТЕОРИТИЧЕСКОГО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

г. _____ «__» _____ 20__ года.

_____, в лице директора _____ действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Предприятие», с другой стороны, и _____, именуемое в дальнейшем «Организация образования», в лице директора _____, действующего на основании Устава учебного заведения, с третьей стороны, вместе именуемые «Стороны», а по отдельности, как указано выше или «Сторона», принимая во внимание:

- возможность и желание Организации образования и Предприятия в совместной подготовке специалистов по основным строительным специальностям, необходимым для Предприятия, по дуальной системе, предусматривающей высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков получаемой специальности;

- комбинирование в течение срока действия настоящего Договора теоретического обучения в Организации образования и производственной практики на Предприятии, в соотношении 40%- теоретического обучения в Организации образования, и 60%- производственной практики на Предприятии, с целью выпуска по окончании обучения высококвалифицированных специалистов, необходимых для Предприятия, руководствуясь государственными стандартами и нормативно-техническими требованиями (ГОСТ, ТУ, СНИП, СН и т.д.)

заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Стороны обязуются совместно организовывать и осуществлять дуальное обучение в отношении обучающихся студентов «_____» по _____ специальности _____, в целях удовлетворения потребности Предприятия в специалистах со средним специальным профессиональным образованием и интересов обучающихся студентов в получении дополнительных образовательных услуг и производительных

навыков непосредственно на Предприятии в порядке и на условиях настоящего Договора.

1.2. Стороны обязуются совместно организовывать курсы повышения квалификации и стажировок для инженерно-педагогических работников и мастеров производственного обучения Организации образования.

1.3. Совместно проводить профориентационную работу среди обучающихся школ города и их родителей.

1.4. Совместно организовывать мероприятия по популяризации рабочих профессии.

1.5. Вносить предложения по усовершенствованию подготовки кадров в системе ТиПО.

1.6. Совместно проводить конкурсы профессионального мастерства, конференции, семинары по вопросам дуальной подготовки кадров.

1.7. Заслушивать промежуточные отчеты колледжа по внедрению дуального обучения.

1.8. Содействовать организации практики, трудоустройству выпускников на предприятии.

2. Права Сторон

2.1. Организация образования имеет право:

2.1.1. Требовать от обучающихся студентов посещения Предприятия в соответствии с учебной программой, а также ведения обучающимися студентами отчетов, подтверждающих их обучение.

2.1.2. Осуществлять контроль прохождения производственной практики обучающихся студентов на Предприятии.

2.1.3. Направлять преподавателей по специальным дисциплинам и мастеров производственного обучения на согласованную с Предприятием стажировку.

2.1.4. Направлять преподавателей по специальным дисциплинам и мастеров производственного обучения на Предприятие для совместного проведения практических занятий, профессиональной практики по согласованию.

2.1.5. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий безопасности и охраны труда на объектах Предприятия.

2.2. Предприятие имеет право:

2.2.1. Запрашивать у Организации образования необходимую информацию по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов (студентов): графики учебного процесса по специальностям, профессиональные стандарты, учебные планы и т. д.

2.2.2. Участвовать в разработке рабочих учебных планов и учебных программ по профилирующим дисциплинам совместно с Организацией образования.

2.2.3. Принимать участие в работе педагогического и методического совета организации образования. Оказывать содействие в повышении квалификации педагогов.

2.2.4. Посещать выборочно уроки и занятия обучающихся студентов и принимать участие в их анализе.

2.2.5. Участвовать в совместной разработке профессиональных стандартов квалифицированных требований, предъявляемых к подготовке специалистов по специальностям, предусмотренным пунктом 1.1. настоящего Договора.

2.2.6. Направлять специалистов Предприятия в составе аттестационных и экзаменационных, квалифицированных комиссий Организации образования, для оценки знаний выпускников (студентов).

2.2.7. Заключать иные договоры с Организацией образования и обучающимися студентами, связанные с организацией и проведением совместного профессионального обучения с использованием производственной базы Предприятия.

2.2.8. Определять количеств мест, выделяемых для прохождения производственной практики на Предприятии.

2.2.9. Требовать от Организации образования обеспечения неукоснительного соблюдения обучающимися студентами требований правил техники безопасности и охраны труда и внутриобъектного режима при прохождении производственного (практического) подкрепления обучающимися навыков на Предприятии.

2.2.10. Осуществить выбор наиболее подготовленных специалистов при распределении выпускников (студентов), прошедших профессионального обучение на Предприятии, с целью их дальнейшего трудоустройства на Предприятии.

