

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**им. В.П. Астафьева»**  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра экономики и менеджмента

**Вязьмина-Веремьева Елена Александровна**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ДУАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В  
СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ПРИ СЕТЕВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы  
Управление образованием и проектный менеджмент

**ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ**

Заведующий кафедрой  
кандидат экон. наук, доцент  
Гаврильченко Г. С.

\_\_\_\_\_  
Научный руководитель  
доктор пед. наук, профессор  
Кольга В.В.

\_\_\_\_\_  
Руководитель магистерской программы  
канд. пед. наук., доцент Галкина Е.А.  
Дата защиты

\_\_\_\_\_  
Обучающийся  
Вязьмина-Веремьева Е.А.

Оценка \_\_\_\_\_

Красноярск – 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	2
ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ДУАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ДЛЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
1.1. Инновационные подходы к развитию системы среднего профессионального образования .....	11
1.2. Проблемы и тренды развития образовательного рынка EdTech иEduNet.....	18
1.3. Состояние системы дуальной подготовки кадров в мире, Российской Федерации и Красноярском крае.....	37
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ СЕТЕВОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	54
2.1. Разработка модели сетевой подготовки кадров как механизма развития образовательной организации АНО «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса».....	54
2.2. Опытно-экспериментальная апробация разработанной модели дуальной подготовки кадров в системе среднего профессионального образования на базе КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса». ....	63
2.3. Анализ результатов опытнo-экспериментальной апробации модели дуальной подготовки кадров и рекомендации по развитию системы среднего профессионального образования.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	96

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность данной работы заключается в разработке и реализации современных моделей подготовки рабочих кадров. При формировании таких моделей необходимо учитывать требования работодателя, в том числе в рамках дуального образования.

Актуальность и необходимость разработки модели дуальной подготовки связана со следующими проблемными тенденциями в среднем профессиональном образовании:

1) Производительность труда по рабочим профессиям в России существенно ниже, чем в наиболее развитых странах мира (по ряду отраслей производительность труда в России составляет 15 %-25 % от уровня США).

2) Несмотря на достаточно высокий уровень образования, российские рабочие не обладают практическими навыками, необходимыми для того, чтобы отечественные предприятия могли конкурировать на мировом рынке.

3) При этом, качество среднего профессионального образования продолжает ухудшаться, отсутствует эффективное профессиональное обучение.

4) Инвесторы не готовы приходить в регион, в котором отсутствует рабочая сила необходимого уровня подготовки и квалификации.

В современных социально-экономических условиях деятельность учреждений среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку рабочих кадров для индустрии гостеприимства и сервиса, связана с решением целого ряда проблем, задающих *актуальность данной работы*:

- несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки рабочих кадров перспективам развития высокотехнологичных производств;

- несовершенство механизмов реализации сетевых образовательных программ совместно вузом, техникумом, бизнес-компаниями и социального партнерства работодателей и образовательных учреждений;

- отсутствие системной организации целевой подготовки кадров для высокотехнологичного производства и недостаточной практической ориентированностью в подготовке кадров для конкретных предприятий;

- несоответствие программно-методической и технологической базы образовательных учреждений задачам подготовки, ориентированной на формирование общих и профессиональных компетенций современного конкурентоспособного специалиста;

- недостаточной реализации инновационных форм и методов обучения, отсутствием независимой оценки (сертификации) качества подготовки специалистов со стороны работодателей.

Преодоление вышеуказанных проблем возможно на основе сетевого взаимодействия стратегических партнеров «вуз-техникум-бизнес-компания-сообщество работодателей» с целью реализации дуальной формы подготовки рабочих кадров в индустрии гостеприимства и сервиса.

Разработка и внедрение модели дуальной подготовки кадров в среднем профессиональном образовании позволит обеспечить современное качество опережающей подготовки и переподготовки рабочих кадров для индустрии гостеприимства и сервиса в условиях развития государственно-частного партнерства, достижения соответствия между образовательными и профессиональными интересами личности, потребностями рынка труда Красноярского края и объемами подготовки профилей в техникуме индустрии гостеприимства и сервиса. Реализация сетевых образовательных программ в рамках дуальной подготовки кадров будет способствовать переходу на качественно новый уровень подготовки и переподготовки рабочих кадров, формированию профессиональных компетенций выпускников техникума индустрии гостеприимства и сервиса, обеспечивающих их конкурентоспособность и востребованность на рынке труда, развитию

эффективной системы сетевого взаимодействия и социального партнерства в сфере среднего профессионального образования, что в свою очередь, станет фактором его модернизации и источником развития управленцев и преподавателей системы среднего профессионального образования и позволит повысить инвестиционную привлекательность индустрии гостеприимства и сервиса Красноярского края.

**Целью** работы является разработка модели дуальной подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики региона в формате сетевого взаимодействия образовательного учреждения и предприятий-работодателей.

**Объект исследования** – подготовка кадров в системе среднего профессионального образования на базе «Техникума индустрии гостеприимства и сервиса».

**Предмет исследования** – модель дуальной подготовки в формате сетевого взаимодействия.

**Основные задачи работы:**

1. Провести обзор моделей подготовки рабочих кадров в России и за рубежом.
2. Разработка модели дуальной подготовки кадров в сетевом формате взаимодействия образовательной организации и предприятий-работодателей.
3. Провести апробацию разработанной модели подготовки кадров в системе среднего профессионального образования Красноярского края.
4. Провести анализ результатов опытной апробации модели.

Решение поставленных задач позволит получить *ожидаемые эффекты* в среднем профессиональном образовании от внедрения дуальной модели подготовки кадров:

- ориентированность на реальное производство;
- прогнозирование потребности индустрии гостеприимства и сервиса в кадрах;

- привлечение финансирования образовательной организации;
- обеспечение подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей;
- вариативность индивидуальных образовательных программ;
- введение системы независимой оценки качества подготовки выпускников и педагогических кадров и использование стандарта для оценки и контроля эффективности субъектов среднего профессионального образования;
- рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий индустрии гостеприимства и сервиса;
- тиражирование лучших практик в индустрии гостеприимства и сервиса.

В качестве **методов исследования** в нашей работе были выбраны:

1) Бенчмаркинг-проектирование – анализ опыта лучших практик, выявление возможных улучшений; разработка эталонного продукта, на который следует равняться для достижения конкурентных преимуществ, а также внедрение этих разработок в практику образовательной деятельности Техникума индустрии гостеприимства и сервиса.

2) Разработка и проектирование организационной модели дуального образования и

3) Организация сетевого взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций на базе Техникума индустрии гостеприимства и сервиса.

4) Опрос и анкетирование участников образовательного процесса (образовательные организации, обучающиеся, работодатели) с целью совершенствования форм образовательного взаимодействия.

Процесс внедрения и реализации разработанной нами модели подготовки кадров в системе среднего профессионального образования включает в себя следующие этапы:

Этап 1. Нормативно-правовое оформление внедрения дуальной модели обучения (образования).

Этап 2. Прогноз отраслевых и региональных потребностей.

Этап 3. Профессиональная ориентация.

Этап 4. Обновление образовательных программ.

Этап 5. Организация производственной практики, стажировочных площадок.

Этап 6. Оценка профессиональной квалификации подготовленных кадров.

База научного исследования: Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса» г. Красноярск.

Методологическую основу исследования составил:

– компетентностный подход, раскрывающий множественные концепции педагогической культуры, выявляющие специфику профессионального развития личности (О.А. Абдуллина, К.М. Дурай-Новакова, В.С. Ильин, Н.А. Половникова, Л.И. Рувинский, В.А. Слостенин, А.М. Щербаков и др.), а также социокультурные аспекты функционирования и развития профессионально-педагогического образования как целостной системы, в том числе системы непрерывного образования (В.В. Арнаутков, А.Г. Бермус, Б.С. Гершунский, Е.А. Крюкова, Н.К. Сергеев, В.В. Сериков и др.);

– личностно-деятельностный подход, рассматривает личность как субъект деятельности, которая сама, формируясь в деятельности и в общении с другими людьми, определяет характер этой деятельности и общения (Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева и др.);

– системно-деятельностный подход в среднем профессиональном образовании рассматривается как новый этап развития деятельностного подхода, который разрабатывали Л. С. Выготский, Л.В. Занков, А.Р. Лурия, П.Я. Гальперин, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов. Деятельностный подход основывается главным образом на психологических закономерностях

процесса развивающего образования и возрастного развития обучающихся.

Теоретическую базу исследования составили:

– философско-психологические и психолого-педагогические теории деятельности и развития (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, А.А. Леонтьев и др.);

– идеи гуманистической личностно-ориентированной педагогики (Е.В. Бондаревская, Т.И. Власова, В.В. Зайцев, С.В. Кульневич, В.В. Сериков, Р.М. Чумичева, И.С. Якиманская, К. Роджерс и др.);

– идеи целенаправленной подготовки учителя инновационного типа, его профессиональной компетентности (А.Д. Алферов, В.И. Андреев, Е.В. Бондаревская, Н.В. Кузьмина, Р.М. Куличенко, В.А. Сластенин и др.);

– современные идеи и концепции педагогического менеджмента, управления развитием образовательных учреждений и систем (В.В. Арнаутов, Ю.В. Васильев, В.И. Загвязинский, Ю.А. Конаржевский, СМ. Маркова, Л.Н. Оголева, А.М. Саранов, Н.К. Сергеев и др.);

– современные концепции качества образования и теоретико-методологические подходы к управлению качеством (А.Г. Бермус, В.А. Болотов, А.И. Субетто, Н.А. Селезнева, СЕ. Кальней и др.).

Научно-исследовательская работа проводится в несколько этапов:

Первый этап – теоретический: изучение состояния проблемы в научной литературе по теме исследования, осмысление теоретических и методологических основ исследования, формулировка объекта, предмета исследования, цели, задачи исследования.

Второй этап – опытно-экспериментальный: осуществление через запрос социально-экономической сферы в квалифицированных кадрах определённого уровня и профиля квалификации.

Третий этап – опытно-экспериментальный: выявление профессиональной ориентации у обучающихся с целью определения потенциала развития рекомендуемого направления обучения.

Четвёртый этап- разработка и согласование с работодателем проектов

рабочих программ в рамках совершенствования образовательных программ с учетом современных требований рынка труда, уточнение содержания и перечня профессиональных компетенций.

Пятый этап- разработка и согласование с работодателями содержания и этапов производственных практик; обсуждения организационных аспектов функционирования стажировочных площадок.

Шестой этап- формирование оценочных материалов для определения уровня профессиональной квалификации подготовленных кадров.

Научные результаты:

– формирование профессиональных компетенций в рамках обучающего центра среднего профессионального образования через самостоятельное решение проблем в разных видах и сферах деятельности, используя социальный опыт, в который включен и собственный опыт учеников;

– сформулированы предложения по профессионализации молодежи среднего профессионального образования через прикладные аспекты обучающего центра и апробированы на базе образовательной организации КГАПОУ «Техникум индустрии и гостеприимства».

В работе определены основные направления развития системы среднего профессионального образования:

- молодежное предпринимательство, диплом как стартап;  
- фандрайзинг через участие в конкурсах институтов развития и фондов;  
- проектирование сетевых образовательных программ с работодателями (Торгово-промышленная палата Красноярского края, Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края, Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края, Сибирская Ассоциация Гостеприимства, ресторанами и гостиницами Красноярска, техникумами региона);

- разработка регионального пакета нормативно-правовых актов, обеспечивающих реализацию модели дуального образования, подготовки высококвалифицированных рабочих кадров в системе среднего

профессионального образования (типовое положение о наставничестве, положение об организации обучения на рабочем месте, договор о сетевой форме реализации образовательных программ среднего профессионального образования, договор о сотрудничестве профессиональной образовательной организации с предприятием на основе целевого обучения, положение о базовой (якорной) организации работодателя, договор на обучение (стажировку), дорожная карта (план) мероприятий по реализации модели дуального образования в индустрии гостеприимства и сервиса и др.)

Таким образом, процесс активного насыщения всех отраслей экономики инновационными технологическими подходами в настоящее время обострил требования к подготовке современных рабочих кадров нового поколения. Разработка и создание современных моделей подготовки рабочих кадров является сейчас актуальным общемировым трендом и будит способствовать совершенствованию управления образовательной организацией.

По результатам диссертационной работы было опубликовано 2 статьи:

1. Галкина.Е.А., Вязьмина-Веремьева Е.А. Прикладные аспекты создания обучающего центра. Современное психолого-педагогическое образование; материалы международных психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой. Красноярск, 26-28 ноября 2019 г. [Электронный ресурс]/отв.за вып. О.В. Груздева, К.Ю. Лобков, Е.Ю.Дубовик, ред.кол.: - Электрон.дан./Краснояр.гос.пед.ун-т им. В.П. Астафьева.-Красноярск,2019-(Серия Современное психолого-педагогическое образование) с.177-180.

2. Вязьмина-Веремьева Е.А. Формирование профессиональных компетенций в рамках обучающего центра. Современные проблемы и тенденции экономики, менеджмента образовательных организаций: материалы Декадника науки института психолого-педагогического образования «Научный портал-2020» памяти М.Н. Высоцкий и заочной конференции школьников, студентов, молодых ученых «Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании, Красноярск, апрель 2020г./отв.ред. О.В. Груздева;

ред.кол.:Электрон.дан/Краснояр.гос.пед.ун-т  
Красноярск,2020.с.21-23.

им.В.П.

Астафьева.-

# **ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ДУАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ДЛЯ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

## **1.1. Инновационные подходы к развитию системы среднего профессионального образования**

Тема инфраструктурных институтов в системе образования (далее – инновационная инфраструктура) в настоящее время является особенно актуальной для российской системы образования в связи с выходом Постановления Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. № 219, которым утверждено Положение о государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры, включая поддержку малого инновационного предпринимательства, в федеральных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Указанное постановление, а также иные подобные акты, хотя и содержат вполне конкретные положения по поводу того, как должна выглядеть инновационная инфраструктура в системе образования и какие задачи она должна решать, все же оставляют определенный простор для инициативы региона в расстановке акцентов при создании элементов инфраструктуры и определении ее функций. И поэтому вопросы: какая и для чего нужна инновационная инфраструктура, — регионы решают большей частью самостоятельно.

В первоначальном приближении возможности, которые дает инновационная инфраструктура, в той или иной степени одинаковы для всех научных организаций, вузов и техникумов. Во-первых, это возможность получить дополнительные средства за счет коммерциализации научных разработок. Во-вторых, это возможность привлечь к сотрудничеству крупные компании и предприятия. В-третьих, это хороший стимул для развития научно-исследовательского потенциала, сохранения кадров. В-четвертых, это дополнительные возможности для студентов, аспирантов, молодых ученых

поучаствовать в инновационном процессе на различных ролях — от разработчика до руководителя малой инновационной компании.

Более или менее типовым в первом приближении можно считать также и состав инновационной инфраструктуры. Как правило, инновационная инфраструктура включает в себя 4 блока —

- а) образование (специализированные кафедры, программы);
- б) научно-производственные мощности (генерация разработок, создание прототипов, опытных образцов);
- в) поддержка инновационной деятельности (сопровождение инновационных проектов, создание малых инновационных компаний, защита прав интеллектуальной собственности и т.д.);
- г) управление инновационной деятельностью и собственно инновационной инфраструктурой.

Однако при более подробном и внимательном рассмотрении того, каким образом устроена инновационная инфраструктура в системе образования Красноярского края, становятся видны различия не только в строении инновационной инфраструктуры, но и в самих подходах вузов к ее созданию, определению ее состава и задач.

С некоторой долей условности можно выделить три подхода по принципу «от простого к сложному», обозначаемые, соответственно, software, hardware и brainware.

Состав и функции инновационной инфраструктуры в рамках подхода software определяются необходимостью решения образовательной организацией текущих вопросов, относящихся к области коммерциализации имеющихся результатов научно-технической деятельности. В частности, вопросов установления и защиты прав собственности на результаты интеллектуальной деятельности, продвижения результатов научных исследований и разработок, «легализации» и стимулирования инновационной активности студентов и преподавателей. В образовательной сфере при данном подходе реализуются в основном программы дополнительного образования, а

объекты инновационной инфраструктуры создаются по формальным критериям, определенным 219-м постановлением и иными подобными актами. Управление сведено, как правило, к реализации функций контроля и координации текущей деятельности.

Назначение инновационной инфраструктуры при данном подходе заключается преимущественно в информационно-коммуникационном обеспечении текущей инновационной деятельности. Такой подход свойственен, главным образом, молодым образовательным организациям, зачастую имеющим гуманитарный профиль, которые только выстраивают свою инновационную инфраструктуру, у которых нет мощной научно-производственной базы, и нет задач создания механизмов массового производства инноваций. Вместе с тем, формальные критерии при создании инновационной инфраструктуры могут применяться и крупной образовательной организацией, имеющей традиции и мощный научно-производственный потенциал. Об этом свидетельствует практика создания в короткое время целого инновационного пояса малых инновационных компаний при КГТУ (более 20 компаний) и успешного функционирования университетского технопарка «Идея».

Выделяемые нами подходы не обозначают тип инновационной инфраструктуры конкретного вуза/техникума. Здесь идет речь скорее о некоторой иерархии подходов, где каждый из последующих включает в себя один или два предыдущих. Все три подхода могут применяться вузом/техникумом или последовательно во времени, или одновременно, и приоритет того или иного подхода в каждый данный момент времени обуславливается соответствующими акцентами, расставляемыми руководством вуза/техникума.

Подход hardware основан на представлении об инновационной инфраструктуре вуза/техникума как фундаменте для его стратегического развития. Состав и задачи инфраструктуры зависят от того, каким образовательное учреждение видит свое будущее, какое направление и путь

развития для себя избирает. Например, в ННГУ создано по 217-му закону всего несколько малых инновационных компаний, но при этом научно-производственный центр университета, вновь воссоздаваемый на месте советских «мастерских», укомплектован самым современным оборудованием, включая пяти координатный фрезерный центр. В университете понимают, что без собственной мощной и, что важно, современной производственной базы невозможно ни подготовить толкового ученого или инженера, ни наладить эффективное взаимодействие с промышленностью. И поэтому финансируют, в первую очередь, науку и производство, чтобы делать инновации «здесь и сейчас», а не закладываться на долгий и зачастую непредсказуемый процесс выращивания в тепличных бизнес-инкубаторах малопонятных на данный момент стартапов — очень модное направление развития инноваций в вузах/техникумах на сегодняшний момент. А еще понимают исключительную необходимость налаживания прямого долгосрочного сотрудничества университета с промышленностью, и поэтому в ННГУ создан Центр сетевой интеграции науки и промышленности.