2.2.11. Применять к студентам во время практики меры дисциплинарного воздействия при нарушении правил трудового распорядка по согласованию с администрацией колледжа.

2.2.12. При необходимости по согласованию с Организацией образования в период производственной практики обучающегося обеспечивать его проживание в общежитии Предприятия.

2.2.13. Предусматривать меры стимулирования студентов, инженерно-педагогических работников колледжа.

2.2.14. Создавать на базе Предприятия учебный кабинет (класс) для проведения теоретического обучения студентов колледжа.

3. Обязательства Сторон

3.1. Организация образования:

3.1.1. По специальностям, определенным для внедрения дуального обучения разработать модульные программы.

3.1.2. Представить на рассмотрение экспертного совета экспериментальную программу дуальной подготовки кадров.

3.1.3. За два месяца до начала производственной практики представляет на Предприятие для согласования программу, календарные графики прохождения производственной практики и количество обучающихся студентов.

3.1.4. Представляет Предприятию не позднее, чем за месяц до начала практики, список обучающихся студентов (фамилия, имя, отчество, дату рождения), направленных на производственную практику, с указанием даты прохождения.

3.1.5. Проводить целенаправленную индивидуальную подготовку обучающихся студентов по специальностям, предусмотренных объектах Предприятия, по изучаемым специальностям.

3.1.6. Обеспечивать необходимые условия для освоения обучающимися студентами основной образовательной программы по избранной специальности в

строгом соответствии с государственными образовательными стандартами Республики Казахстан.

3.1.7. Согласовывает с Предприятием программу дуального обучения, сроки проведения обучения, основные направления деятельности обучающихся в период прохождения обучения и их количество.

3.1.8. Обеспечивает корректировку содержания основной образовательной программы и факультативных дисциплин в рамках государственного образовательного стандарта по согласованным предложениям с Предприятием. Переводит обучающихся студентов на индивидуальный план обучения.

3.1.9. Создает условия для приобретения обучающимися студентами профессиональных знаний и навыков, необходимых для достижения цели обучения и осуществляет профессиональное обучение планомерно, в необходимой для его назначения форме, с соответствующим предметным и временным распределением так, чтобы обеспечить достижение цели обучения в рамках предусмотренных учебной программой сроков обучения.

3.1.10. Назначает руководителей практики по рабочей специальности из числа мастеров производственного обучения, квалифицированных преподавателей, имеющих соответствующую квалификацию по подготавливаемой профессии.

3.1.11. По окончании каждого учебного семестра представляет Предприятию информацию об академической успеваемости обучающихся студентов.

3.1.12. Не позднее, чем за две недели до начала дуального обучения, направляет Предприятию согласованный список обучающихся, календарные сроки обучения, а также иную информацию, необходимую Предприятию для надлежащего принятых по настоящему Договору обязательств.

3.2.13. Обеспечивает соблюдение обучающимися студентами трудовой дисциплины и правил трудового распорядка, действующих на Предприятии.

3.1.14. Обеспечивает соблюдение обучающимися студентами правил внутреннего распорядка Предприятия, необходимыми для производственной практики на Предприятии.

3.1.15. Проводит набор обучающихся в соответствии с заявками и потребностями Предприятия по специальностям, предусмотренным настоящим Договором и другим строительным специальностям, необходимыми Предприятию при условии предоставления соответствующих заявок потребности в обучении и подготовке специалистов.

3.1.16. Организовывать по заявкам Предприятия краткосрочные курсы переподготовки, повышения квалификации работников Предприятия без отрыва от производства.

3.1.17. В случае прекращения деятельности Организации образования на основании процесса ликвидации учебного заведения или прекращения образовательной деятельности в связи с отзывом лицензии на право ведения образовательной деятельности, Организация образования должна принять меры для завершения обучающимися студентами учебного года в других организациях образования.

3.2. Предприятие:

3.2.1. Обеспечивает организацию оплачиваемой (или частично оплачиваемой) производственной практики обучающихся в соответствии с учебным планом и стажировки на объектах и производственной базе Предприятия.

3.2.2. Назначает ответственного за организацию и проведение практики обучающихся студентов из числа руководителей Предприятия.

3.2.3. Обеспечивает по мере необходимости Организацию образования техническим оснащением и оборудованием, электроинструментами и строительными материалами, в количестве, необходимом для учебных аудиторий и производственной базы Организации образования.

3.2.4. Содействует в участии специалистов и руководителей Предприятия в промежуточных и итоговых проверках знаний (экзамены, зачеты, и др.) обучающихся-студентов.