В образовании подход hardware отличает от software наличие программ не только дополнительного, но и основного образования в сфере инноваций, а в управлении — выстраивание системы управления инновационной инфраструктурой. При данном подходе назначение инновационной инфраструктуры видится в поддержании и развитии научного и материально-технического потенциала вуза/техникума. Данный подход присущ, в первую очередь, крупным университетам/техникумам, имеющим историю и традиции, мощную научно-производственную базу, опыт взаимодействия с промышленностью и академической наукой. При таком подходе инновационная инфраструктура понимается как одна из основ будущего развития самого вуза/техникума и строится в соответствии с планами такого развития.

Подход brainware исторически и логически продолжает, и развивает первые два — software и hardware. Если в рамках первого подхода ключевой

задачей инновационной инфраструктуры является информационно-коммуникационное обеспечение инновационной деятельности вуза/техникума, в рамках второго подхода к этой задаче добавляется развитие образования и материально-технической базы вуза/техникума, в рамках подхода brainware к имеющимся задачам добавляется построение системы управления инновационными процессами, тонкая настройка внутренней инновационной среды и формирование внешней инновационной экосистемы образовательной организации. В рамках этого подхода инновационная инфраструктура понимается уже не как набор элементов и объектов, в известном смысле «внешних» по отношению к основной структуре вуза/техникума, а как ее неотъемлемый и в значительной степени каркасный элемент.

Инновационная инфраструктура в рамках данного подхода может рассматриваться как организационная форма, в рамках которой происходит генерация новых идей и знаний и формируется слой инициативных людей, готовых, в том числе на принципах энтузиазма и подвижничества, воплощать эти идеи и знания в жизнь. Результаты функционирования инновационной инфраструктуры в рамках подхода brainware определяются, в первую очередь, не самим по себе количеством созданных объектов и малых инновационных компаний, а степенью вовлеченности персонала — от руководителя до обучающихся — в инновационные процессы, и количеством «подданных» — людей, увлеченных инновациями и готовыми принимать ответственность за состояние и перспективы развития образовательной организации. Главным результатом является появление в образовательной организации инновационной культуры.

В образовании подход brainware отличает от предыдущих двух наличие программ основного и дополнительного образования по новым стандартам (например, стандарт «Инноватика»). В сфере поддержки инноваций приоритет отдается созданию системы массового производства и коммерциализации разработок, создание малых инновационных компаний), а не разовой

поддержке имеющихся разработок. В некоторых областях науки и производства речь может идти о создании специальных коммерческих структур для поддержки и продвижения инновационных бизнесов, основанных на научных разработках.

Наконец, в управлении подход *brainware* отличается тем, что акцент переносится с формирования отдельной системы управления инновационными процессами на создание механизмов регулярного

управления инновационной сферой образовательной организации в рамках его общей системы управления. Подход *brainware* свойственен вузам, в том числе гуманитарным, или уже находящимся в ситуации инновационных изменений, или осознавшим их необходимость и стремящимся «перехватить» инициативу, сделать изменения направленными.

При таком понимании инновационная инфраструктура — это не только и не столько привычные всем технопарки, инновационно-технологические и научно-производственные центры, инкубаторы и т.д. Это школа кадров, которым предстоит определять будущий облик образовательной организации, это компании, в которых работают вчерашние выпускники, это площадка, на которой возникают и оттачиваются новые процедуры и правила жизни вуза/техникума. Это определенный комплекс информационно-коммуникационных, материально-технических и культурологических факторов, формирующих предпринимательский облик вуза/техникума.

На одном из практических занятий по кейсу в рамках апробации программы повышения квалификации в области управления инновационной инфраструктурой техникума слушателям — сотрудникам одного из ведущих естественнонаучных вузов России, — был задан вопрос: для чего техникуму нужны инновационная деятельность и, соответственно, инновационная инфраструктура? По прошествии часа дискуссии, перебрав ответы от «освоения денег» до «инновационного имиджа», один из слушателей — руководитель бизнес-инкубатора, — предложил свой вариант ответа: «Для того, чтобы были студенты и школы». В самом простом определении

инновационная инфраструктура связывает науку и производство, что позволяет существовать и развиваться техникуму, и предоставляет возможности творческой реализации обучающихся, что, в свою очередь, привлекает их.

В настоящее время, инновационную инфраструктуру составляют федеральные и региональные инновационные площадки (далее - инновационные площадки). Основными направлениями деятельности инновационных площадок являются:

1) разработка, апробация и (или) внедрение:

- новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе с использованием ресурсов негосударственного сектора;

- примерных основных образовательных программ, инновационных образовательных программ, программ развития образовательных организаций, работающих в сложных социальных условиях;

- новых профилей (специализаций) подготовки в сфере профессионального образования, обеспечивающих формирование кадрового и научного потенциала в соответствии с основными направлениями социально-экономического развития Российской Федерации;

- методик подготовки, профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации кадров, в том числе педагогических, научных и научно-педагогических работников и руководящих работников сферы образования, на основе применения современных образовательных технологий;

- новых механизмов, форм и методов управления образованием на разных уровнях, в том числе с использованием современных технологий;

- новых институтов общественного участия в управлении образованием;

- новых механизмов саморегулирования деятельности объединений образовательных организаций и работников сферы образования, а также сетевого взаимодействия образовательных организаций;

2) иная инновационная деятельность в сфере образования, направленная на совершенствование учебно-методического, научно-педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования.

Инновационная инфраструктура в системе образования формируется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования.

## **1.2. Проблемы и тренды развития образовательного рынка EdTech и EduNet.**

Существует три способа рассмотрения сферы образования:

1) образование как *самостоятельно растущий рынок*;

2) образование как надстройка, обеспечивающая капитализацию других отраслей и сфер деятельности, образование *как мета система*, обеспечивающая капитализацию других рынков и участвующая в формировании цепочек добавленной стоимости, которые иногда в разрезе называют кластерами,

3) образование как сфера и источник *формирования социального капитала*.

Рассматривая три сферы – сфера образования, сфера научной деятельности, сфера инновационной деятельности – как особые, имеющие свои специфические цели и задачи, содержания и форматы деятельности, специфические результаты и продукты, необходимо сначала на самом общем уровне определить типы связей, которые могут существовать между ними.

В данном случае мы рассматриваем общую «модель связности», которая не является конкретным описанием существующих связей и взаимодействий между образовательными организациями, академическими и научно-исследовательскими институтами, инновационными предприятиями, но отражает принципиальные стороны их взаимодействия.

В перечень связей, которые могут существовать внутри комплекса, входят: информационные связи; координационные связи; обмен продуктами и услугами; совместная деятельность; совместные проекты развития.

В сфере высшего и среднего образования необходимо выделить базовые процессы, специфицируемые производимыми «продуктами»:

- процесс подготовки кадров для инновационных компаний экономики;
- процесс подготовки кадров для системы высшего и среднего образования, научно-технической и инновационной сферы – способный ставить исследовательские и разработческие задачи и участвовать в их решении, способный к *проектной, предпринимательской и педагогической деятельности*, способный генерировать и участвовать в разработке инновационных решений и их продвижении».
- процесс подготовки кадров для социальной сферы, государственного и муниципального управления.

Ключевые направления трансформации системы облучения:

- появление новых поставщиков образовательных услуг (корпорации, платформы на основе искусственного интеллекта др.);
- развитие сетевого (взаимного) обучения (P2P), когда учащиеся учатся друг у друга, а не у преподавателя или эксперта;
- переход от стандартизированных учебных программ к персонализированным – под способности, интересы и цели учащихся;

- развитие «микрообучения» (небольших курсов по отдельным навыкам), позволяющего быстро получать новые навыки и знания, соответствующие потребностям рынка;
- геймификация образования и практико-ориентированное обучение, встроенное в рабочий процесс.

Объём глобального рынка образования составляет \$6 трлн, однако доля цифровых образовательных сервисов (рынка EdTech) не превышает 3%. За последние 15 лет объем рынка образовательных услуг вырос почти вдвое – до \$6 трлн. Но доля EdTech не превышает 3% рынка, хотя количество новых EdTech-стартапов динамично растет: за 2009 – 2018 гг. – более чем в 20 раз. По прогнозам экспертов, к 2025 г. доля цифровых решений может вырасти до 4,4%, а потенциальная ёмкость сегмента – до \$342 млрд.

Объем мирового рынка EdTech составляет \$152 млрд – 3% от общего объема рынка образовательных услуг и, по прогнозам, к 2025 г. вырастет всего до 4,4%. Топовые EdTech-компании стоят \$3-6 млрд, тогда как, например, Airbnb – \$31 млрд, Alibaba – \$30 млрд. Доля России на мировом рынке составляет менее 1%. Интерес инвесторов к рынку EdTech стабильно растет (за последние 5 лет объём инвестиций вырос почти в 7 раз), однако объемы инвестиций в EdTech существенно ниже, чем в другие рыночные ниши. Наибольший потенциал роста с точки зрения технологий – EdTech-решения на основе AR / VR.

Топовые EdTech-компании стоят \$3-6 млрд, тогда как Airbnb, например, стоит \$31 млрд, Alibaba – \$30 млрд и даже стартап по доставке еды из супермаркета Instacart – \$8 млрд.

80% компаний EdTech с самой высокой капитализацией – китайские. Все топовые компании предоставляют продукты и сервисы для изучения – готовые образовательные программы и курсы, половина из которых ориентирована на обучающихся.

Структура глобального и российского рынков EdTech во многом схожа. Так, решения для изучения (образовательные программы и курсы) предлагают

около половины компаний. В то же время, в России доля компаний, предлагающих решения для управления, в 2 раза меньше, чем в мире, а компании-разработчики финансовых сервисов для EdTech, например, сервисы для получения займов на учебу, отсутствуют. Относительно новое направление на рынке – продукты и сервисы для создания / разработки образовательных продуктов, позволяющие создавать собственный уникальный контент под конкретные учебные планы.

Проникновение EdTech в разные потребительские сегменты различается в зависимости от региона. Так, в США 2/3 всех EdTech-инвестиций сконцентрированы в сегменте продуктов для школ и ВУЗов из-за высокой цифровизации и частного финансирования этих институтов. В Европе, напротив, лишь 20% инвесторов готовы вкладываться в такие проекты из-за ограниченной цифровизации и длительного цикла продаж.

По прогнозам, в ближайшие 5 лет наиболее динамично будет расти рынок EdTech-решений с применением технологий AR/VR: объем инвестиций к 2025 г. вырастет в 7 раз до \$12,6 млрд.

Инвесторы предпочитают вкладываться в готовые образовательные программы / курсы (сегмент «Изучение»): так, годовой прирост инвестиций в 2018 году почти полностью обеспечен вложениями в проекты данного сегмента. Потенциально привлекательный сегмент – проверка знаний и компетенций: средние темпы роста инвестиций в данный сегмент за последние 3 года составляют 120%, хотя общие объемы вложений пока невелики. Также инвесторы проявляют растущий интерес к проектам по изучению иностранных языков, однако данный рост в значительной степени связан со стремительным развитием данного сегмента на азиатских рынках.

Структура мирового и российского рынка почти идентична. Особенности скрываются внутри: к примеру, в России B2B-компании в большей степени ориентируются на корпоративных клиентов, чем на образовательные организации.

70 % EdTech-стартапов предлагают продукты и сервисы для конечных потребителей (B2C), в первую очередь, для учащихся. Проникновение технологий EdTech в России наиболее заметно в сегменте дополнительного профессионального образования: 45% EdTech-компаний предлагают продукты в этом сегменте. Наиболее распространены программы по получению новых цифровых навыков. Также много компаний, предлагающих интерактивные программы для студентов и школьников, которые призваны поддержать мотивацию к обучению и дать возможность лучше разобраться в предметных областях. Перспективен с точки зрения потенциала роста сегмент дошкольного образования: EdTech-продукты и сервисы для дошкольников сейчас отсутствуют в России, но активно развиваются в мире.

Изучение – наиболее востребованный формат образовательных услуг: двукратный прирост мировых инвестиций в EdTech в 2020 г. почти полностью обеспечен вложениями в онлайн-школы, которые предоставляют готовые программы для обучения. В России 50% стартапов реализуют проекты в этой нише. По мнению участников рынка, наибольшим спросом в России в ближайший год будут продолжать пользоваться продукты сегмента «изучение». Также будут востребованы решения для создания собственных образовательных курсов «с нуля». Среди еще незаполненных ниш с потенциалом роста и перспективных направлений EdTech выделяются:

1. Решения по управлению организацией или учебным процессом с возможностью создания индивидуальной образовательной траектории и автоматизированным подбором релевантных программ обучения, в т. ч. продукты для помощи выпускникам школ в выборе учебного заведения и / или карьерного пути.
2. Решения по подготовке и обучению преподавателей с учетом изменяющихся подходов к учебному процессу.
3. Подготовка к экзаменам.

4. Программы по развитию творческих навыков (рисование, креативные индустрии, игра на фортепиано) и программы, синхронизированные с учебным планом.

Трендами развития EdTech являются:

1. Развитие «микрообучения»: вместо масштабных профессиональных программ появляются небольшие курсы по отдельным навыкам.

2. Переход от стандартизированных учебных программ к персонифицированным – под способности, интересы и цели учащихся. Как следствие, рост числа компаний, предлагающих решения для создания / разработки индивидуальных образовательных продуктов, а не сами образовательные продукты.

3. Развитие компаний, предлагающих решения для оценки квалификации и составления профиля компетенций: как инструмент сопоставления качества полученных знаний и навыков требованиям рынка.

4. Рост числа поставщиков образовательных услуг нового типа: например, крупных технологических компаний, платформ на основе искусственного интеллекта, музеев и библиотек.

5. Рост числа образовательных продуктов на основе P2P-подхода и с использованием интерактивных элементов (в т. ч. геймификации).

6. Расширение линейки образовательных продуктов для пожилых людей (с учетом их потребностей и специфики восприятия).

Цифровизация бизнес-процессов, по разным оценкам, ставит под угрозу исчезновения от 9% до 50% всех существующих профессий в горизонте 10 лет. Однако новые специальности теперь возникают каждые 3-5 лет, что требует от системы обучения способности быстро перестраиваться под требования рынка. Одна профессия / специальность может требовать разный набор компетенций в зависимости от отрасли. Поэтому растет спрос на «гибридные» профессии и междисциплинарные навыки (применение цифровых навыков в традиционных отраслях, нестандартные комбинации профессиональных

компетенций). Традиционные навыки, такие как знание языка или основ экономики, теряют элитарность и становятся базовыми. Чтобы быть востребованным на рынке труда, нужно обладать не только углублёнными профессиональными компетенциями, но и развитыми цифровыми и soft-навыками.

В ходе опроса LinkedIn, проведённого среди 2000 бизнес-лидеров в 2020 г., 57% респондентов отметили, что считают softskills более значимыми, чем hardskills. Наиболее востребованные softskills:

- Лидерство (стратегическое мышление, язык тела, неформальное лидерство);
- Коммуникации (управление мнением, умение давать и получать обратную связь, уверенные коммуникации);
- Сотрудничество (эффективное «слушание», построение деловых отношений, баланс на работе);
- Управление временем.

Увеличение доли населения старше 65 лет, чьи навыки устаревают еще до выхода на пенсию, обуславливает необходимость разработки образовательных продуктов с учетом потребностей и специфики восприятия материала людей третьего возраста. Выход на рынок труда нового поколения – миллениалы и поколение Z. Ориентация нового поколения на признание и получение удовольствия от любой деятельности в противовес достижению результатов и эффективности как ключевой ценности предыдущего поколения делает необходимым создание образовательных продуктов на основе P2P-подхода и с использованием интерактивных элементов.

Скорость изменений и новые требования к результатам обучения привели к трансформации функций традиционных образовательных институтов и появлению новых видов поставщиков образовательных услуг, способных подготовить квалифицированного специалиста за 5 месяцев вместо 5 лет.

Топовые мировые EdTech-компании относятся к сегменту «изучение» (Coursera, Udacity и др.). Стартапы данной группы предлагают образовательные онлайн-программы, в некоторые из которых встроено участие реального учителя и учебные офлайн-материалы / устройства (робот, набор реактивов, книга). В числе наиболее привлекательных для инвесторов направлений в мире – программы по хобби и увлечениям (+252% – средние ежегодные темпы роста инвестиций за 2015-2018 гг.). Напротив, наблюдается замедление темпов роста инвестиций в программы повышения квалификации (-36% в год). Тренд развития: переход от Massiveopenonlinecourses (МООС) к Onlineprogrammanagement (OPM), когда EdTech-компании системно сотрудничают с образовательными организациями, а сайты с курсами превращаются в сервисы по обслуживанию образования. Дефицит качественного контента на рынке образования обуславливает спрос на продукты и сервисы для учителей, позволяющие создавать собственный уникальный контент под конкретные планы уроков. В некоторые сервисы встроены готовые инструкции для учителей по интеграции цифрового контента в планы проведения занятий, а также маркетинговые инструменты по продвижению и продаже собственных созданных курсов. В России данный сегмент только начинает развиваться.

Трансформируется само понятие профессии, а набор компетенций, которыми должен обладать работник, перестает быть фиксированным. Стартапы данного сегмента предлагают решения для оценки навыков и знаний, в т. ч. проверки знаний и подготовки к экзаменам. Подобные решения помогают, с одной стороны, проверить соответствие собственных навыков и знаний требованиям рынка и существующим стандартам, а, с другой стороны, помогают университетам и частному бизнесу находить лучших кандидатов. Подготовка к экзаменам – наиболее растущая группа продуктов данного сегмента вследствие массовости и простой модели монетизации.

Трансформация системы образования и развитие новых форматов обучения делают необходимым изменение подходов к управлению учебными

и административными процессами в образовательных организациях. Растет спрос на решения по формированию образовательных траекторий, учащиеся для обеспечения преемственности и связанности разнообразного образовательного опыта (+183% — средние ежегодные темпы роста инвестиций в мире за 2018-2021 гг.). Также растет спрос на сервисы для обучения преподавателей, т.к. подходы к учебному процессу стремительно меняются под влиянием новых технологий (+282%). В основе большинства решений данного сегмента – анализ больших данных. В Москве данный сегмент практически не представлен. Тренд в области управления учебным процессом: начиная с 2019 г. активно развиваются Learningexperienceplatforms — платформы, которые интегрируют контент по конкретной теме из различных источников с ручной модерацией или за счет AI и выдают готовый курс с учетом потребностей пользователя.

EduNet – это рынок продуктов и сервисов, которые вовлекают и увлекают человека в развитие и реализацию своего потенциала. Предмет: Вовлеченность и увлеченность человека в развитии и реализации своего потенциала.

Ключевые векторы для развития рынка:

– Технологии и методологии, повышающие вовлеченность человека в процесс обучения и развития (включая персонализацию, нативные интеграции в сервисы, удовлетворяющие другие потребности людей, а также искусственный интеллект). Сервисы и технологии с персонализированным подходом к развитию потенциала человека и обязательным вектором развития вовлеченности и увлеченности, с поддержкой выявления и достижения персональных целей, практики построения траекторий развития с учетом персональных особенностей человека.

– Построение процессов на данных. Сервисы и технологии, помогающие на основе данных управлять сотрудниками и командами для достижения большей эффективности как для развития сотрудников, так и для компании.

– Коллаборация и интеграция. Пространство для развития и реализации потенциала (избыточность выбора, опережающий контент, доверительное взаимодействие).

– Нейро- и психофизиологические технологии и инструменты. Использование данных нейроинтерфейсов и датчиков о психофизиологическом состоянии группы людей или индивидуума для диагностики вовлеченности и результативности процесса. Самосовершенствование личностного психоэмоционального состояния с целью контроля внутренних процессов и продуцирования позитивных ментальных результатов.

В связи с трендами современного образования требуется изменение нормативно-правовой базы в части требуют корректировки следующие федеральные законы:

1. Разработка, апробация и законодательное регулирование профессиональной/карьерной сертификации как инструмента трудоустройства. Разработка и апробация финансовой модели инвестирования в человека (образовательного кредитования), позволяющей бесплатно обучаться и возвращать инвестиции после трудоустройства (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовой кодекс РФ, Профессиональные стандарты, Квалификационные справочники).

2. Законодательное регулирование применения механизмов диагностики и фиксации образовательных достижений по цифровому следу, единого механизма внедрения цифрового профиля человека в образовательную и карьерную траектории. Зачет и формализация таких достижений для продолжения обучения на следующих ступенях образования или трудоустройства Законодательная разработка единого стандарта сбора и хранения цифровых данных (Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 258-ФЗ «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации», Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об

образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Трудовой кодекс РФ, Профессиональные стандарты, Квалификационные справочники).

3. Разработка, апробирование и масштабирование новой модели образования, учитывающей результаты независимой диагностики (включая цифровой след) и генетической информации (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») Регулирование международного признания модели и результатов профессиональной/карьерной сертификации Регулирование работы с операторами хранения цифровых данных на международных рынках Регламентация и стандартизация обмена данными на международном уровне.

#### *Лидеры на мировом рынке онлайн-образования*

В обозримом будущем срок нашей творческой жизни значительно увеличится, мы будем профессионально активны в диапазоне 15-75 лет. Благодаря развитию технологий, цифровизации мира и установлению прочной связи образования и карьеры мы сможем стремительно получать новые навыки и даже новые профессии, переквалифицироваться нужное количество раз и постоянно повышать собственную ценность. Технологии уже сейчас помогают определять уровень компетенций и навыков и понимать, какие именно знания нужно точно «добрать» на онлайн-курсах и вебинарах, чтобы остаться востребованным и высокооплачиваемым профессионалом. В горизонте 10-15 лет дипломы и резюме в привычном понимании потеряют свою значимость, работодатели будут смотреть на набор навыков, который есть у человека. У каждого будет цифровой след и цифровое портфолио, а также прозрачность в понимании того, какие навыки нужны на рынке труда и у кого из соискателей они есть. Самым простым, быстрым и эффективным способом получить новые навыки и встроиться в стремительно меняющуюся реальность будет именно онлайн-образование, а искусственный интеллект сможет анализировать цифровой след и подсказывать, как человеку создать

свой собственный образовательный трек, который повысит его ценность как специалиста.

Мировой рынок онлайн-образования к 2025 году обещает взять планку \$282,62 млрд. По оценке GlobalMarketInsights, в 2018 году он измерялся суммой \$159 млрд, в 2019-м — \$190 млрд, в 2020-м — \$205 млрд. Его среднегодовой темп прироста в ближайшие 5–7 лет, по разным прогнозам, составит 7–10% (в глобальных отчётах берут усреднённый показатель с поправкой на то, что рост индустрии неравномерен).

Структура мирового рынка образования к 2030 г.:

25% - Высшее / профессиональное (PostSecondary);

55% - Школьное ((-12) 8% - Lifelonglearning);

14% - Дошкольное образование (Pre-);

6% - Корпоративное (Corporate).

Наиболее крепкие и выигрышные позиции в глобальной индустрии EdTech у США, стран Азиатско-Тихоокеанского региона (APAC) и Латинской Америки. В 2020 году, предположительно, на APAC будет приходиться 54% всего международного рынка онлайн-образования. По мнению экспертов, на отрезке 2020–2025 гг. по темпам среднегодового роста в онлайн образовании будет лидировать также Азиатско-Тихоокеанский регион: +19,40% против +10,26% CAGR в среднем по миру. Отметим, что увеличение доли региона от общей величины рынка происходило планомерно на протяжении 2010-х. [EdTechXGlobal, HolonIQ, GlobalIndustryAnalysts, Docebo, GSV Advisors, GlobalMarketInsights] Если в 2016 году доля США от всего рынка составляла 50–55% (при 23–24% у APAC) [Docebo, GlobalMarketInsights], то в 2018 году она «просела» до 43%, а по итогам 2019 года уменьшилась до 40%. Причина — в замедлении темпов роста североамериканского рынка EdTech как наиболее зрелого среди мировых (+5% в год на отрезке 2017–2022 гг. против, например, 14% у европейского региона). Кроме того, укрепляются позиции развивающихся рынков, в первую очередь, китайского. Как наиболее развитый в глобальном масштабе, американский рынок если не достиг

насыщения, то как минимум стабилизировался. Тому есть несколько причин. Во-первых, как никогда остра конкуренция (в США насчитывается свыше 2 тыс. EdTech-продуктов), которая вынуждает компании снижать цены. Во-вторых, важный фактор роста рынка — проникновение онлайн-бизнеса на территорию формального образования, что сопряжено с трудностями в монетизации образовательных продуктов и услуг. В-третьих, на зрелых рынках рост всегда даётся большей ценой, так как требует инноваций и крупных инвестиций. [GlobalMarketInsights, Technavio]. В числе самых заметных игроков в международном масштабе сегодня отметим: AgeofLearning, BlackBoardLearn, Byju's, ClassDojo, ClassteacherLearningSystems, Coursera, Docebo, (12 Inc., (nowbox, LinkedInLearning, McGraw-HillEducation, Pearson, Udacity, Yuanfudao, 17zuoye. [Technavio, CBInsights, HolonIQ]. В мировой индустрии онлайн-образования выделяются крупнейшие центры притяжения. К середине 2018 года топ-6 главных для рынка локаций выглядел следующим образом (список в порядке убывания «отраслевого веса»): Пекин, район залива Сан-Франциско (BayArea), НьюЙорк, Бостон, Лондон, Шанхай. Стоит отметить, что, согласно обзору Navitas, крупнейшие игроки онлайн-образования в Китае сосредоточены в направлениях обязательного и дополнительного школьного образования и обучения английскому и зачастую локализованы на родном рынке, тогда как в Штатах фокус успешных игроков — на life-longlearning и высшем образовании, а стремятся сервисы преимущественно к глобальной экспансии.

Сейчас 60% китайских EdTech-компаний работают на рынке школьного и дополнительного школьного образования (для сравнения: для глобального рынка в целом — 38%, в России — не менее 24%), и только 12% предлагают программы дополнительного профессионального образования (для сравнения: для глобального рынка аналогичный показатель составляет 26%, для российского — не менее 45%). Китайский EdTech — это прежде всего рынок b2c-продуктов. 60% всех китайских компаний предоставляют b2c-решения,

тогда как, например, в Штатах доля сектора b2c от рынка EdTech, по подсчётам Агентства инноваций Москвы, измеряется только 31%. В моделях монетизации предпочтение отдаётся плате за отдельные курсы, а не за короткие единицы контента или подписку.

Ландшафт инноваций в образовании становится всё более разнообразным и сложно структурированным. Составители интерактивного реестра GlobalLearningLandscape выделили свыше 50 категорийных кластеров-подмножеств (часто пересекающихся), к которым может быть отнесён современный EdTech-проект. Однако львиная доля проектов укладывается в четыре группы:

- обучающие сервисы и платформы различных типов, например Vuju's и Coursera;
- игроки, занимающиеся доставкой контента и управлением образовательной средой (learningenvironment), например BlackBoard, DoceboLearn и GoogleClassroom;
- создатели инструментов, применяемых в обучении (VR-систем, технологий прокторинга и пр.), например Strivr и ProctorU;
- разработчики инновационных методик и образовательных технологий в педагогике и андрагогике, например newton.

На подъёме микрообучение, которое предполагает: (а) подачу образовательного контента с разбивкой на самостоятельные малые единицы, (б) освоение отдельного микронавыка, (в) чаще всего — независимость от отдельной платформы. В количественном измерении направление пока выглядит скромно. В 2019 году объём рынка микрообучения был равен \$1,5 млрд, при том что он имеет перспективу достигнуть \$2,7 млрд к 2024 году при среднегодовом темпе роста +13,2%.

Среди самых сильных трендов — популяризация мобильного обучения. К 2020 году объём мирового m-learning обещал приблизиться к \$38 млрд, и, по оценкам экспертов, расчёты оправдались. Наибольшая часть рынка — у Северной Америки, однако Европа и страны Азиатско-Тихоокеанского

региона ненамного отстают от неё. К 2024 году ожидается, что величина рынка достигнет по меньшей мере \$70,1 млрд, при среднегодовом темпе роста, согласно различным оценкам, в пределах 17–23%.

В целом становится более тесной связь между обучением и трудоустройством. Об интересе лидеров EdTech-индустрии к карьерно-ориентированному образованию свидетельствует, например, тот факт, что в 2019 году гигант 2U, специализирующийся на навыковом обучении и высшем образовании, приобрёл за \$750 млн компанию TrilogyEducation, которая занималась организацией «буткемпов» — высокоинтенсивных онлайн- и офлайн-программ обучения программированию, дата-аналитике и кибербезопасности.

Всё более востребованными видятся практики взаимного, или кросс-, обучения (p2p-learning). Вполне вероятно, что в ближайшем будущем на p2p-платформах пользователи будут искать для освоения точечного «микронавыка» подходящих им экспертов (таких же пользователей), чьи компетенции будут верифицированы, например, с помощью блокчейн-технологий. [EdSage]. Набирает популярность обучение на основе проектной работы (project-based learning). За рубежом характерным примером школы, опирающейся на такой принцип, является французская École 42.

Асинхронное (self-paced) обучение продолжает уступать позиции более инновационным образовательным практикам. Так, если верить AmbientInsight, ниша сократится до \$33,5 млрд к 2021 году — сравним с \$46,7 млрд в 2016 году (на интервале 2016–2021 гг. ей прочили отрицательный CAGR на уровне -6,4%, что даёт нам \$38,2 млрд по итогам 2019 года). По другой же оценке, сделанной MarketInsightsReports, объём мирового рынка самостоятельного онлайн-обучения в целом ощутимо ниже: около \$5,3 млрд в 2018 году, — и прогнозируется, что по итогам 2025 года он составит \$9,5 млрд при среднегодовом росте +8% (это в любом случае слабее динамики развития индустрии онлайн-образования в целом).

*Российский рынок онлайн-образования.*

Суммарный объём рынка онлайн-обучения в России включает сегменты дополнительного образования взрослых и детей школьного и дошкольного возраста, коммерческих онлайн-технологий сопровождения и контента для учебного процесса по программам среднего общего и высшего образования.

В 2016 году российский рынок онлайнобразования, по оценке исследовательской группы Edmarket.Digital, достиг 20,7 млрд руб. Расчётный показатель на 2019 год составлял 36,4 млрд руб. при CAGR на интервале 2016–2021 гг. на уровне +20%. Согласно нашим оценкам, по итогам 2019 года объём российского b2c-рынка онлайнобразования достиг 38,5 млрд руб. при среднегодовых темпах роста на уровне 20%. В конце 2023 года, по нашему прогнозу, его величина перевалит отметку 60 млрд руб. в год при среднегодовых темпах роста на уровне 12–15%.

Уточним, что существуют как умеренные, так и оптимистические оценки рынка. Как сообщается в аналитическом докладе «Яндекса», на Россию приходится 0,5% мирового рынка онлайнобразования, а тот, по оценке EdTechXGlobal, в 2020 году возьмёт планку \$252 млрд. Рассчитываемый из такой динамики объём рынка на 2020-й находится на уровне 80 млрд руб. Как подсчитали в NeoAnalytics, в 2019 году объём рынка дистанционного образования в России составил около 28,9 млрд руб. По прогнозу NeoAnalytics, на протяжении 2019–2021 гг. рынок будет расти приблизительно на 17–20% в год и к концу периода будет измеряться суммой 53,5 млрд. руб. при доле 2,6% от всего рынка образования РФ. Аналитики РБК оценивали отечественный рынок EdTech в 30 млрд руб. по результатам 2019 года.

Оценки экспертов лежат в крайне широком диапазоне. По мнению Дмитрия Волошина (Otus.ru), в 2019 году рынок российского онлайнобразования не превышал 21,2 млрд руб. и растёт на 17-27% в год, а значит, по итогам 2020 года не превысит 27 млрд руб. В то же время сооснователь GetCourse Марат Нигаметзянов уверен, что в 2020 году объём рынка достигнет 60 млрд руб. Такое расхождение в прогнозах может быть связано с тем, что часть денег в онлайн-образовании остаётся в серой зоне, в

частности плата за репетиторские c2c-услуги («скайп-репетиторство»), или с трудом поддаётся подсчёту по иным причинам (в случае с корпоративным сегментом — ввиду общей непрозрачности b2b-платежей для внешнего анализа). Кроме того, к высоким оценкам подталкивают темпы роста лидеров индустрии.

Российские стартапы в сфере онлайн-образования закрепляются за пределами родины и стран СНГ. К давно присутствующим на международном рынке компаниям наподобие, iSpring и Нетологиигрупп, присоединились такие игроки, как:

- «Алгоритмика» (более 18 стран присутствия, включая Австралию, Индию, Китай, Мексику, США и Эквадор);

- «Учи.ру» (действует на крупных EdTechрынках, в том числе в Бразилии, Индии, Канаде, Китае и США);

- PuzzleEnglish (ориентируется в международной экспансии на испаноговорящие и франкоговорящие страны);

- StudyFree (выходит в основном на развивающиеся рынки Азии, Африки, Ближнего Востока, Латинской Америки). Также вскоре после своего открытия в 2019 году вышел на американский рынок «Яндекс.Практикум».

За 2017–2019 годы в отрасли сформировалось понимание, представители каких профессий нужны новой образовательной среде. Крупные игроки рынка открывают центры обучения кадров для онлайн-образования: среди востребованных специалистов продюсеры образовательных проектов, instructional designers, методологи, сценаристы, руководители онлайн-школ, маркетологи онлайн-школ. Примеры: EdMarket и School of Education.

Возникают новые типы посредников и сервисных структур. Например, продюсерские центры, которые реализуют запуск онлайн-школ и курсов «под ключ». Растут и зарплаты востребованных специалистов онлайн-образования. Усиливается соперничество за топ- и миддл-профессионалов между игроками EdTech-рынка.

Конкуренция между игроками практически во всех сегментах усиливается, невзирая на то, что успешные компании растут на 40–300% в год. Особенно явно нагнетается противоборство в зонах сформированного спроса: здесь всё чаще идут «битвы маркетинговых бюджетов».

Стремительными темпами растёт число онлайншкол на базе специализированных платформ и акселераторов, например, GetCourse. Во многом их стараниями порог входа на рынок онлайнобразования в Рунете ощутимо снизился. Однако превращение образовательного микробизнеса в средний и тем более крупный теперь гораздо более трудоёмкий процесс, чем в 2016–2017 гг.

Экосистемо-образующие компании Рунета воспринимают онлайн-образование как одно из важнейших направлений развития. Осенью 2019 года «Яндекс» декларировал намерение вложить в EdTech-проекты (как собственные, так и сторонние) 5 млрд руб. в ближайшие три года. Mail.ru Group в начале 2019 года стала совладельцем сервиса Skillbox и на протяжении года довела свою долю в бизнесе до контрольной — в дополнение к полученному в 2016 году контролю над GeekBrains. В начале 2018 года Сбербанк представил «Школу 21», которая предлагает бесплатное обучение IT-разработке.

Лидерство во всех сегментах по-прежнему удерживают игроки, которые изначально фокусировались на онлайн-образовании, а не гиганты со смежных рынков. Однако в 2020–2021 гг. индустрия будет пополняться новыми проектами от корпораций извне EdTech: enterprise-бизнес заинтересован запускать собственные сервисы и платформы для построения собственных EdTech-экосистем.

Во второй половине 2018-2019 году в российском EdTech появилось немало новых игроков без опыта как в онлайн-, так и в традиционном образовании. Они агрессивно борются за аудиторию — отчасти копируя успешные бизнес-модели «старожилов» рынка, отчасти заступая в новые и малоосвоенные ниши (в «non-work ДПО» и хобби-тематиках). Согласно

опросу, проведённому в рамках проекта «Барометр онлайн-образования» среди более чем 1 тыс. основателей онлайн-школ, 34% из респондентов обладают опытом в бизнесе, вместе с тем целых 56% никогда ранее не занимались образованием. Как показывает «Барометр онлайн-образования», средний чек по большинству учебных программ и онлайн-курсов на рынке находится в пределах 10–50 тыс. руб. Средний чек зависит от сегмента, тематики курса, бренда платформы и автора и других факторов.

Одна из пока слабо освоенных и стремительно растущих ниш в российском онлайн-образовании — обучение «синих воротничков». В РФ на конец 2019 года насчитывается порядка 30 млн квалифицированных рабочих, и лишь малая часть из них охвачена современными образовательными решениями. Быстро увеличивается доля «non-work ДПО» и «хобби-обучения» — с 19% в начале 2018 года до 27% в его IV квартале. Среди популярных направлений — деловые компетенции, финансы, живопись, прикладные навыки дизайна и декора, мотивационные курсы. Окончательно закрепился в России общемировой тренд на p2p-обучение. Пример — учреждённая Сбербанком «Школа 21».

Эксперты выделили три возможных сценария развития российского рынка онлайн-образования:

I. Кластеризация и стратификация российского EdTech с формированием корпуса лидеров — нескольких крупных профильных компаний (как уже существующих, так и, возможно, новых).

II. Консолидация российского EdTech, при которой ведущими силовыми центрами рынка становятся корпорации — как традиционного типа, так и мощные интернет-игроки: «Яндекс», Mail.ru Group, Сбербанк, МТС.

III. Сохранение текущего положения вещей, то есть высокой фрагментированности рынка, острой конкуренции и постепенного снижения прибыльности в высококонкурентных сегментах рынка EdTech.