3.2.5. Проводит обучающимся студентам инструктажи по охране труда и технике безопасности в период прохождения практики.

3.2.6. Обеспечивает участие в учебном процессе при подготовке обучающихся опытными специалистами (мастера производственного обучения) Предприятия по основным _____ специальностям.

3.2.7. Издаёт приказы о прохождении производственной практики, проводит инструктажи по технике безопасности, распределяет студентов на рабочие места и назначает руководителями практик квалифицированных работников в качестве мастеров производственного обучения для проведения образовательной деятельности на базе Предприятия по каждому направлению (дисциплине) программы дуального обучения.

3.2.8. Закрепляет наставника за группой обучающихся студентов во время прохождения производственной практики из числа опытных работников

3.2.9. Осуществляет приём обучившихся студентов на работу по окончании обучения в Организации образования на должности, соответствующие уровню и профилю полученного обучающимися студентами профессионального образования, путем заключения трудового договора.

3.2.10. Создает условия труда для обучающихся в период дуального обучения на Предприятии, обеспечивающие их безопасность, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан по охране труда и технике безопасности, несет ответственность в качестве работодателя за обеспечение безопасных условий труда.

3.2.13. Обеспечивает в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан в период дуального обучения обучающихся на Предприятии сокращенную продолжительность рабочего времени, установленного для соответствующих категорий работников, не достигших 18-летнего возраста.

3.2.15. Обеспечивает прохождение мастерами производственного обучения и преподавателями специальных дисциплин стажировки на предприятии.

4. Ответственность Сторон

4.1. Стороны обязуются не разглашать конфиденциальные сведения, которые стали известны в рамках исполнения настоящего Договора.

4.2. За неисполнение или надлежащее исполнение принятых по настоящему Договору обязательств Республики Казахстан.

4.3. Стороны несут ответственность за качественную организацию работ обучающихся студентов и соблюдения ими требований техники безопасности на производственной практике.

5. Форс- мажор

5.1. Стороны освобождаются от ответственности за полное или частичное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если оно

явилось следствием обязательств непреодолимой силы (стихийные бедствия, землетрясение, ураганы, наводнение, пожары, технологические катастрофы, военные действия, эпидемии, забастовки, принятия актов государственных органов, при условии их непосредственного влияния на возможность исполнению обязательств), при условии, что эти обязательства не зависели от воли Сторон и сделали невозможным исполнение любой из сторон своих обязательств по настоящему Договору.

При этом срок исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигается соразмерно времени, в течение которого действовали обязательства непреодолимой силы, а также последствие этими обязательствами.

5.2. Сторона, в случае возникновения обязательств, влекущих невозможность исполнения обязательств по Договору, обязана не позднее трех дней после возникновения этого события, письменно известить другую Сторону с представлением подтверждающих документов, заверенных уполномоченными органами.

5.3. Не уведомление или несвоевременное уведомление лишает Сторону права ссылаться на любое вышеуказанное обязательство как на основание, освобождающее от ответственности за неисполнение обязательства.

5.4. Если невозможность полного или частичного исполнения обязательства Сторонами будет существовать свыше двух календарных месяцев, то Стороны вправе расторгнуть настоящий Договор.

6. Заверения и гарантии Сторон

6.1. Стороны заверяют и гарантируют, что исполнение каждой Стороной обязательств по настоящему Договору должным санкционировано уполномоченными органами Стороны/ или соответствующими учредительными документами Сторон.

7. Срок действия, порядок изменения условий Договора и его расторжения

7.1. Настоящий Договор составлен в трёх оригинальных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, на русском языке, по одному экземпляру для Организации образования, Предприятия и Палаты предпринимателей.

7.2. По взаимной договоренности Сторон в настоящий Договор могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительными соглашениями к Договору.

7.3. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору имеют юридическую силу, если они составлены в письменной форме и подписаны Сторонами.

7.4. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами Договора и действует до «___» _____ 201__ года.

7.5. В случаях возникновения споров по вопросам, являющимся предметом настоящего Договора, или в связи с ним, Стороны предпримут все действия для их преодоления путём переговоров и поиска компромиссных решений.

7.6. Настоящий Договор может быть расторгнут по инициативе любой из Сторон, при этом расторгающая Сторона обязана уведомить другие Стороны не менее чем за месяц до даты предполагаемого расторжения.

8. Юридические и банковские реквизиты сторон

«__» _____ 20__ года МП.	«__» _____ 20__ года МП.
-----------------------------	-----------------------------

**ДОГОВОР № _____
на прохождение практики (стажировки)
в рамках дуального обучения**

г. _____ от «__» _____ 20__ г.

_____, именуемое в дальнейшем «Организация образования», в лице директора _____ действующего на основании Устава, с одной стороны, и акционерное общество/товарищество с ограниченной ответственностью _____, именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице председателя правления/директора _____ действующего на основании Устава, с другой стороны, и гражданин Республики Казахстан _____ именуемый в дальнейшем «Студент-стажер», с третьей стороны, далее совместно именуемые «Стороны», а по отдельности «Сторона», заключили настоящий договор (далее-Договор) практики (стажировки).

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Договор заключен на период с "__" _____ 20__ г. по "__" _____ 20__ года для прохождения практики (стажировки) в рамках дуального обучения (далее – практика-стажировка) с целью приобретения Студентом-стажером навыков и компетенции по избранной профессии.

1.2. Работодатель принимает студента-стажера на практику (стажировку), путем его перевода с одной профессии на другую в соответствии с профессиями и сроками.

1.3. Студент-стажер выполняет трудовую функцию в рамках прохождения стажировки в соответствии с рабочей инструкцией и соблюдает трудовой распорядок, а Работодатель обеспечивает надлежащие условия труда, по возможности выплачивает Работнику вознаграждение за выполнение трудовых функции студентом-стажером в период прохождения стажировки (практики).

2. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА СТОРОН

2.1. Организация образования обязано:

2.1.1. Согласовать с Работодателем содержание и график теоретического обучения, а также содержание программы практики (стажировки) на Предприятии;

2.1.2. Обеспечить выполнение программ теоретического обучения в соответствии с образовательным стандартом, с привлечением квалифицированных преподавателей организации образования;

2.1.3. Обеспечить предварительную подготовку стажера-студента, направляемого на стажировку;

2.1.4. Назначить руководителя практики-стажировки из числа профессорско-преподавательского состава организации образования, имеющих соответствующую квалификацию;

2.1.5. Оказать методическую помощь Работодателю в организации проведения практики-стажировки;

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать требования трудового законодательства и Закона об образовании Республики Казахстан, настоящего Договора и актов Работодателя;

2.2.2. Ознакомить студента-стажера под роспись при приеме на практику-стажировку со следующими документами:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- рабочими и производственными инструкциями;
- актами Работодателя, непосредственно касающимися деятельности Стажера;
- требованиями по охране труда, противопожарной безопасности и другими правилами, необходимыми для выполнения возложенных на него трудовых обязанностей в период прохождения стажировки (практики).

2.2.3. Осуществлять контроль по безопасности и охране труда;

2.2.4. Своевременно и в полном размере выплачивать студенту-стажеру вознаграждение в период прохождения стажировки (практики) за проделанную работу исходя из возможностей и договоренности;

2.2.5. Обеспечивать студенту-стажеру условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором;

2.2.6. Обеспечивать студента-стажера оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей в период прохождения практики (стажировки) за счет средств Работодателя;

2.2.7. Вести точный учет времени прохождения практики (стажировки), выполняемых студентом-стажером работ;

2.2.8. Закрепить за студентом-стажером наставника, из числа опытных и высококвалифицированных работников.

2.2.9. Организовать промежуточную и итоговую проверку знаний, полученных студентом-стажером в процессе выполнения работы и уровень его профессиональной подготовки (квалификации) путем проведения заседания квалификационной комиссии;

2.2.10. В случае положительных результатов по итогам окончательной проверки знаний выдать студенту-стажеру протокол квалификационной комиссии, подтверждающий наличие у него обусловленной настоящим договором профессии.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Изменять, дополнять и расторгать настоящий договор со студентом-стажером в порядке и по основаниям установленными Трудовым кодексом и Законом об образовании Республики Казахстан;

2.3.2. Требовать от студента-стажера выполнения условий настоящего Договора, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;

2.3.3. Производить моральное поощрение студенту-стажеру, привлекать его к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

2.3.4. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.4. Студент-стажер обязан:

2.4.1. Выполнять свои трудовые обязанности в рамках прохождения практики (стажировки), в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, настоящим Договором и актами Работодателя;

2.4.2. Вести в надлежащей форме отчетный журнал о содержании обучения, в соответствующей форме получать отметки по прохождению обучения и регулярно предъявлять их наставникам и преподавателям.