В целом инвестиционная привлекательность EdTech за последние три года заметно повысилась. В соответствии с исследованием «Стартап Барометр

2019», без малого пятая часть российских стартапов сегодня — проекты в сфере образования. В дополнение к тому онлайн-образование сейчас входит в топ-5 приоритетных направлений как для инвесторов, так и для стартаперов. Следует добавить, что, согласно опросу, проведённому составителями отчёта «Барометр онлайн-образования», 20% молодых российских EdTech-компаний за последний год (на сентябрь 2019 года) получили выручку свыше 10 млн руб.; эта доля даже чуть выше, чем в среднем по отечественной стартап-индустрии (16%).

2019 год стал рекордным для российского онлайн-образования: только за период с января по август в отрасли было совершено инвестиций как минимум на \$34,5 млн. Наиболее актуальные и инвестиционно привлекательные направления в российском EdTech совпадают с общемировыми. Это в первую очередь:

- общее среднее и дополнительное школьное образование;
- дополнительное профессиональное образование;
- корпоративное образование.

Наиболее активные в EdTech на протяжении 2018–2019 годов игроки венчурного рынка: Mail.ru Group, SkolkovoDigital, BuranVentureCapital, ProstorCapital, частные инвесторы Сергей Солонин и Александр Рудик, ФРИИ.

### **1.3. Состояние системы дуальной подготовки кадров в мире, Российской Федерации и Красноярском крае.**

Мировая тенденция современного развития – формирование современной инновационной экономики знаний (thhyper-competitive,global, knowledge-driveneconomyofthe 21stCentury) в условиях стремительного развития технологий, тотальной компьютеризации и автоматизации, глобализации и гиперконкуренции, постоянно ускоряющихся изменений.

Общепризнанной становится задача создания и развития инновационной экономики знаний, высоких технологий и наукоемких производств. Задача состоит в том, чтобы создать «экономику, генерирующую и применяющую наукоемкие инновации», а не генерировать «инновации» для их мучительного внедрения в экономику.

Общемировые условия развития инновационной экономики знаний:

1. Глобализация рынков и гиперконкуренция. Глобализация рынков, конкуренции, образовательных и промышленных стандартов, финансового капитала и наукоемких инноваций требует гораздо более быстрых темпов развития, коротких циклов, низких цен и высокого качества, чем когда-либо прежде. Быстрота реакции на вызовы и скорость выполнения работ, подчеркнем, на мировом уровне начинают играть особую роль.

2. Быстрое и интенсивное развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и наукоемких компьютерных технологий (НКТ), нанотехнологий. Развитие и применение передовых ИКТ, НКТ и нанотехнологий, которые носят «над отраслевой характер», способствует кардинальному изменению характера конкуренции и позволяет «перепрыгнуть» десятилетия экономической и технологической эволюции.

3. Сверхсложные и гиперсложные проблемы («мега-проблемы»). Мировая наука и промышленность сталкиваются со все более сложными комплексными проблемами, которые не могут быть решены на основе традиционных («узкоспециализированных») подходов. Вспоминается «правило трех частей»: проблемы делятся на I – легкие, II – трудные и III – очень трудные. Проблемами I заниматься не стоит, они будут решены в ходе развития событий и без вашего участия, проблемы III вряд ли удастся решить в настоящее время или в обозримом будущем, поэтому стоит обратиться к решению проблем II, размышляя над проблемами III, которые часто и определяют «вектор развития».

Как правило, такой сценарий развития приводит к интеграции отдельных научных дисциплин в меж-, мульти- и транс- дисциплинарные

научные направления, развитию отдельных технологий в технологические цепочки нового поколения, интеграции отдельных модулей и компонентов в иерархические системы более высокого уровня и развитию мега-систем – крупномасштабных комплексных научно-технологических систем, которые обеспечивают уровень функциональности, который не достижим для их отдельных компонентов.

4. «Размывание границ». Происходит все большее размывание отраслевых границ, сближение секторов и отраслей экономики, размывание границ фундаментальной и прикладной наук за счет необходимости решения комплексных научно-технических проблем, возникновения мега-проблем и мега-систем, диверсификации и активизации деятельности, зачастую на основе современных форм – аутсорсинга и аутстаффинга, а также на основе эффективной кооперации компаний и учреждений как в рамках отрасли (например, формирование высокотехнологичных кластеров из научно-образовательных организаций и промышленных фирм, от крупных госкомпаний до малых инновационных предприятий), так и из разных отраслей.

Сегодня в нашей стране можно насчитать не один десяток образовательных организаций, готовящих кадры для индустрии гостеприимства. Причина этого в том, что современные российские техникумы и вузы ощущают мощный посыл бизнес-среды, относящийся к требованиям, которым должны отвечать выпускники вузов. При этом главное требование сегодняшних выпускников – это востребованность на рынке труда и возможность построить успешную карьеру. Однако то, что подготовка кадров для этой сферы в России оставляет желать лучшего, ни для кого не секрет. Для анализа лучшего опыта в любой области деятельности обычно реализуется бенчмаркинг-проект, являющийся наиболее популярным инструментом маркетинговых исследований [1]. Бенчмаркинг-проект – это комплекс мероприятий по анализу опыта лучших практик, выявлению

возможных улучшений и внедрению этих улучшений в качестве нововведений в практику работы образовательной организации.

Основным результатом реализации любого бенчмаркинг-проекта является разработка некоего эталона, на который хочется равняться для достижения конкурентных преимуществ [2]. Остановимся подробнее на бенчмаркинг-проекте по совершенствованию процесса подготовки конкурентоспособных кадров мирового уровня для индустрии гостеприимства. Первое, что необходимо сделать для этого – это проанализировать мировой опыт в этой области. Сегодня специалист в области гостиничного и туристического бизнеса - одна из наиболее высокооплачиваемых, престижных и интересных профессий, одинаково востребованных в разных странах мира. Индустрия гостеприимства стремительно развивается и испытывает потребность, прежде всего, в менеджерах среднего и высшего звена.

Для проведения бенчмаркинг-анализа проанализируем лучшие практики мировых лидеров в области подготовки кадров для индустрии гостеприимства [4]. Швейцария — общепризнанный мировой центр по обучению и подготовке высококвалифицированных специалистов в области гостиничного бизнеса. Именно здесь в 1893 году была открыта первая школа гостиничного дела *Ecole Hoteliere de Lausanne* («Школа гостиничного менеджмента Лозанны»), которая существует и успешно действует до сих пор и известна как первая школа гостиничного менеджмента в мире. Швейцария относит себя к родоначальникам отельного и туристического бизнеса. По статистике, именно выпускники швейцарских школ занимают руководящие должности в отелях всего мира. Это связано с тем, что в Швейцарии существует уникальная система подготовки кадров для индустрии гостеприимства. Большинство школ гостиничного дела Швейцарии ориентируются на практическую подготовку: длительная стажировка является неотъемлемой частью учебного процесса. Учебная программа постоянно меняется, адаптируясь к современным условиям - это единственная

возможность сохранить актуальность в столь стремительно развивающейся отрасли другим, не менее известным учебным заведением в Швейцарии является Школа гостиничного бизнеса Swiss Hotel Management School (SHMS), которая входит в число крупнейших учебных заведений, специализирующихся на бизнес - образовании в области гостиничного дела. SHMS является членом ассоциации Swiss Education Group. HotelInstitute Montreux — швейцарский институт, основанный в 1984 году. Программы

Hotel Institute Montreux соответствуют высочайшим стандартам профессионального образования в области гостиничного бизнеса в Швейцарии. Стажировки проходят в швейцарских гостиницах и ресторанах и позволяют студенту заработать от двух до двух с половиной тысяч швейцарских франков в месяц (до вычета одной тысячи франков на оплату питания, проживания, налоги и страховку). Студентов, проходящих стажировку, курирует специально выделенный сотрудник отдела практики.

CesarRitz – еще один специализированный институт, вот уже почти тридцать лет подготавливающий высококлассных специалистов в области гостиничного бизнеса в Швейцарии. Кроме того, программы CesarRitz реализуются в Австрии и Новой Зеландии. Однако, кроме Швейцарии существуют школы гостиничного менеджмента и в других странах, к примеру, в Голландии, Австралии, Новой Зеландии и др. В большинстве из них образовательный процесс также построен по швейцарской системе и представляет собой чередование семестров теоретического обучения с семестрами выездных стажировок для работы в реальном секторе индустрии гостеприимства. Приведем некоторые из них.

CHN Institute of International Hospitality Management – крупнейшее в Европе учебное заведение в области гостиничного менеджмента. Своей целью CHN University ставит подготовку менеджеров высокой квалификации, способных работать в сложном многонациональном мире и быстро изменяющихся условиях рынка.

CHN University of Professional Education является голландским университетом международного уровня, который находится в городе Леуварден на севере Нидерландов. Это крупнейшее в Европе учебное заведение в области гостиничного менеджмента. Своей целью CHN University ставит подготовку менеджеров высокой квалификации, способных работать в сложном многонациональном мире и быстро изменяющихся условиях рынка.

William Blue Hotel Management School представляет собой австралийскую элитную школу международного гостиничного администрирования. Она появилась в Сиднее в числе первых. Эта школа является современной элитной школой, имеет налаженные отношения с университетами США, Австралии, Швейцарии и Великобритании. Выпускники школы получают два диплома - австралийский диплом в сфере гостиничного бизнеса, а также диплом администрирования в области гостиничного бизнеса Американской Ассоциации Отелей. Практические занятия проводятся в ресторане, который расположен прямо на территории школы, а практика в самых лучших гостиницах Австралии.

Pacific International Hotel Management School (PIHMS) (Новая Зеландия) по праву считается кузницей управленческих кадров для отельных сетей 4-5 звезд многих стран. Уникальные образовательные технологии PIHMS позволяют подготовить высококвалифицированных специалистов, востребованных на международном рынке труда. Во время учебы студентов ждет множество таких возможностей, как получение образования мирового уровня, оплачиваемые стажировки в гостиничных сетях 4-5 звезд и проживание во время учебы в постоянно действующей учебной гостинице. Бенчмаркинг-проект по подготовке кадров для индустрии гостеприимства был реализован во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (далее – ВГУЭС), который успешно использует создание совместных образовательных программ с зарубежными вузами, что само по себе способствует увеличению популярности российского образования и улучшению его качества [3]. Для конструирования эталонных сопоставлений

были выбраны 12 наиболее известных школ гостиничного менеджмента, расположенных по всему миру, и проанализированы основные элементы образовательных технологий. В результате у ВГУЭС появился набор показателей для улучшения [5], к числу которых были отнесены инновационность учебного процесса, его практикоориентированность, адаптационная способность выпускников, их психологическая устойчивость, способность выстраивать отношения с клиентом и др. Для улучшения этих показателей практика продиктовала необходимость международного сотрудничества с одной из ведущих школ гостиничного менеджмента. В результате анализа лучшего опыта в этой области был выбран стратегический партнер - Pacific International Hotel Management School (PIHMS) (Новая Зеландия), на основании соглашения с которым была открыта Международная школа гостиничного менеджмента ВГУЭС-PIHMS по подготовке бакалавров гостиничного менеджмента. Первые 2 года обучение ведется на базе ВГУЭС, третий год – на базе PIHMS. В этой школе реализуется инновационная образовательная технология, в корне отличающаяся от традиционных российских технологий [6].

Главное отличие образовательного процесса заключается в том, что студенты на протяжении всего периода обучения, как на территории России, так и на территории Новой Зеландии, должны проживать в учебной гостинице, которая по комфортности приближена к отелю класса четырех звезд. Это первое условие обучения.

Студенты должны питаться в учебном ресторане отеля на протяжении всего периода обучения. И это второе условие обучения. На первый взгляд, все кажется довольно простым, однако при более пристальном рассмотрении оказывается, нетрадиционный подход к созданию условной изолированности от домашнего быта становится психологической проблемой для некоторых студентов.

Третьим условием обучения является то, что все студенты должны обучаться путем ежедневной работы в различных структурных единицах

гостиничного хозяйства: готовить комнаты (номера) для гостей, заниматься приготовлением блюд, мыть посуду на кухне, обслуживать гостей ресторана за барной стойкой и в зале ресторана, заниматься расселением гостей, их выездом из отеля, бронированием номеров и билетов на транспорт, организовывать конференции и праздники, а также многое, многое другое. Несмотря на то, что обучающимся на данной образовательной программе по большей части никогда в дальнейшем не придется выполнять обязанности горничных, официантов, барменов, они должны в деталях знать работу, которой будут руководить и контролировать в будущем.

Четвертым условием обучения является процесс воспитания в каждом из студентов качеств, которые помогут им уверенно идти вверх по карьерной лестнице, занимая позиции топ менеджеров отелей мирового класса – это желание угодить гостю, что ничего общего не имеет с унижением собственного достоинства, которое часто ассоциируется с обслуживающим персоналом.

Таким образом, на основе использования инструментария бенчмаркинг-анализа и реализации первого этапа бенчмаркинг-проекта у ВГУЭС появилась возможность достижения желаемых показателей в области подготовки кадров для индустрии гостеприимства мирового уровня, что позволит будущим выпускникам иметь конкурентное преимущество на рынке труда.

Система высшего инженерного образования в 90-е годы XX века вступила в критическую фазу своего развития. В России, в частности, проявились все основные тенденции постиндустриального перехода в высшем профессиональном образовании, среди которых следует отметить три основных:

1. Массовизация и интернационализация среднего профессионального образования в рамках общих глобализационных процессов с сопровождающим их ростом коммерциализации среднего образования; преобразование техникумов в рыночные субъекты и рост значимости на

мировом рынке образовательных услуг рыночных позиций среднего профессионального образования;

2. Формирование потребностей в «гибких» специальностях – переход от узкоспециализированных знаний и квалификаций, формально подтвержденных дипломом, к набору ключевых компетенций – способности вести определенную деятельность. Принципиально важно заметить, что стандартные отраслевые знания и стандартные квалификационные пакеты, передаваемые в ходе обучения, начали утрачивать свою эффективность.

Стала расти роль меж-, мульти- и транс- дисциплинарных исследований и научно-образовательного процесса, основанного на этих исследованиях и ориентированного не столько на формальные квалификации, сколько на получение современных ключевых компетенций как способности принимать решения в динамичной ситуации, способности не столько воспроизводить академические знания, сколько создавать новые знания на основе современных достижений науки, открытых инноваций (OpenInnovations) и передовых наукоемких технологий.

3. Возрастающая актуальность научно-технологической революции в образовании, связанная с постепенным сокращением классно-урочного преподавания и ростом значения подготовки, основанной на использовании проблемно- и проектно- ориентированного опыта как основного способа эффективной подготовки к профессиональной деятельности; развитие новых форматов образования (учебно-научно-инновационных структур, тренинг-центров, научно-образовательных центров, центров компетенции, корпоративных университетов и т.д.).

В настоящее время общество приходит к выводу, что основой для реализации человеческого потенциала, улучшения качества жизни, социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности – построения новой инновационной экономики знаний – является сбалансированная, устойчивая и динамично развивающаяся система образования и подготовки кадров.

В связи с этим принципиально важным является создание в отечественной системе среднего профессионального образования локальных инновационных инфраструктур будущего – учебно-научно-инновационных Форсайт-структур – сбалансированных, устойчивых, самообучающихся и непрерывно обновляющихся структур, представляющих собой интеллектуальную среду для:

- генерации и расширенного воспроизводства меж-, мульти- и транс-дисциплинарных знаний, создания и развития корпоративной инновационной и предпринимательской культуры;

- развития и распространения современных ключевых компетенций и передовых наукоемких технологий, адекватных актуальным научно-технологическим вызовам глобальной экономики;

- развития и интенсивной коммерциализации технологий и услуг, конкурентоспособных на мировом рынке, реализации их на практике, в условиях резкого увеличения скорости, сложности и непредсказуемости происходящих изменений в соответствии с принципом – «Не догонять прошлое, а создавать будущее».

Красноярский край вступил в период реформирования устаревших систем как в области подготовки рабочих кадров, так и в сфере производства в целом. На региональном уровне наблюдается недостаток связи между системой профессионального образования и задачами производства как текущими, так и будущими. В настоящее время нет отработанного механизма, позволяющего осуществлять мониторинг и прогнозирование реальных запросов экономики в индустрии гостеприимства и сервиса, для того чтобы Техникум гостеприимства и сервиса мог готовить кадры именно под эти запросы. Включенная в образовательные процессы производственная практика студентов на предприятиях зачастую является формальной, необходимые навыки в полном объеме не осваиваются.

С учетом темпов развития экономики и инфраструктуры образовательные программы по подготовке рабочих кадров ежегодно должны

качественно дорабатываться в соответствии с запросами рынка, однако в действительности этого не происходит. Не финансируются кооперационные связи; взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе софинансирование подготовки специалистов, осуществляется бессистемно, локально, без единой нормативной и методической базы. Сами же предприятия воспитывают кадры под свои текущие задачи, при этом будут ли эти специалисты востребованы через 10—15 лет, остаётся под вопросом опережающая подготовка кадров в системе среднего профессионального образования.

Существует разрыв между российскими показателями качества и лучшими мировыми стандартами как на производстве, так и в системе подготовки рабочих кадров. Если предприятие, на котором учащиеся проходят производственную практику, не отвечает современным стандартам, оно также не может обеспечить современные требования к уровню подготовки кадров.

В большинстве образовательных организаций в системе среднего профессионального образования оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы.

Цикл внедрения профессиональных стандартов крайне длителен и сложен. От момента начал и разработки до момента утверждения, и внедрения проходит до 5 лет. В связи с чем крайне актуальны инструменты быстрого обновления стандартов, а также регулирования грамотного распределения объемов теории и практики в образовательных программах.

В Красноярском крае существует проблема запаздывания в освоении возникающих инфраструктурных возможностей, которая проявляется через недостаточность проб сетевого взаимодействия организаций при реализации образовательных программ. Так, только 30% образовательных организаций Красноярского края имеют договоры, соглашения, направленные на развитие профориентационной работы с предприятиями, образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования.

Вместе с тем уже с 2022 года такие партнерские возможности закладываются в Программах развития вузов Красноярского края таких как Программа развития Сибирского федерального университета на 2022–2030 годы и Программа развития СибГУ им. М.Ф. Решетнева. В целевой модели развития СФУ есть версии ответа на вызовы не только нашего края, но и для Ангаро-Енисейского макрорегиона и России в целом. Мы можем и должны рассматривать СФУ как партнера при решении своих задач. В целом нам надо усилить совместную работу по использованию возможностей уже имеющейся современной инфраструктуры за счет продуктивного партнерства школ, техникумов, высшей школы, предприятий, родительских сообществ. В приложениях 1 и 2 работы представлены примеры реализации модели дуальной подготовки в системе высшего профессионального образования – кейсы подготовки кадров совместно вузов г. Красноярка и бизнес компаний на базе АО «ИСС им. академика М.Ф. Решетнева», АО «Красмаш», АО «НПП «Радиосвязь».

В настоящее время Минобрнауки России в сотрудничестве с образовательными учреждениями страны реализует комплекс мер по трансформации и совершенствованию системы СПО в соответствии с поручениями Президента России была разработана и принята Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации, согласно которой планируется улучшение коммуникации и укрепление ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций для обеспечения соответствия кадров требованиям экономики.

В сфере подготовки рабочих кадров Минтруд России в том числе координирует и финансирует разработку 800 профстандартов, поддерживает развитие Национальной системы квалификаций и компетенций. Минтруд России выпустил приказ «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования». На основании

данного списка Минобрнауки России координирует разработку примерных образовательных программ среднего профессионального образования на основе практико-ориентированных моделей обучения.

Минпромторг России запустил программу стажировки региональных министров промышленности, где, среди прочих, обсуждаются вопросы кадрового обеспечения промышленного развития.

Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов в сфере подготовки рабочих кадров в том числе:

- поддерживает системные проекты в области кадрового обеспечения; взаимодействия работодателей и образовательных учреждений;
- инициирует и проводит форсайт-исследования в сфере подготовки квалифицированных кадров для экономики России на горизонте 20 лет.

АСИ реализует инициативу «Кадровое обеспечение промышленного роста», представляющую комплекс мер для обеспечения российской промышленности рабочими и инженерами нового поколения в горизонте до 2030 г. и включающей в себя как международный уровень (интеграция России в движение WorldSkills, движение Global Education Futures, диалог и обмен опытом на международных площадках, в том числе Skills Development WorkingGroup при Деловом совете БРИКС), так и реализацию на федеральном и региональном уровне (движение WorldSkills Russia, дуальное образование, лидерские проекты).

В стране существует ряд конкурсов и чемпионатов, способствующих развитию системы подготовки рабочих кадров. Так, Минобрнауки России отвечает за проведение всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования. Минтруд России отвечает за проведение Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии». Минпромторг, в свою очередь, с Агентством стратегических инициатив координируют отраслевое развитие движения WorldSkills, в частности корпоративные чемпионаты по стандартам WorldSkills,

национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills — WorldSkillsHi-Tech, чемпионаты JuniorSkills, соревнования FutureSkills.

Также работу по оптимизации и развитию системы подготовки рабочих кадров ведут отдельные государственные и частные корпорации и предприятия, институты развития и образовательные учреждения по всей стране.

Движение «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) — это международное движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. Международные чемпионаты WorldSkills International проводятся раз в 2 года. В рамках соревнования представители ряда рабочих и инженерных профессий выполняют практические конкурсные задания по своим специальностям, составленные на основе самых передовых мировых стандартов и оцениваемые лучшими экспертами.

Впервые Россия заявила о намерении вступить в WorldSkills в 2011 г., по предложению Агентства Стратегических Инициатив Россия сделала ставку на WorldSkills как на зарекомендовавшую себя систему, позволяющую в кратчайшие сроки обеспечить соответствие качества подготовки кадров мировым стандартами осуществлять регулярное развитие в процессе обмена лучшим мировым опытом.

С 2014 г. официальным представителем Российской Федерации в WorldSkillsInternational и оператором конкурсов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills на территории России является Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», учреждённый Правительством Российской Федерации совместно с АСИ, Минобрнауки России и Минтрудом России.

В соответствии с посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 2015 г. название союза «Ворлдскиллс Россия» изменяется на «Молодые профессионалы». Союз создан как базовый центр подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, осуществляющий как подготовку членов Национальной сборной, так и содействие развитию профобразования России, развитие системы профессиональных стандартов, обучение экспертов и т.п. В ближайших планах создание шести межрегиональных центров компетенций, аккредитованных по стандартам WorldSkills, их подготовка, повышение квалификации и профессиональная переподготовка 700 преподавателей, разработка учебно-методических комплексов, формирование предложений по актуализации образовательных стандартов и квалификационных требований по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям. Уже создано 56 региональных координационных центров и планируется открытие таких центров в каждом регионе РФ.

Помимо базовых национальных чемпионатов в России запущены чемпионаты WorldSkillsHi-tech по сквозным рабочим и инженерным профессиям среди более чем 100 предприятий РФ, а также чемпионат рабочих профессий среди школьников от 10 до 17 лет «JuniorSkills» и проведение соревнований по перспективным компетенциям «FutureSkills».

Красноярский край на протяжении 7 лет занимает лидирующие позиции в соревнованиях Ворлдскиллс в России, благодаря увеличению количества компетенций участников соревнований в 14 раз.

Но тем не менее развитие региональной системы среднего профессионального образования требует не менее масштабных инфраструктурных решений.

В рамках реализации регионального проекта «Молодые профессионалы» («Повышение конкурентоспособности профессионального образования») осуществляется работа по обновлению материально-технической базы техникумов. В крае к концу 2021 года будет оснащено 60

мастерских. Экспертами движения WorldSkills определяется набор требований к оборудованию, позволяющему реализовать качественный образовательный процесс.

Такая подготовка позволяет достичь мирового уровня конкурентоспособности в осваиваемой выпускниками профессиональной деятельности. В прошедшем учебном году коллективами колледжей, техникумов проводилась специальная работа, направленная на повышение доступности инфраструктуры для разных групп населения муниципалитетов, которая будет продолжена и в следующем учебном году.

В рамках развития инфраструктуры системы СПО продолжится подготовительная работа по созданию центра опережающей профессиональной подготовки на базе Красноярского технологического техникума пищевой промышленности в 2023 году. В рамках федерального конкурса, в котором край принял участие, мы получили поддержку в создании 12 новых мастерских в техникумах в следующем году.

Повышение качества образования в системе СПО осуществляется посредством обновления системы оценивания на базе развертывания центров демонстрационного экзамена. Критерии оценки уровня профессионализма выпускников разработаны с учетом лучшего мирового опыта.

Задача Красноярского края в 2022 году – продолжить работу по развитию инфраструктуры системы СПО, объединяя усилия различных ведомств, организаций, работодателей, предприятий, в том числе через сетевые форматы взаимодействия. В ходе реализации целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей на базе Красноярского педагогического колледжа № 2 создан и активно действует региональный модельный центр дополнительного образования детей. Сформирована сеть муниципальных опорных центров дополнительного образования в 61 муниципальном образовании, действуют региональная и муниципальные межведомственные комиссии, рабочие группы или советы по вопросам внедрения целевой модели, краевые ресурсные центры по

направлениям дополнительного образования. Представления и ожидания о качестве дополнительного образования детей «исторически» были связаны большей доступностью нового, ещё не получившего нормативного статуса, но уже актуального содержания. Сейчас же мы ожидаем от системы дополнительного образования большей вариативности образовательных программ, расширения возможностей ребенка выбирать в зависимости от своих интересов, возможностей, запросов, предельной современности и актуальности практик дополнительного образования, реализуемых как самостоятельно, так и в кооперации с общим профессиональным образованием, другими партнерами.

Более 50 % муниципалитетов Красноярского края не имеют программ дополнительного образования во взаимодействии с учреждениями СПО. Невелика доля образовательных организаций в Красноярском крае, имеющих договоры, направленные на развитие профориентационной работы с предприятиями. Решением проблем могут стать апробация и внедрение новых сетевых (в том числе онлайн) форм взаимодействия, в целом – реализация принятой в марте 2021 года «Стратегии развития профессиональной ориентации населения в Красноярском крае до 2030 года».

Существенные характеристики практико-ориентированного образования, отличающие его от всех других типов образования:

- источник целеполагания – запрос экономической сферы (которая рассматривается как ядро «социальной практики», понимаемой в широком смысле) в квалифицированных кадрах определенного уровня и профиля квалификации;
- развитые механизмы социального партнерства (включенность в деятельность профессиональных образовательных организаций представителей экономической сферы – непосредственных заказчиков, потребителей и благополучателей результатов практико-ориентированного образования);

- первичность в образовательном процессе практических форм обучения, ориентированных, прежде всего на формирование конкретных, стандартных и стандартизируемых навыков и умений (в рамках реализации заданных профессиональных функций);
- преимущественное использование в педагогическом процессе стандартных и технологичных форм, методик, методов и средств обучения.

Задачи в области развития в системе образования Красноярского края следующие:

1. актуализировать поиск инфраструктурных решений расширения персональных возможностей каждого учащегося;
2. согласовать и интегрировать инфраструктурные решения с возможностями цифровой образовательной среды.

## **ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ СЕТЕВОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **2.1. Разработка модели сетевой подготовки кадров как механизма развития образовательной организации АНО «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»**

Дуальная модель образования подразумевает вовлечение в систему профессионального образования организаций работодателя в качестве провайдеров образовательных услуг (с правом приема на обучение по программам СПО в российской терминологии). В России, как и во многих странах мира, невозможно внедрение дуальной модели в таком формате. Различают «узкий» и «широкий» смыслы понятия «дуальное образование(обучение)», сложившиеся в Российской Федерации.

В узком смысле, *дуальное обучение* – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. Помимо дуальной формы обучения существуют другие формы обучения, использующиеся в рамках практико-ориентированного профессионального образования как в России, так и за рубежом. Это

организация практики на рабочем месте в рамках образовательной программы; обучение на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.). Как правило, эти формы комбинируются или используются по отдельности в силу специфики направлений подготовки (например, для социальной сферы, сферы услуг, сервиса эффективна форма обучения на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.).

Дуальное обучение в узком смысле практически совпадает с формой организации практики на рабочем месте в рамках образовательной программы. Эта форма, как правило, подразумевает взаимодействие профессиональной образовательной организации с организацией работодателя и не ведет к изменениям системы профессионального образования на уровне всего субъекта Российской Федерации.

В широком смысле, дуальное образование – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве. Регулируются взаимоотношения сторон гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Каждая система влияет на развитие другой и одна без другой не может существовать.

Именно целостностью и одновременно распределенностью функций участников обеспечивается эффективность дуальной модели обучения (образования) (Рисунок 1).



Рисунок 1. Модель дуальной подготовки кадров

Сегодня дуальное обучение (образование) является самым перспективным направлением в подготовке специалистов для реального сектора экономики с участием крупного бизнеса с высокотехнологичным производством, ориентированным на международные стандарты качества, как выпускаемой продукции, так и квалификации кадров. Основные эффекты от внедрения системы дуального образования показаны на рисунке 2.



Рисунок 2. Эффекты сетевой профессиональной образовательной программы

Дуальная модель обучения (образования) становится привлекательной благодаря следующим факторам:

- Во-первых, учебные планы составляются с учетом предложений работодателей. То есть студенты в учебных аудиториях изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится на производстве, на основании чего полученная ими в ходе обучения в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на производстве профессиональным стандартам. Работодатели на основе своих потребностей в специалистах, обладающих не только определенной профессиональной подготовкой, но и определенными социальными и психологическими качествами, формируют конкретный заказ образовательным организациям.

Таким образом, преодолевается разрыв между теорией и практикой, и на предприятие поступает специалист, фактически готовый к выполнению своих трудовых функций.

- Во-вторых, будущий специалист получает реальные профессиональные умения и компетенции на рабочем месте на основе эффективных технологий; получает возможность проходить практику на рабочем месте и выполнять рабочие задания. Таким образом, будущий специалист подготовлен к выполнению трудовых функций и максимально мотивирован на производственную деятельность в коллективе.

- В-третьих, находясь в составе производственного коллектива, будущий специалист усваивает нормы корпоративной культуры именно того предприятия, на котором будет работать.

- В-четвертых, существенно сокращаются ошибки кадровых служб в подборе персонала, так как продолжительная работа студентов-практикантов на предприятии позволяет выявить их сильные и слабые стороны.

- В-пятых, значительно сокращаются расходы предприятия на кадровый рекрутинг, в силу того, что подавляющая часть выпускников профессиональных образовательных организаций остаются на предприятии и

нет необходимости обращаться в кадровые агентства и службы занятости с заявками на определенных специалистов.

- В-шестых, сотрудничество с образовательной организацией в рамках дуального обучения дает возможность организации системы внутрифирменного обучения персонала предприятия в рамках программ повышения квалификации с приглашением наиболее подготовленных преподавателей из образовательной организации

Это цель сетевого взаимодействия сторон, для обеспечения которой с учетом особенностей производства определяется, какие необходимы педагогические кадры (включая работников предприятий), оборудование, инфраструктура для проведения практик, каким должен быть календарный учебный график, учебный план и содержание составляющих его дисциплин и профессиональных модулей.

Общий алгоритм обновления основной профессиональной образовательной программы состоит из следующих шагов:

1. Создание совместной Рабочей группы, состоящей из представителей предприятий-работодателей и представителей профессиональных образовательных организаций.

2. Сравнительный анализ национальных и корпоративных профессиональных стандартов предприятий-работодателей с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО), определение различий приведение стандартов в соответствие друг к другу.

3. Разработка процедур и средств оценки результатов обучения по программе.

4. Разработка структуры и содержания программы, удовлетворяющей требованиям ФГОС СПО, профессиональным стандартам и требованиям организаций-работодателей.

5. Разработка учебного плана и календарного графика, синхронизированного с деятельностью организаций-работодателей и их

возможностями организации практики студентов на собственной площадке или с привлечением своих сотрудников.

6. Экспертиза основной профессиональной образовательной программы с участием всех заинтересованных сторон и возможностью привлечения к экспертизе выпускников профессиональной образовательной организации, поскольку они отражают мнение непосредственных потребителей образовательных услуг.

Меняются подходы к ведению самого образовательного процесса. В его основе – особенности бизнес-процесса организации работодателя.

Бизнес-процесс включает в себя все виды деятельности, необходимые для выполнения учебных заданий. Бизнес-процесс подразумевает прием заказа, планирование, делегирование задач, выполнение собственного объема работ, документирование качества и расхода материалов, а также передачу готового продукта заказчику.

Ведение такого процесса – это способность выполнить (спланировать, исполнить, проконтролировать) конкретное, типичное для данной специальности, профессии задание с учетом организационных и экономических рамочных условий. Для обучающегося создается ситуация, в которой он использует и развивает свои знания и умения в процессе выполнения рабочих заданий.

Роль преподавателя, мастера производственного обучения, наставника на производстве подразумевает не только передачу информации. Они выступают в роли «коуча», консультанта и контактного лица для обсуждения профессиональных и личных вопросов. Их основная задача – структурирование, подготовка и анализ учебного процесса. Для обучающихся должны быть подготовлены задания, которые составляются с учетом пройденного материала, а также предоставляется необходимое оборудование и расходные материалы. Так как обучающимся предстоит научиться самостоятельно получать информацию, необходимо проводить беседы с ними,

в которых обсуждается пройденный материал и его использование на практике.

При обнаружении ошибок в планировании необходимо с помощью наводящих вопросов указать на них. Важной частью обучения является демонстрация способов выполнения новых для обучающегося операций, а затем контроль и выполнения. После выполнения задания необходимо провести с обучающимся беседу, посвященную анализу результатов проделанной работы. Обучающимся предлагается сообщить о сложностях, с которыми пришлось столкнуться, и о том, что они сделают по-другому в будущем. Параллельно выявляются «слабые места» в подготовке обучающегося. В дальнейшем в ходе постоянного процесса совершенствования умений, обучающегося на эти моменты следует обращать отдельное внимание, используя рекомендованные методики.

Методики, построенные на интеграции идей и принципов науки о труде и профессионально педагогике: фундаментом практической работы, является интеллектуально (осмысленно) выполняемая работа, позволяющая целенаправленно руководить структурой продуктивных планов действий (знания являются основой для умений).

Основная цель обучения по дуальной системе – самостоятельное выполнение профессиональных задач после окончания обучения. В связи с этим весь процесс обучения направлен на то, чтобы выпускники могли планировать, выполнять и оценивать свою профессиональную деятельность. Цели программы обучения и отбор содержания подчинены интересам профессии и тесно связаны с ней. Дидактические принципы составляют ориентированную на трудоустройство концепцию обучения. Она может быть реализована разными методами, но главный принцип – ориентация на действие в условиях профессиональной деятельности (формирование «компетенции действия»). Компетенция действия может быть приобретена только посредством деятельности.

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 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.

Обучение на рабочем месте осуществляется в соответствии с учебным планом, календарным учебным планом, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса.

Основой обеспечения качества проектирования и реализации образовательных программ, реализуемых с использованием дуального обучения, является процессно-результатный подход. При этом инструментом обеспечения качества процесса (условий реализации) становится

профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, а результата – оценка профессиональной квалификации. Качество оценки обуславливается непредвзятостью экспертов и объективностью показателей и критериев оценки результата.

Оценка профессиональной квалификации – подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенное центром оценки квалификации, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации (Рисунок 3).

Оценка может быть осуществлена посредством:

- Развития центров и органов по аккредитации образовательных программ, оценке профессиональных квалификаций, включая квалификации преподавателей и наставников.
- Развития Движения WorldSkillsRussia в регионе и иных лучших мировых практик системы оценки профессиональных квалификации и уровня мастерства работников.



Рисунок 3. Оценка профессиональной квалификации

**2.2. Опытно-экспериментальная апробация разработанной модели дуальной подготовки кадров в системе среднего профессионального образования на базе КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса».**

На базе Техникума индустрии гостеприимства и сервиса планируется создать образовательно-промышленный кластер индустрии гостеприимства и сервиса. В 2021 году планируется подписание Соглашения о создании образовательно-промышленный кластер индустрии гостеприимства и сервиса. В Кластер по предварительным соглашениям войдут 7 профессиональных образовательных организаций СПО министерства образования, 1 образовательная организация высшего образования,

Ассоциация Гостеприимства Красноярского края, Торгово-промышленная палата, 20 предприятий г. Красноярска и Красноярского края по направлениям: Хлебобулочное производство, Кондитерское производство, Поварское дело, Ресторанный сервис (Рисунок 4).



Рисунок 4. Составляющие образовательно-промышленного кластера индустрии гостеприимства и сервиса

Этапы внедрения модели дуальной подготовки кадров в рамках создания «Образовательно-промышленного кластера в индустрии гостеприимства и сервиса»:

1 этап – Подготовительный:

1.1 Разработка проекта «Образовательно-промышленный кластер в индустрии гостеприимства и сервиса», соглашения о реализации сетевых образовательных программ, производственных баз практики и поиск партнеров проекта, создание рабочей группы проекта.

1.2 Разработка нормативно-правовых актов: положение об образовательно-промышленном кластере в индустрии гостеприимства и сервиса, соглашение о создании образовательно-промышленного кластера в индустрии гостеприимства и сервиса.

1.3 Организация сетевого взаимодействия, практической подготовки обучающихся техникума и ПОО сети, внедрение дуального обучения в образовательный процесс и интеграция предприятий сферы услуг и образовательных учреждений в вопросах внедрения стандартов WSR.

2 этап – Организационный:

2.1 Деятельность по развитию СЦК Кондитерское дело и Администрирование отеля.

2.2 Развитие экспертного сообщества как приоритетное направление кластера «Индустрия гостеприимства».

2.3 Проведение итоговой государственной аттестации, в т.ч. в форме демонстрационного экзамена.

3 этап – Апробация модели подготовки кадров и презентация результатов на конкурсах:

3.1 Подготовка и проведение чемпионатов профессионального мастерства «Молодые профессионалы» по стандартам WSR.

3.2 Содействие подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников через Многофункциональный центр прикладных квалификаций техникума индустрии гостеприимства и сервиса.

3.3 Внедрение независимой оценки квалификации.

В качестве головной профессиональной образовательной организации был выбран техникум индустрии гостеприимства и сервиса, который имеет значительный опыт участия в масштабных программах и проектах в сфере СПО, в том числе:

- Функционирование федеральной инновационной площадки по направлению «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс». За годы внедрения дуального обучения полностью переведены профессии 43.01.01 Официант, бармен на основании договора о сотрудничестве по реализации дуальной системы обучения с 5 ресторанами г. Красноярск. Участник апробации федерального проекта «Внедрение Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста»,

реализуемого на основании Соглашения Красноярского края и АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия».

- Региональная площадка сетевого взаимодействия ПРОГРАММА модернизации системы профессионального образования Красноярского края на основе развития инновационной сети распространения лучших практик подготовки кадров по перечню наиболее востребованных, новых и перспективных профессий и специальностей СПО в области подготовки: кондитерское дело.

- Аккредитация специализированного центра по компетенции «Кондитерское дело» экспертной комиссией при Союзе «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WorldSkillsRussia», далее аккредитация СЦК на Национальном уровне

- Аккредитация СЦК «Администрирование отеля» на региональном уровне.

Техникум индустрии гостеприимства и сервиса реализует дуальное обучение по 3 (трем) моделям, где образовательно-промышленный кластер играет основную роль при реализации двух первых моделей: основные образовательные программы СПО и программы дополнительного профессионального образования работодатели принимают участие в:

- разработке образовательных программ;
- подготовке студентов к профессиональным конкурсам, в том числе по стандартам WSR и расширении экспертного сообщества по компетенциям WSR;
- трудоустройстве выпускников;
- привлечении к процессу обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности;
- проведении профориентационных работ;
- совместной организации и проведении мастер-классов ведущих

специалистов, семинаров;

– проведении спецкурсов и кружков профессиональной направленности.

Внедрение практико-ориентированных технологий обучения имеет положительные результаты:

Во-первых, значительно укрепилась практическая составляющая учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, обеспечивающий реализацию требований ФГОС. Наблюдается положительная динамика повышения качества производственного обучения (до 97,7%), независимая оценка качества обучения в форме демонстрационного экзамена подтвердила высокий уровень подготовки выпускников техникума.

Во-вторых, помогает решить задачу подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций и повышает профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

В-третьих, удовлетворение потребности в кадрах предприятий общественного питания.

Понимая значимость подготовки кадров, работодатели республики в полной мере включились в профориентационную работу, в проведении профориентационных мероприятий для учащихся школ г. Красноярска. Такое взаимодействие проводится как в рамках Многофункционального центра прикладных квалификаций профессиональных образовательных организаций, так и на предприятиях Красноярского края.

*Открытие новых образовательных программ в области индустрии гостеприимства и сервиса.*

Техникум индустрии гостеприимства и сервиса планирует открытие новых программ по обучению «Управление предпринимательской деятельностью в индустрии гостеприимства». Выпускники будут обладать всеми современными методиками и техниками, необходимыми для успешного

управления компанией сферы гостеприимства, и богатым практическим опытом, приобретенным на проектах партнеров программы. У техникума выстроены отличные партнерские отношения с Федерацией Рестораторов и ОТЕЛЬЕРОВ (ФРиО), объединяющей более 3000 предприятий индустрии питания и гостеприимства России. Представители компаний-участников принимают активное участие в учебном процессе и аттестации студентов.

Новые задачи перед управлением и педагогическим коллективом Техникума индустрии гостеприимства и сервиса:

- разрабатывать бизнес-концепции и бизнес-модели в сфере гостеприимства;
- разрабатывать и внедрять процедуры контроля исполнения принятых решений;
- обеспечивать системный контроль всех критических контрольных точек предприятия;
- использовать методы стратегического анализа рынка;
- эффективно управлять операционной деятельностью в сфере гостеприимства;
- определять, какой продукт будет востребован у туристов сейчас и в перспективе;
- выводить на рынок новые компании и проекты, руководить стартапами;
- управлять бизнесом в условиях меняющейся среды;
- находить новые идеи и ресурсы для развития бизнеса;
- принимать эффективные решения в нестандартных ситуациях.

Целью реализации модели дуальной подготовки и сетевых образовательных программ является: дать возможность слушателям разработать модель жизнеспособной компании в индустрии гостеприимства и начать реализовывать свой бизнес-проект с нуля, повысить эффективность уже существующих бизнес-проектов.

Миссия Техникума индустрии гостеприимства и сервиса - содействовать развитию культуры предприятий индустрии гостеприимства Красноярского края в условиях изменяющейся рыночной среде.

Обучение по модели дуальной подготовки позволит перейти выпускникам на другой квалификационный уровень, получить новую высокооплачиваемую должность или кардинально поменять сферу деятельности, погрузившись в реальную бизнес-среду. Федеральный портал Prohotel, как профильное издание гостиничного бизнеса, считает, что современным отельерам необходимо обучаться, для того, чтобы в современных реалиях не только построить бизнес, но и удержать его «наплаву» и сделать его успешным и прибыльным.

В результате обучения по программе «Управление предпринимательской деятельностью в индустрии гостеприимства», в последствие прохождения которой «новоиспеченные отельеры» получают все необходимые знания и практические умения необходимые для успешного ведения своего бизнеса в индустрии гостеприимства.

### **2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной апробации модели дуальной подготовки кадров и рекомендации по развитию системы среднего профессионального образования.**

В рамках опытно-экспериментальной работы были реализованы следующие направления деятельности *«Образовательно-промышленного кластера в индустрии гостеприимства и сервиса»*:

1. совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессиональных кадров;
2. разработка профессиональных модульных программ с учетом актуальных и перспективных потребностей рынка труда;
3. создание и развитие системы независимой оценки качества образования; Сертификация квалификаций, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ;

4. создание специализированного центра компетенций Worldskills;
5. участие студентов образовательных организаций в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в т.ч. по стандартам WSR;
6. реализация дуальной системы обучения рабочих кадров и специалистов среднего звена в образовательных организациях Кластера;
7. организация мониторинга республиканского рынка труда по показателям актуальных и перспективных требований работодателей к профессиональным квалификациям;
8. формирование системы анализа трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней, входящих в состав кластера.

Результаты апробации модели дуальной подготовки кадров в рамках «Образовательно-промышленного кластера в индустрии гостеприимства и сервиса»:

— Развитие сетевого взаимодействия в рамках: учебно-методическое объединение по укрупненным группам специальностей и профессий; Специализированного центра компетенций «Кондитерское дело» национального статуса; Специализированного центра компетенций «Администрирование отеля» регионального статуса;

— Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс;

— Результативность участия в Чемпионатах профессионального мастерства Ворлдскиллс и «Абилимпикс»;

— Организация и проведение ДЭ по компетенциям «Поварское дело», «Администрирование отеля»;

— На основании решения Совета по профессиональным квалификациям в сфере гостеприимства «О наделении полномочиями экзаменационного центра по проведению независимой оценки квалификации в сфере гостеприимства» создать и определить в качестве Экзаменационного центра в Красноярском крае Центр оценки квалификации Федерации

Рестораторов и ОТЕЛЬЕРОВ Национальная Ассоциация рестораторов, отельеров и туризма «Ассоциация гостеприимства Красноярского края»;

— На базе Техникума индустрии гостеприимства и сервиса определены экзаменационные площадки независимой оценки квалификаций, соответствующие требованиям к проведению профессиональных экзаменов по квалификациям:

- 33.01000.01. Помощник кондитера (3 уровень квалификации),
- 33.01000.02. Кондитер (4 уровень квалификации),
- 33.01300.01. Помощник бармена (3 уровень квалификации),
- 33.01300.02. Бармен (4 уровень квалификации),
- 33.01300.04. Помощник официанта (3 уровень квалификации),
- 33.01300.05. Официант (4 уровень квалификации),
- 33.02200.01. Работник службы приема и размещения гостей (3 уровень квалификации),
- 33.02200.02. Старший смены службы приема и размещения гостей (4 уровень квалификации)

Привлечение в кластер от 22 до 40 предприятий Красноярского края и России.

Обучение экспертов независимой оценки квалификаций (поварское дело, кондитерское дело, ресторанный сервис, администрирование отеля); обучение сертифицированных экспертов ВСП; обучение экспертов с правом проведения региональных/корпоративных чемпионатов.

Создание нормативно-правовых актов: положение о образовательно-промышленном кластере в индустрии гостеприимства и сервиса, соглашение о создании образовательно-промышленном кластере в индустрии гостеприимства и сервиса.

Апробация модели дуальной подготовки кадров позволила разработать рекомендации по развитию системы среднего профессионального образования по направлениям:

— Консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы профессионального образования сотрудничество с профильными отраслевыми Министерствами и ведомствами, Торгово-промышленной палатой Красноярского края, Ассоциацией рестораторов, Союзом предпринимателей г. Красноярска, образовательными организациями, предприятиями торговли, питания и сферы обслуживания;

— Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей;

— Создание единой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации по образовательным программам, возможность получения необходимых знаний, навыков, компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности;

— Разработка и согласование основных образовательных программ профессий и специальностей СПО;

— Определение потребности в кадрах и содействие трудоустройству выпускников ПОО;

— Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессиональных кадров. Стажировка инженерно-педагогических работников на базе организаций, предприятий, имеющих современное оборудование и применяющих инновационные технологии;

— Развитие наставничества и экспертного сообщества от предприятий отрасли;

— Проведение независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций выпускников, организаций, программ или уже работающих кадров;

— Развитие механизмов и форм участия организаций реального сектора экономики в управлении системой профессионального образования, в т.ч.

развитие общественных органов управления образовательными организациями посредством наблюдательных и попечительских советов;

— Внедрение инновационной деятельности в образовательный процесс: создание специализированных центров компетенций WorldSkills, внедрение дуального обучения и т.д.

— Участие в формировании и развитии центра по сертификации профессиональных квалификаций совместно с органами государственной власти и местного самоуправления, профессиональными союзами, общественными, образовательными организациями.

Значение показателей, характеризующих результативность дуальной сетевой модели подготовки кадров Красноярский край и РФ

Таблица 1

Образовательная деятельность

Наименование показателя	Значение показателя	Значение показателя
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	Красноярский край	РФ
Общая численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования – программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программам подготовки специалистов среднего звена, чел.	69 605	3 105 298
Удельный вес численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, %	81,05	85,74

## Уровень подготовки выпускников образовательных программ СПО

УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ СПО	Красноярский край	РФ
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие в региональных чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», региональных этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, чел.	561	35 590
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие в региональных чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», чел.	248	14 665
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие в региональных этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, чел.	40	3 912
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие в региональных чемпионатах «Абилимпикс», чел.	37	2 930
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие в национальном чемпионате по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чел.	96	12 467
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие в национальном чемпионате по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», чел.	22	1 179
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (включая выпуск отчетного года), принявших участие во всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чел.	54	3 694
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	1	534

(включая выпуск отчетного года), принявших участие в национальном чемпионате «Абилимпикс», чел.		
---	--	--

Продолжение таблицы 2

Уровень подготовки выпускников образовательных программ СПО	Красноярский край	РФ
	Значение показателя	Значение показателя
Удельный вес численности получивших золотую, серебряную или бронзовую медаль или медальон за профессионализм, в общей численности студентов образовательной организации, принявших участие в региональных чемпионатах, национальном чемпионате по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, %	64,44	59,28
Удельный вес численности победителей и призеров в общей численности студентов образовательной организации, принявших участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, %	52,13	51,46
Удельный вес численности победителей и призеров в общей численности студентов образовательной организации, принявших участие в региональном и национальном чемпионате «Абилимпикс», обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, %	52,63	56,12
Удельный вес численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, принявших участие в региональных чемпионатах по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», региональных этапах олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, в общей численности студентов (включая выпуск отчетного года), обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования:		
соответствующим списку 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, %	0,66	0,87
из выделенной группы профессий и специальностей, соответствующей специфике отраслевой направленности деятельности образовательной организации, %	0,39	0,80

Таблица 3

## Трудоустройство выпускников образовательных программ СПО

Трудоустройство выпускников образовательных программ	Красноярский край	РФ
Удельный вес численности выпускников образовательных организаций, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, %	59,08	58,12
Отношение средней заработной платы выпускников образовательных организаций по профессиям и специальностям среднего профессионального образования к средней заработной плате по экономике региона, %	70,43	76,58
Средняя заработная плата выпускников образовательных организаций по профессиям и специальностям среднего профессионального образования, тыс.руб.	29,66	26,46

Таблица 4

## Инфраструктура

ИНФРАСТРУКТУРА		Красноярский край	РФ
Наименование показателя	Единица измерения	Значение показателя	Наименование показателя
Удельный вес численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на базовых кафедрах и в иных структурных подразделениях организаций реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, %		1,73	4,37
Количество договоров о сотрудничестве (взаимодействии) с организациями социальной сферы в расчете на 100 студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения, ед.		1,47	1,95

Таблица 5

Мониторинг приема заявлений на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки

Мониторинг приема заявлений на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки					
Наименование специальности, профессии, направления подготовки	Уровень образования (9 классов, 11 классов)	План набора в 2021 году за счет средств краевого бюджета, чел.	Кол-во заявлений	Нормативный срок освоения образовательных программ	Ежегодная Потребность рынка
Программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих					
«Официант-бармен»	9 классов	25	103	2 года 10 месяцев	250
«Повар-кондитер»	9 классов	100	310	3 года 10 месяцев	725
«Повар-кондитер»	11 классов	25	83	1 год 10 месяцев	
Программы подготовки специалистов среднего звена					
«Гостиничное дело»	9 классов	25	181	3 года 10 месяцев	100
«Поварское и кондитерское дело»	9 классов	25	125	3 года 10 месяцев	200
«Поварское и кондитерское дело»	11 классов	25	85	2 года 10 месяцев	
Итого		225	887		1275



**Рисунок 5. Показатели результативности реализации сетевой модели дуальной подготовки кадров**

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполнения анализа лучших практик в мире и России, а также апробации модели на базе Техникума индустрии гостеприимства и сервиса были выделены следующие преимущества реализации образовательных программ в сетевой форме при модели дуальной подготовки:

1). Повышение качества образования, обеспечивающего конкурентоспособность на рынке образовательных услуг через:

- актуализация образовательных программ с учетом уровня и особенностей ресурсного обеспечения реальной профессиональной деятельности;

- обмен передовым опытом подготовки кадров между образовательными организациями;

- создание условий для повышения уровня профессионально-педагогического мастерства преподавательских кадров, для использования в процессе обучения современной материально-технической и методологической базы;

- создание образовательных программ, нацеленных на подготовку специалистов, способных к профессиональной деятельности на стыке различных направлений (например, предпринимательское мышление). Такого рода образовательные программы в вариативной части чаще всего выходят за пределы предметной области одного образовательного стандарта и требуют привлечения ресурса научной или профессиональной организации.

Задачами и новыми технологиями в системе среднего профессионального образования на современном этапе в условиях внешних вызовов являются:

- формирование *регионального пула новых профессий* в соответствии с приоритетными направлениями развития экономики Красноярского края;

– соответствие требованиям международных стандартов при подготовке специалистов: (АРЕС; Washington Accord; CDIO (Conceive – задумывать; Design – проектировать, Implement – производить; Operate – применять));

– формирование контрольных цифр приема в соответствии с приоритетными направлениями технологического развития региона; создание электронной базы данных, в которой содержится и постоянно обновляется информация о потенциальных работодателях и новых специальностях;

– содействие *кооперационных связей треугольника образования, науки и бизнеса*; создание базовых кафедр по приоритетным направлениям технологического развития региона;

– *профориентационная работа на уровне основного и среднего профессионального образования: вовлечение молодежи и ориентация движения НТТМ* по направлениям технологического развития региона и НТИ; настройка деятельности инновационной инфраструктуры (ЦМИТы, фаблабы, детский технопарк); организация олимпиадного движения НТИ;

– расширение форм международного сотрудничества: европейские сети инновационных агентств (ТАFTIE, ЕТП, Enterprise Europe Network, ЕЕ; EUREKA), Европейские кластеры, БРИКС, ШОС и др. Европейские научно-исследовательские программы (рамочные программы ЕС , «Horizon 2030» и др.); включение в Российскую сеть трансфера технологий, RTTN; расширение участия в сети международных школ;

– разработка сетевых образовательных программ с российскими и международными партнерами.

Учебно-методическое обеспечение внедрения модели дуальной подготовки кадров в сфере среднего профессионального образования заключается в:

– прогнозировании требований к образовательной системе в будущем, включающее: прогнозирование направлений развития основных отраслей, прогнозирование кадровых потребностей перспективных рынков с

ориентиром на НТИ; российские и международные рынки АТР, БРИКС, Европы, США;

- разработке собственных, сквозных, стандартов качества специальностей и направлений (школа-техникум-компания);

- разработке методики формирования индивидуальных учебных планов; учебно-методического обеспечения для содержания и управления образовательными программами, включающее решение задач: разработка методики и средств измерения качества учебных материалов и результатов обучения, методического обеспечения новых форм онлайн-занятий, в т.ч. «мегауроков», разработка методического обеспечения сетевого лектория и др.

В работе предложены и апробированы возможные модели реализации образовательной программы в сетевой форме:

1. Процесс обучения строится на базе двух и более образовательных организаций, реализующих лицензированные образовательные программы, структура которых включает отдельные профессиональные модули с идентичными образовательными результатами (профессиональными компетенциями).

2. Процесс обучения строится на базе двух и более образовательных организаций, базовая образовательная организация включает модули образовательных программ других организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Модель предполагает своеобразную «покупку» одной (одного) или нескольких дисциплин (модулей), которые реализуются в подобных образовательных программах других образовательных организаций. Такая образовательная программа утверждается базовой организацией, но она должна быть согласована с образовательной организацией партнером. В этом варианте готовая дисциплина (модуль) организации партнера включается в программу базовой организации. Базовая организация на основе договорных отношений направляет своих студентов для освоения данной дисциплины (модуля) в

организацию-партнер, а затем засчитывает результаты, освоения и соответствующие трудоемкости в счет освоения своей программы.

3. Процесс обучения строится на базе одной (базовой) образовательной организации в рамках лицензированной образовательной программы, а для ее реализации привлекаются другие образовательные организации (преподаватели и мастера производственного обучения других организаций).

4. Процесс обучения строится на базе одной (базовой) образовательной организации в рамках лицензированной образовательной программы, обучающиеся одной образовательной организации осваивает в другой образовательной организации не весь профессиональный модуль, а только его фрагмент: например, одну или несколько тем практики, не обеспеченных современным оборудованием.

5. Процесс обучения строится на базе одной (базовой) образовательной организации, для ее реализации привлекаются предприятия. К этой модели относятся образовательные программы, в реализации которых принимают участие организации, не осуществляющие образовательную деятельность (например, научные организации, исследовательские институты и центры, промышленные партнеры). Эти организации представляют свою материально-техническую базу и иные ресурсы для осуществления, прежде всего, практической части образовательного процесса, в том числе для проведения учебной и производственной практики.

Образовательная программа разрабатывается и утверждается образовательной организацией по согласованию с организацией-партнером. Наиболее простым в реализации является включение в образовательную программу дисциплин (модулей), которые реализуются с использованием потенциала промышленных предприятий. Под потенциалом здесь понимается не только научно-технологическая база, но и интеллектуальный вклад ведущих специалистов предприятия в проектирование и реализацию сетевой образовательной программы.

Основными документами, регламентирующими организацию образовательного процесса в сетевой форме, являются:

1. Положение об организации образовательного процесса с использованием сетевых форм реализации образовательных программ - вводится на уровне участников реализации образовательной программы;

2. Договор о сетевой форме реализации образовательной программы – заключается между участниками реализации образовательной программы;

3. Общий учебный план (индивидуальный учебный план) – разрабатывается коллегиально всеми участниками реализации образовательной программы;

4. Годовой календарный учебный график (индивидуальный годовой календарный учебный график) - разрабатывается коллегиально всеми участниками реализации образовательной программы;

5. Расписание занятий (индивидуальное расписание занятий) – разрабатывается каждым участниками реализации образовательной программы.

Развитие молодежного предпринимательства в крае является одним из главных приоритетов государственной молодежной политики в Красноярском крае. Важнейшим направлением деятельности ссузов становится профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров по наиболее дефицитным профессиям и специальностям. Новое направление среднего профессионального обучения – *обучение основам предпринимательства*. В ряде средних специальных учебных заведений организуются имитационные фирмы, к работе которых привлекаются представители малого и среднего бизнеса.

Для решения этих задач проводится работа с обучающимися Техникума индустрии гостеприимства и сервиса по обеспечению социализации и трудоустройства выпускников, содействию реализации их творческих инновационных проектов и *стартапов в индустрии гостеприимства и сервиса*. Для этого направления Техникум индустрии гостеприимства и сервиса выстраивает ряд мероприятий с бизнес-инкубатором, со

структурными подразделениями вузов, как студенческие конструкторские бюро, центры студенческого предпринимательства, научно-внедренческие лаборатории, а также с ЦМИТаи Красноярского края.

С целью успешной адаптации и обеспечения востребованности выпускников Техникума индустрии гостеприимства и сервиса на рынке труда в них созданы учебно-производственные участки: кафе, буфеты, парикмахерские, ателье, гостиницы, цехи по производству колбасных изделий и молочной продукции, учебные хозяйства. Кроме этого, практикуется выполнение подрядных работ по обслуживанию столовых, заказов на изготовление полуфабрикатов, готовых обедов. В результате обучающиеся получают, помимо общепрофессиональных компетенций, знания и навыки в области предпринимательской деятельности. Планируется создать центр предпринимательства, на базе которого смоделирована деятельность трех предприятий малого и среднего бизнеса. Деятельность Центра предпринимательства на базе Техникума индустрии гостеприимства и сервиса будет направлена на создание учебно-имитационных фирм, которые являются не только инструментом технологии в системе практического обучения, но и как управленческой инновацией. Предполагается проведение бизнес-фестиваля предпринимательских проектов обучающихся. Лучшие из проектов будут направляться на апробацию в бизнес-инкубатор, который осуществляет их сопровождение, оказывает административную, информационную, консалтинговую поддержку.

Вторым направлением развития системы среднего профессионального образования является *фандрайзинг* через участие в конкурсах институтов развития и фондов. Планируется участие в федеральных программах Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере «Ползуновские гранты», «У.М.Н.И.К.», «Старт», «У.М.Н.И.К. на «Старт» который позволяет моделировать и развивать процесс подготовки кадров для инновационной экономики и в региональных национальных

проектах, таких как «Социальное предпринимательство», «Развитие среднего и малого бизнеса в Красноярском крае».

Основными критериями *оценки эффективности апробации* модели дуальной подготовки кадров на базе Техникума индустрии гостеприимства и сервиса являются:

1. увеличение количества обучающихся по дуальной системе обучения;
2. увеличение количества разработанных сетевых образовательных программ;
3. доля трудоустройства выпускников на рабочие места, требующие высокого для данной профессии уровня квалификации и доля создания новых бизнес компаний выпускниками;
4. доля выпускников, успешно прошедших процедуру независимой оценки и сертификации квалификаций;
5. увеличение доли привлеченных средств, в т.ч. софинансирования работодателей и Агентства развития малого и среднего бизнеса Красноярского края, агентства труда и занятости населения Красноярского края в подготовке, переподготовке рабочих кадров и повышении их квалификации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артюгина Т.Ю. Современные образовательные технологии: изучаем и применяем: учеб. – метод. пособие / авт. Т.Ю. Артюгина. – Архангельск: АО ИППК РО, 2009. – 58 с.
2. Боровская Н.Н., Шарыгина Н.В., Кирилова А.П. Учебные экологические проекты в современном образовании / Под ред. Н.Н. Боровской. – Архангельск, 2005.- 54 с.
3. Алексахина, Н. В. Организация образовательного процесса средствами сетевых технологий / Н. В. Алексахина, Е. Г. Бойцова, Е. М. Чичев // Управление качеством образования. - 2014. - № 3. - С. 58-67.
4. Алексеев, Н. А. Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики : монография / Н. А. Алексеев. - Тюмень : Изд-во Тю-мен. гос. ун-та, 1996. - 216 с.
5. Ананьев, Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б. Ананьев. - М. : Директ-медиа Паблишинг, 2008. - 136 с.
6. Ананьина, В. И. Образовательная среда: развитие образовательной среды среднего профессионального образования в условиях сетевой кластерной интеграции / Ю. В. Ананьина, В. И. Блинов, И. С. Сергеев ; под общ. ред. В. И. Блинова. - М.: ООО «АВАНГЛИОН-ПРИНТ», 2012. - 152 с.
7. Андрюхина, Л. М. Коучинг высокой эффективности в профессионально-педагогическом образовании / Л. М. Андрюхина // Инновации в профессионально-педагогическом образовании : мат-лы 22-й междунар. науч.-практ. конф. - Екатеринбург : Изд-во РГППУ, 2017. - С. 312-316.
8. Андюсев, Б. Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетент-ностей / Б. Е. Андюсев // Директор школы. - 2010. - № 4. - С. 61-69.
9. Баяхметов, С. У. Профессионально-личностное саморазвитие курсантов в образовательном процессе военного вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Баяхметов Серик Умутбаевич. - Омск, 2017. - 223 с.

10. Бегалинова, К. К. Особенности образовательной системы в условиях глобализации / К. К. Бегалинова, А. С. Бегалинов // *Философия образования*. - 2015. - № 1(58). - С. 5-13.
11. Беликов, В. А. *Философия образования личности: деятельностный аспект* : монография / В. А. Беликов. - М. : Гуманит. изд. центр ВЛА-ДОС, 2004. - 357 с.
12. Белов, В. Ф. *Формирование ценностного отношения к будущей профессии в учреждениях среднего профессионального образования средствами социально-культурной деятельности* / В. Ф. Белов // *Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств*. -2017. - № 38. - С. 193-196.
13. Беспалько, В. П. *Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов* / В. П. Беспалько, Ю. Г. Татур. - М. : Высш. шк., 1989. - 141 с.
14. Беспалько, В. П. *Педагогика и прогрессивные технологии обучения* / В. П. Беспалько. - М., 1995. - 140 с.
15. Багирова И. Х. *Мотивация персонала в условиях кризиса* // *Вестник Томского государственного университета*. – Сер. Экономика. –2011. – № 4. – С. 83–88.
16. Бухалков М. И. *Планирование на предприятии*. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 416 с.
17. Балашов, А.И. *Управление проектами: учебник для бакалавров*/ А.И. Балашов, Е.М. Рогова, М.В. Тихонова, Е.А. Ткаченко: под. общ. ред. Е.М. Роговой. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 383 с.
18. *Организация социально значимой деятельности в учреждениях дополнительного образования: социально – образовательные проекты. Из опыта работы \ авт. – сост. Т.Н. Ковязина, Н.Е. Галицына. – Волгоград: Учитель, 2010. – 153 с.*
19. ГОСТ Р 54869 *Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом*.

20. ГОСТ Р 54871 Проектный менеджмент. Требования к управлению программой.
21. ГОСТ Р 54870 Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелем проектов.
22. ISO 21500:2012 Управление проектами.
23. Руководство к своду знаний по управлению проектами (PMBOK®). –Пятое издание - ProjectManagementInstitute, 2013. – 614 с.
24. Управление проектами: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / И. И. Мазур (и др.); под общим ред. И. И. Мазур и Шапиро В.Д. - 10-е изд., стер. - М. : Издательство "Омега - Л", 2014 . - 960 с.
25. Управление проектами: фундаментальный курс: учебник / А.В. Алёшин, В.М. Аньшин, К.А. Багратиони и др.; под ред. В.М. Аньшина, О.Н. Ильиной; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2013.-620 с.
26. Райзберг Б.А., Лобко А.Г. Программно-целевое планирование и управление: Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2002. – 428 с.
27. Идрисов А.Б., Картышев С.В., Постников А.В. Стратегическое планирование и анализ эффективности инвестиций – М.: Информационноиздательский дом «ФИЛИНЪ», 1996. – 272 с.
28. Липсиц И.В., Косов В.В. Инвестиционный проект: Методы подготовки и анализа. Учебно-справочное пособие. – М.: Издательство БЕК, 1996. – 304 с. 225
29. Методические рекомендации по комплексной оценке мероприятий, направленных на ускорение НТП. Утверждено постановлением ГКНТ и Президиума АН СССР от 3 марта 1988 г. – 17 с.
30. Методические рекомендации по применению механизмов проектного управления в администрации и органах исполнительной власти Тамбовской области. Режим доступа: <https://www.tambov.gov.ru/site/ekon/files/proektное%20управление/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE>

%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf

31. Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102485411>

32. Петунин О. В. Метапредметные умения школьников / О.В. Петунин // Народное образование. – 2012. - № 7. – С. 164 – 169.

33. Психологические аспекты проектной деятельности: программы, конспекты занятий с учащимися / авт. – сост. Н.Л. Куракина, И.С. Сидорук. – Волгоград: Учитель, 2010. – 191 с.

34. Совместные воспитательные проекты: родительские собрания, семейные вечера, спортивные развлечения, проекты \ авт. – сост. М.К. Господникова. – Волгоград: Учитель, 2009. – 152 с.: ил.

35. Управление инновациями в образовательном учреждении: образовательные практико – ориентированные технологии / авт. – сост.М.В. Русинова. – Волгоград: Учитель, 2011. – 175 с.

36. Фришман И.И. Педагогу дополнительного образования об организации общественной активности детей и молодёжи. – М.: УЦ Перспектива, 2009, 2009. – 196 с.

37. Атлас новых профессий». Режим доступа: <https://atlas100.ru/catalog/obrazovanie/organizator-proektnogo-obucheniya/>

38. Стратегическое Ансофф И. управление: учебное пособие. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.

39. Симонова А. А. Понятие сетевого взаимодействия образовательных организаций / А. А. Симонова, М. Ю. Дворникова// Педагогическое образование в России. – 2018. – № 5. – С. 35–40.

40. Геращенко И. П.Эволюционный подход к понятию стратегии развития предприятия // Российское предпринимательство. – 2008. –№ 5. – С. 168–171.

41. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. – СПб. : Питер, 1999. – 480 с.
42. Энциклопедия Друкер П. менеджмента. – М. : Вильямс, 2004. – 432 с.
43. Кобец Е. А. Планирование на предприятии: учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. – 130 с.
44. Костенко Е. П. Теория управления: эволюция концепций в зарубежных странах. – Ростов н/Д: Содействие – XXI век, 2013. – 335 с.
45. Маличенко И. П. Современный взгляд на управление знаниями в организации.: от теории к инструментам и технологиям // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 2. – С. 84–92.
46. Официальные периодические издания: электрон. путеводитель / Рос.нац. б-ка. Центр правовой информации. [СПб.], 2005–2007. – URL:<http://www.tuf.ru>.
47. Сравнительная Полякова Е. Е., Вечкуткина С. А., Петрушина А. В. характеристика российской и зарубежной системы мотивации персонала // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. –2011. – Т. 1, № 2. – С. 366–368.
48. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография / под ред. Е. В. Михалкиной. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2013. – 428 с.
49. Навыки будущего. Режим доступа: <https://tomorrow.moscow/professions/3676.html>.
50. Кукушин В.С., Болдырева-Вараксина А.В. Педагогика начального образования. - М., 2005.
51. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. / Под ред. Е.С. Полат. - М., 2000
52. Пахомова Н.Ю. Проектное обучение - что это? // Методист, №1, 2004. - с. 42.

53. Современная гимназия: взгляд теоретика и практика./Под ред. Е.С. Полат. - М., 2000.
54. Управление проектами в современной организации: Стандарты. Технологии. Персонал. - М., 2004.
55. Федотова Г.А. Развитие дуальной формы профессионального образования в условиях социального партнерства. М.: Изд.центр АПО. - 225с
56. Паспорт регионального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) (Красноярский край)" (2019-2020 годы)(879КВ)
57. Паспорт регионального проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) (Красноярский край)" (2021-2024 годы, метод. указания от 31.07.2020)(975КВ)
58. Чилипенюк Ю. Ю. Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность // Человек и труд. – 2013. – № 11–12. – С. 38–41.
59. Щебельская Э .Г. Типология условий управления сетевым образовательным взаимодействием в системе образования / Э. Г. Щебельская// Вестник ТОГИРРО. – 2016. – №1(33). – С. 57–60
60. Управление проектами и программами. Режим доступа: <https://narfu.ru/upload/iblock/82f/konspekt-upip.pdf>
61. Competency-based Human Gangani N. T., McLean G. N., Braden R. A. Resource Development Strategy // Proceedings of Academy of Human Resource Development Annual Conference (4–7 March). Austin, TX, 2004. – Vol. 2.
62. Testing for competence rather than for intelligence // McClelland D. C. American Psychologist. – 1973. – № 28.
63. Typology of knowledge, Winterton J., Delamare Le Deist F., Stringfellow E. skills and competences: clarification of the concept and prototype // Research report elaborated on behalf of Cedefop / Thessaloniki Fina.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение А

**Кейс модели подготовки кадров АО«ИСС» и АО«Красмаш».**

#### **1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

АО«Красмаш» является основным изготовителем в России баллистических ракет для подводных лодок, а также базового модуля разгонного блока для ракет-носителей«ЗЕНИТ», «ПРОТОН».

В рамках конверсионной программы освоено производство:

- теплообменной аппаратуры и сепараторов;
- котлового и емкостного оборудования;
- ростовых установок для выращивания кристаллов поликремния;
- нестандартного оборудования и др.

АО «Красмаш» имеет уникальное дорогостоящее оборудование:

- станочный паркDMG;
- системыHEIDENHAIN, SIEMENS.

АО «ИСС» владеет технологиями полного цикла создания космических комплексов от проектирования до управления космическими аппаратами на всех орбитах – от низких круговых до геостационарных.

За время своей деятельности предприятие принимало участие в реализации более чем 30 космических программ в областях связи, ретрансляции телевидения, навигации, геодезии и научных исследований. Было спроектировано, изготовлено и запущено порядка 50 различных типов космических аппаратов, отличающихся высокой надежностью и предназначенных для использования на низкой круговой, круговой, высокоэллиптической и геостационарных орбитах.

АО «ИСС» имеет уникальное дорогостоящее оборудование:

- станочный парк HAAS;

– системы FANUC, CATIA.

АО «Красмаш» и АО «ИСС» имеют комплексные производственно-экспериментальные базы, оснащенные современным оборудованием, и продолжают ежегодно пополняться новым высокопроизводительным оборудованием, что требует наличия персонала, обладающего всем спектром компетенций, необходимых для создания инновационной продукции космического назначения.

Организация технологического процесса состоит из нескольких этапов: подготовка производства, изготовление деталей, сборка узлов, сборка изделия, испытания.

Отличительной особенностью производственного процесса обоих предприятий является выпуск уникальной продукции: для АО «ИСС» – единичное производство; АО «Красмаш» – мелкосерийное производство.

Подобная специфика предприятий ОПК увеличивает их потребность в специалистах, обладающих компетенциями в нескольких смежных профессиях, способных эффективно выполнять сложные работы на высокотехнологическом оборудовании. Кроме того, дополнительным требованием работодателя является существенное сокращение сроков адаптации, которые на сегодня согласно оценкам специалистов предприятий, составляют 4-5 лет.

Требования работодателя предполагают, что выпускник должен обладать профессиональными компетенциями смежных рабочих профессий: оператор станков с ПУ, наладчик станков и манипуляторов с ЧПУ, программист станков с ПУ.



Рисунок 6. Модель образовательного процесса

Основаниями для построения данной модели обучения является необходимость в подготовке высококвалифицированных кадров, способных решать задачи, обеспечивающие эффективное выполнение отдельных компонентов сложного производственного процесса, которые должны обладать наряду с узкопрофессиональными компетенциями, компетенциями, обеспечивающими его становление как высокоорганизованного, самостоятельного работника.

Особенностью данной модели является:

улучшение качества набора за счет ранней профессионализации, разработка графика перемещения студентов на рабочих местах в период прохождения практики; прохождение учебной практики студентами на предприятии, в научно-образовательном центре «Ракетно-космические технологии» (период прохождения составляет от 4 до 8 недель), овладение студентом в процессе практико-ориентированного обучения

профессиональными компетенциями, как по основной, так и по смежным рабочим профессиям;

организация целевого обучения на основе договоров, заключаемых со студентами по окончании первого курса.

Данная модель, учитывая многообразие технологий, используемых предприятиями и наличие большого объема различных технологических операций, большого количества деталей, сборочных единиц разной сложности и степени изготовления, с применением различных материалов подразумевает подготовку кадров под конкретные технологические процессы.

## **2. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ.**

Приоритетной целью кадровой политики АО «ИСС» является формирование высококвалифицированного и мотивированного коллектива, способного повысить конкурентоспособность и укрепить лидирующие позиции фирмы на рынке космической техники. Число сотрудников предприятия 8400 человек. Ежегодная потребность в специалистах – 10 человек.

Основными задачами кадровой политики предприятия являются:

- определение стратегии, целей управления персоналом, формирование идеологии кадровой работы;
- планирование потребностей организации в персонале;
- поиск и привлечение персонала, отбор и обучение, руководство коллективом;
- формирование и работа с кадровым резервом на руководящие должности;
- оценка потенциала работников предприятия;
- переподготовка и повышение квалификации персонала;
- определение рабочих мест, условий труда, построение рабочего процесса в целом.

Приоритетной целью кадровой политики АО «Красмаш» является модернизация оборудования и уникальность технологий производства, необходимость постоянного совершенствования, обучения и переподготовки персонала.

Проводимая в Обществе кадровая политика обеспечивает достаточный качественный и количественный кадровый состав для выполнения производственной программы и договорных обязательств в полном объеме и в установленные сроки. Работа руководства Общества и службы управления персоналом в области кадровой политики направлена на обновление кадрового состава, привлечение и закрепление в Обществе высококвалифицированных специалистов, повышение квалификации и профессиональных навыков работников, снижение текучести кадров.

В целях решения проблемных кадровых вопросов в АО «Красмаш» разработаны и реализуются программы, направленные на сохранение и привлечение высококвалифицированных кадров.

Для комплектования подразделений Общества молодыми кадрами, привлечения и их закрепления на производстве проводится профориентационная работа по направлениям:

- профессиональная консультация и информирование учащихся для стимулирования процесса выбора будущей профессиональной деятельности в технических направлениях;
- подбор абитуриентов, подготовка рабочих и специалистов для предприятия в по целевой подготовке в рамках государственного плана;
- привлечение, закрепление молодых рабочих и специалистов выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования;
- проведение мероприятий по повышению престижа рабочих профессий и технических специальностей среди молодежи.

Базовыми образовательными организациями для АО«Красмаш» являются «Сибирский государственный аэрокосмический университет им. академика М.Ф. Решетнева», «Сибирский федеральный университет», Аэрокосмический колледж СибГАУ. Студенты целевого приема, выполняющие учебный план и обучающиеся с оценками «отлично» и «хорошо», получают от Красмаша дополнительную ежемесячную стипендию. С целью поощрения наиболее одаренных студентов СибГАУ, поддержки студенческой молодежи, имеющей выдающиеся успехи в учебе и научно-исследовательской деятельности по актуальным научно-техническим, опытно-конструкторским, технологическим, производственным и социально-экономическим на-правлениям учреждены именные стипендии АО «Красмаш».

В фазе поиска приемлемых технологий обучения, по формированию среднего профессионально-технического образования работников в области промышленности большие надежды возлагают на дуальную систему, которая является видом профессионального образования и имеет ряд преимуществ:

- устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой;
- в механизме дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущего работника;
- дуальная система обучения работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество их знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;
- заинтересованностью руководителей предприятий в обучении «своего» работника;
- учебное заведение, работая в тесном контакте с предприятием, учитывает производственные требования, предъявляемые к будущему специалисту уже в ходе обучения.

### **3. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ.**

Учебная деятельность студентов, обучающихся в рамках дуального образования, оценивается в соответствии с критериями, прописанными по каждой дисциплине и междисциплинарному курсу модуля в контроле оценочных средств (КОС).

Структурные элементы системы современной оценки достижения планируемых результатов образования: цели оценочной деятельности, основные показатели оценивания, критерии оценивания, процедуры и инструментарий оценивания, формы представления результатов, условия и границы применения системы оценки. Все эти этапы сформированности знаний, умений и компетенций, отражены в КОСах дисциплин и модулей.

Практическая деятельность студентов оценивается в рамках прохождения учебной и производственной практики. Пошаговая детализация формируемых компетенций, отражаемая в дневнике практик, позволит выявить уровень сформированности профессиональных и общих компетенций будущего специалиста. При этом преподаватели и мастера будут учитывать выполненные тестирования, кейс-задания, подготовленный портфолио и форму квалификационной работы с учетом требований компетенций WorldSkills.

Внеаудиторная (самостоятельная) работа является обязательной для каждого обучающегося, её объём в часах определяется действующими рабочими учебными планами по основным профессиональным образовательным программам. Основными целями самостоятельной работы обучающихся являются освоение в полном объёме основной образовательной программы и последовательная выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной деятельности, а также: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;

- углубление и расширение теоретических знаний;

- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА обучающихся Аэрокосмического колледжа включает в себя:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, практическим, семинарским, лабораторным, и др.) и выполнение соответствующих заданий;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебных дисциплин и междисциплинарных курсов в соответствии с тематическими планами;
- подготовку к практикам и выполнение заданий, предусмотренных практиками;
- выполнение письменных контрольных и курсовых работ (проектов), электронных презентаций;
- подготовку ко всем видам контрольных испытаний, в том числе зачётам и экзаменам;
- подготовку к итоговой государственной аттестации, в том числе выполнение выпускной квалификационной работы;
- работу в студенческих обществах, кружках, семинарах и т.п.;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

Подготовка студентов для участия в НИР идет на базе РЦ КП«КАС», НОЦ РКТ и слесарно-токарных мастерских колледжа. Все проводимые мероприятия на базе колледжа в рамках внедрения дуальной системы позволяют двигаться по пути достижения цели – подготовки рабочего

персонала с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для оборон-но-промышленного и машиностроительного комплекса.

#### **4. МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ СОДЕРЖАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА ДОСТИЖЕНИЯ**

##### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ:**

- ежемесячно проводились заседания цикловой комиссии специальности 15.02.08

Технология машиностроения, на которых обсуждались результаты аттестации студентов, вызывались на собеседования неуспевающие; обсуждали материалы про-межуточной аттестации и др.;

- проведен семинар для преподавателей, работающих в группе дуального обучения «Диагностика коммуникативных и регулятивных умений в проектной и учебно-исследовательской деятельности»;

- методический совет «Порядок проведения оценки качества образования в рамках дуального образования студентов группы ТМ-44-12».

Виды мероприятий мониторинга:

- отборочный экзамен для ДО;
- собеседование со студентами;
- интернет-тестирование (ФЕПО);
- промежуточная аттестация студентов;
- директорский срез знаний по дисциплинам.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ**, регламентирующие подготовку рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности Красноярского края, на основе дуального обучения в области машиностроения на базе АК СибГАУ:

- положение о порядке организации дуального обучения;
- положение о формах и методах организации учебно-производственного процесса в АК СибГАУ;

- положение об учебной и производственной практике в рамках дуального образования;

- положение о системе мониторинга качества обучения студентов по дуальной системе;
- положение о фонде оценочных средств для проведения рубежного контроля и промежуточной аттестации в рамках дуального образования
- типовой договор об обучении по дуальной системе;
- квалификационные требования к выпускника дуального образования по профессии «Оператор станков с программным управлением»;
- график учебного процесса по профессии «Оператор станков с программным управлением»;
- учебные планы по профессии «Оператор станков с программным управлением»;
- рабочие программы дисциплин и профессиональных модулей дуальной профессиональной образовательной программы «Оператор станков с программным управлением»;
- рабочие программы учебной и производственной практик дуальной профессиональной образовательной программы «Оператор станков с программным управлением»;
- методические указания для проведения лабораторно-практических работ;
- фонд оценочных средств, для проведения входного контроля знаний для зачисления в группу дуального образования.

**Кейс модели подготовки кадров АО «НПП «Радиосвязь»****1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

АО «НПП «Радиосвязь»» в течение многих лет занимается разработкой новых приборов, оборудования и технологий. Современный технологический процесс кардинально отличается от технологического процесса простого производства по выпуску какой-либо продукции. В технологической цепочке современного производственного процесса появились новые элементы, например: моделирование изделий и режимов их работы, использование единой информационной среды, использование САПР и др.

АО «НПП «Радиосвязь»» занимается разработкой и выпуском современных станций спутниковой и тропосферной связи. На предприятии идет процесс постоянного технического перевооружения современным высокотехнологичным оборудованием, поэтому особенно актуальна подготовка высококвалифицированных кадров, соответствующих требованиям к квалификации работников предприятия, способных:

- вести разработку новых изделий и технологий,
- использовать единую информационную среду;
- использовать системы автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении;
- применять на практике моделирование изделий в 3D и режимов их работы;
- использовать в работе интегрированные навыки.

В связи с вышеизложенными требованиями к кадрам АО «НПП «Радиосвязь»» возникает необходимость в такой системе обучения, которая бы позволяла изучать теорию в области программирования и получать

практические навыки на реальной производственной базе. Отсюда вытекает необходимость обучения с использованием ресурсов предприятия.

## **2. МОДЕЛЬ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ.**

Данная модель имеет два уровня:

I уровень – среднее профессиональное образование. Подразумевает изменение содержания дисциплин и модулей профессионального цикла; создание принципиально новых специальностей на основе интеграции. Так, например, для студентов специальности «Программирование в компьютерных системах» в одной группе обучающихся через междисциплинарный курс «Прикладное программирование» можно готовить специалистов для трех областей высокотехнологичного производства: «Машиностроение», «Радиоаппаратостроение», «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники» с формированием надпрофессиональных навыков в области автоматизации управления производством.

Особенностями указанного уровня являются проведение лабораторно-практических работ на предприятии (например, студенты техникумов проходя часть теоретической и практической подготовки на базе АО «НПП «Радиосвязь»», где под началом наставников получают теоретические знания, практические навыки и выполняют практические задания – создают электронные 3D-модели деталей и сборочных единиц в виртуальной реальности) и включение студентов в реальный технологический процесс предприятия во время прохождения практики.

II уровень – высшее образование (бакалавриат). Подразумевает возможность для выпускников профессиональных образовательных организаций, освоивших образовательные программы среднего профессионального образования, в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов образовательных организаций высшего образования

и предприятий поступать на 2 курс образовательных организаций высшего образования. Таким образом, сроки обучения в высших образовательных организациях сократятся с 4 до 3 лет. Особенности данного уровня являются – интеграция образовательных программ СПО и ВПО, наличие базовых кафедр на предприятии.



Рисунок 7. Модель новых профессий

### 3. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Система подготовки высококвалифицированных специалистов в рамках этой модели включает:

- подготовку специалистов для уникального мелкосерийного производства, а также разработки новых изделий и технологий, соответствующих квалификационным требованиям предприятия,

- создание образовательных траекторий студентов (колледж-предприятие; колледж – ВУЗ-предприятие).

В совместную деятельность по реализации модели включены:

- Акционерное общество «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь»;

- Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Красноярский колледж радиоэлектроники, экономики и управления»;

- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет».

Основные позиции участников:

1. АО «НПП «Радиосвязь»» участвует в разработке учебно-методической документации, осуществляет организацию прохождения учебной и производственной практик, лабораторно-практических занятий по общепрофессиональным дисциплинам и профессиональным модулям, оснащение материально-технической базы образовательного учреждения. Осуществляет профотбор.

2. ККРЭУ – разработка и внедрение практико-ориентированных программ подготовки специалистов среднего звена, соответствующих ФГОС и обеспечивающих согласованный с предприятием базовый уровень подготовки будущего работника;

3. СФУ –осуществляет научно-исследовательские разработки в области организации технологического процесса, вовлечение студентов в инновационно-технологические процессы.

Стратегическим партнером предприятий и ВУЗов региона в рамках отдельных проектов технического перевооружения и обучающих семинаров стал концерн DMG-MoriSeiki (ФРГ-Япония), который является одним из мировых лидеров в области станкостроения. Кроме того, деловые связи

установлены с DMG TrainingsAcademy (Академия DMG) – специальное подразделение концерна DMG, которое осуществляет взаимодействие с учебно-производственными центрами по всему миру, в том числе и на территории Российской Федерации.

Академия DMG обладает знаниями, компетенциями, возможностями для оказания помощи в организации современных обучающих центров и поддержания актуальности их оборудования и технологий в будущем.

В рамках программы сотрудничества НОЦ «РКТ» ОАО «Красмаш», СибГАУ и DMG-академией выполнены мероприятия по созданию учебного класса и производственного участка с размещением учебных бордов, разработкой и адаптацией учебно-методических программ, приобретены и запущены токарный, фрезерный станки.

### **3. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКУ КАК ЯДРО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.**

В соответствии с требованиями современного высокотехнологичного производства были сформулированы основные квалификационные требования предприятия. Так как процесс проектирования и изготовления изделий современной техники полностью автоматизирован, что требует универсальных знаний от его участников, квалификационные требования предприятия затронули области над профессиональной деятельности, ранее не предусмотренные ФГОС и расширяющие функциональные возможности студентов по специальности.

Во время производственного обучения студенты приобретут основные навыки по специальности, по работе с современным оборудованием и программным обеспечением, познакомятся с автоматизированной системой управления предприятием и корпоративной культурой предприятия, научатся работать в команде. Практика во время обучения полностью ориентирована на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте.

За счет вариативной части расширено содержание дисциплин общепрофессионального цикла и профессиональных модулей с целью

расширения функциональных возможностей специальности и приобретения надпрофессиональных/ключевых навыков.

Новизна реализации учебного процесса заключается:

Во-первых, в организации возможностей выбора студентами индивидуальных траекторий по интегрированным, то есть совместно с СФУ и предприятием разработанным основным образовательным программам непрерывного обучения колледж– ВУЗ– предприятие. Например, такой подход опробован на специальности «Технология машиностроения» (объединение по вертикали). Этот ход важен в связи с тем, что не все студенты пройдут профотбор предприятия или будут иметь желание идти на предприятие после получения диплома колледжа.

Во-вторых, в организации индивидуальных траекторий выпускника при освоении одной узко-профессиональной специальности с возможностью расширения функциональных возможностей.

#### **4. ПРОСТРАНСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ СТУДЕНТОВ.**

На рисунке представлена возможность продолжения выпускником колледжа обучения в бакалавриате СФУ в укороченные сроки. Эта возможность обеспечивается посредством:

- интеграции образовательных программ СПО и ВПО;
- создания базовых кафедр на предприятии;
- создания новых видов деятельности на основе построения обучения таким образом, чтобы обучающийся мог освоить наряду с основной профессией основы других профессий;
- изменения содержания дисциплин и модулей профессионального цикла;
- включенность студентов в технологический процесс предприятия во время практики и лабораторно-практических занятий.



Рисунок 8. Модель подготовки кадров

Для студентов специальности «Программирование в компьютерных системах» в одной группе обучающихся через МДК 01.02 «Прикладное программирование» можно готовить специалистов для трех областей высокотехнологичного производства: машиностроение, радиоаппаратостроение, техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники с формированием надпрофессиональных навыков в области автоматизации управления производством.



Рисунок 9. Области подготовки в рамках специальности «Программирование в компьютерных системах»

Студентов специальности «Компьютерные сети» можно профилировать под конкретную производственную технологическую цепочку через МДК 01.01 «Организация, принципы построения и функционирования компьютерных сетей», МДК 02.01 «Программное обеспечение компьютерных сетей», МДК 03.01. «Эксплуатация объектов сетевой инфраструктуры».



Рисунок 10. Области подготовки в рамках специальности «Компьютерные сети»

Расширить функциональные возможности в области программирования и автоматизации управления производством для студентов специальностей «Радиоаппаратостроение», «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники(по отраслям)» можно через ПМ 02 «Выполнение

настройки, регулировки и проведение стандартных и сертифицированных испытаний устройств, блоков и приборов радиоэлектронной техники» и для студентов специальности «Технология машиностроения» через МДК01.02 «Системы автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении», МДК 02.02 «Работа в единой информационной среде предприятия», МДК03.01 «Реализация технологических процессов изготовления деталей».



Рисунок 11. Области подготовки в рамках специальностей

**Кейс модели подготовки кадров краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса».**

## **1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

История Сибирского профессионального лицея № 18 началась в 1961 г. Созданное тогда ремесленное училище (РУ №6) готовило сначала поваров, а впоследствии и продавцов продовольственных и промышленных товаров. Расширение потребности в кадрах для сферы торговли и общественного питания и рост авторитета училища привели к необходимости изменения статуса. В 1972 г. было выстроено новое здание, увеличен приём учащихся, которым стали давать помимо профессии и среднее образование, соответственно увеличился и выпуск до 300 человек в год. Училище стало называться СГПТУ — 18.

СГПТУ-18 неоднократно занимало первые места не только в крае, но и в СССР.

Рынку труда потребовались более подготовленные кадры, знакомые с коммерческой деятельностью. В связи с этим необходимо было и изменение роли училища, учебных планов и программ. В изменении статуса училища внесла вклад Филатова Г.П., которая в 1976 году стала директором учебного заведения. С января 1992 г. училище стало называться Коммерческим лицеем — это новый тип учебного заведения, ориентированный на подготовку высококвалифицированных специалистов. Переименование училища в лицей - это не просто смена вывески, а изменение целей и задач по подготовке работников коммерческой деятельности с учётом требований современного рынка и конкурентоспособности.

С 2008 года учебное заведение носит название Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение начального профессионального образования «Сибирский профессиональный лицей № 18»

2007-2008 учебный год для лицея стал годом инноваций в области подготовки конкурентоспособных специалистов. Учащиеся активно приняли участие в профессиональных конкурсах на различном уровне. Лысяя Вера представляла профессию «Кассир-контролер торгового зала» в Краевом конкурсе профессионального мастерства, где завоевала диплом третьей степени,

Сегодня ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что нам необходимо образование, которое готовит молодое поколение не только гибко приспосабливаться к стремительным изменениям в мире, но и активно влиять на происходящие социальные перемены, образовательные результаты связаны с такими компетентностями как предприимчивость, активность, критически мышление и творчество, самостоятельность и ответственность, а также способности к пониманию других людей и сотрудничеству.

С марта 2007 года на базе лицея начал функционировать Ресурсный центр как структурное подразделение. В Ресурсном центре в образовательном процессе используются: модульная технология, «кейс-технология». Главной отличительной чертой таких методов и технологий является инициативность самих учащихся в учебном процессе, которую стимулирует педагог с позиции партнера-помощника. Ход и результат обучения приобретают личностную значимость для всех участников процесса.

На сегодняшний день в Ресурсном центре разработаны 17 программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям: «Повар», «Кондитер», «Официант», «Бармен», «Продавец продовольственных товаров», «Продавец непродовольственных товаров», «Пекарь», которые прошли согласование с Сибирской Ассоциацией Гостеприимства, Барменской Ассоциацией России; кроме того, разработаны программы специализаций: «Бариста», «Повар по приготовлению суши»,

«Мерчандайзер