2.4.3. Обязуется добросовестно относиться к получению знаний и навыков по профессиям, выполнять трудовые функции в соответствии с инструкцией по рабочей профессии, Положениями, действующими на Предприятии, на основании приказа о приеме;

2.4.4. Изучить и освоить программу практики (стажировки) в полном объеме в соответствии с профессиями и получить соответствующий уровень квалификации;

2.4.5. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.4.7. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников;

2.4.8. В случае нетрудоспособности известить об этом Работодателя не позднее суток с момента установления его нетрудоспособности;

2.4.9. Не разглашать сведений, составляющих служебную и коммерческую тайну Предприятия, ставших известными студенту-стажеру в связи с выполнением трудовых обязанностей;

2.4.10. В случае расторжения (прекращения) настоящего Договора соблюдать процедуру оформления обходного листа в соответствующих структурных подразделениях Работодателя.

2.5. Студент-стажер имеет право на:

2.5.1. требование от Работодателя выполнения условий настоящего Договора;

2.5.2 рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

2.5.3 изменение, дополнение и расторжение настоящего Договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом и Законом об образовании Республики Казахстан;

2.5.4 на получение вознаграждения за проделанную работу по согласованию с работодателем и исходя из его финансовых возможностей;

2.5.5 обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда;

2.5.6 возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3. ВРЕМЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ (СТАЖИРОВКИ), ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Студенту-стажеру устанавливается режим рабочего времени, предусмотренного на предприятии.

3.2. По соглашению Сторон Договора, на основании заявления студента-стажера, ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ЕГО ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ

5.1. Договор вступает в силу с момента подписания Сторонами, и действует:

5.2. Договор, может быть, расторгнут или прекращен по следующим основаниям:

- отчисление студента-стажера из организации образования;
- несоответствия студента-стажера занимаемому месту работы вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- отсутствия студента-стажера на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день;
- нахождения студента-стажера на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в т.ч. в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов);
- отказ студента-стажера от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
- нарушения студентом-стажером правил охраны труда или пожарной безопасности, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
- совершения студентом-стажером на рабочем месте хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- разглашения студентом-стажером сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Договор составлен и подписан в трех экземплярах на русском языке, имеющих одинаковую юридическую силу по одному экземпляру для Работодателя, организации образования и студента-стажера.

5.5. Внесение изменений и дополнений в Договор осуществляется Сторонами в письменной форме, путем составления дополнительного соглашения к Договору, которое будет являться неотъемлемой частью Договора.

5.6. Предложение об изменении условий Договора подается одной из Сторон Договора в письменной форме и рассматривается другой Стороной в течение семи календарных дней со дня его подачи.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

6.1. За неисполнение и ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с настоящим Договором и законодательством Республики Казахстан.

6.2. За совершение студентом-стажером дисциплинарного проступка, Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор; расторжение настоящего договора по инициативе Работодателя по основаниям, установленным Трудовым кодексом Республики Казахстан и Законом об образовании.

6.3. Работодатель несет материальную ответственность перед студентом-стажером в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Настоящий Договор содержит полную договоренность между сторонами. Все приложения к нему являются его неотъемлемой частью.

7.2. Любые обязательства Сторон, возникшие до заключения настоящего Договора, считаются утратившими юридическую силу.

7.3. Договор является обязательством о неразглашении служебной и коммерческой тайны, а также инсайдерской информации Предприятия.

8. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН

Директор _____	Директор _____
Студент- стажер: _____	

Роль наставничества в подготовке компетентного специалиста, востребованного на рынке труда

Производственная практика организуется в производственных подразделениях предприятия.

Предприятие во время нахождения студентов на производстве обеспечивает их средствами обучения и расходными материалами. За каждым студентом закрепляется наставник – наиболее квалифицированный специалист предприятия, прошедший педагогическую подготовку и осуществляющий:

- Передачу личного профессионального опыта.
- Формирование общих и профессиональных компетенций, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы
- Мобильную корректировку профессии
- Мобильную корректировку профессиональных компетенций студентов.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.
- Повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.
- Приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

Наставник является непосредственным организатором производственного обучения – несёт персональную ответственность за качество подготовки программы. При реализации программ дуального обучения наставником используются формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности. Результат обучения на предприятии зависит от квалификации, профессионализма и мотивации наставника. Наставничество, как один из ключевых элементов производственной практики, должно быть соответствующим образом обеспечено механизмами мотивации и стимулирования данной деятельности.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве на предприятии (организации), реализующем мероприятия по организации и осуществлению дуального обучения в профессиональных образовательных организациях

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве на предприятии (организации), реализующем мероприятия по организации и осуществлению дуального обучения в профессиональных образовательных организациях (далее – Положение), разработано в целях обеспечения взаимодействия предприятия (организации) всех организационно-правовых форм и форм собственности (далее – Предприятие) и профессиональных образовательных организаций (далее – Образовательная организация).

2. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения наставничества обучающихся Образовательной организации, осваивающих основные профессиональные образовательные программы, основные программы профессионального обучения, дополнительные профессиональные образовательные программы.

3. Наставничество представляет собой процесс передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) Предприятия обучающимся Образовательной организации при осуществлении дуального обучения.

4. Наставничество проводится в период прохождения обучающимся Образовательной организации производственной практики при осуществлении дуального обучения.

2. Цели и задачи наставничества

5. Целями наставничества являются передача профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимся Образовательной организации высокого уровня подготовки по профессии/специальности.

6. Основными задачами наставничества являются: - оказание помощи обучающимся Образовательной организации в профессиональной адаптации к условиям производственной деятельности; - повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков обучающихся Образовательной организации; - сопровождение обучающихся Образовательной организации на Предприятии при осуществлении дуального обучения; - формирование у обучающихся Образовательной организации дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело; - приобщение обучающихся Образовательной организации к корпоративной культуре Предприятия; - повышение мотивации обучающихся Образовательной организации к установлению длительных трудовых отношений с Предприятием по окончании курса обучения.

3. Деятельность наставника по организации дуального обучения

7. Наставник – работник Предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закрепленный за каждой группой обучающихся (обучающимся) Образовательной организации в качестве наставника приказом руководителя Предприятия.

8. Работники Предприятия назначаются наставниками с их письменного согласия.

9. Наставник должен знать: - основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; - технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации; - правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ; - нормативно – правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

10. Наставник имеет право: - требовать от обучающихся Образовательной организации выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими Устава, Правил внутреннего распорядка, санитарных, противопожарных и иных общеобязательными нормам и правил поведения в условиях производства на Предприятии, выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением; - принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающихся Образовательной организации, вносить предложения руководителю Образовательной организации о поощрении отдельных студентов; - принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся Образовательной организации, освоенных им в процессе дуального обучения, по профессии/специальности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.

11. Наставник обязан:

- ознакомить обучающихся Образовательной организации с Уставом, Предприятия, Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства на Предприятии;

- проводить обучение обучающихся Образовательной организации в соответствии с программой дуального обучения, рабочим учебным планом по профессии/специальности, годовым календарным графиком учебного процесса;

- рационально организовывать труд обучающихся Образовательной организации, эффективно использовать новое оборудование Предприятия в процессе дуального обучения;

- не реже одного раза в неделю информировать представителя Образовательной организации (заместителя директора по учебно-производственной работе) о процессе адаптации обучающихся Образовательной организации на производстве, их дисциплине и поведении.

12. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения обучающихся Образовательной организации в процессе дуального обучения.

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

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

- производственной необходимости.

14. Реализации функций наставничества предшествует обучение наставника основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания.

15. Размер и порядок материального поощрения наставника за проведение дуального обучения устанавливается Предприятием.

4. Организация наставничества обучающихся Образовательной организации на Предприятии

16. Организация и проведение наставничества обучающихся Образовательной организации на Предприятии регламентируется:

- настоящим Положением;

- годовым календарным графиком учебного процесса, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса при реализации программы дуального обучения, приказами Предприятия;

- договорами об организации и осуществлении дуального обучения между Предприятием и Образовательной организацией;

- ученическими договорами о дуальном обучении между обучающимися Образовательной организации и Предприятием.

17. Для организации и проведения наставничества Предприятие:

- закрепляет за каждой группой обучающихся (обучающимся) Образовательной организации наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по каждому направлению программы дуального обучения и информирует об этом представителя Образовательной организации (заместителя директора по учебно-производственной работе);

- согласует с наставниками сроки прохождения наставником обучения по основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания;

- обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы дуального обучения на Предприятии и создаёт условия для работы наставника с Образовательной организацией.

- обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения, проведение инструктажа с группой обучающихся (обучающимся) Образовательной организации;

- контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы дуального обучения на Предприятии.

18. Для организации и проведения наставничества Образовательная организация:

- контролирует выполнение наставником программы дуального обучения;

- привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся Образовательной организации, освоенных им в процессе дуального обучения, по профессии/специальности в соответствии с государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами.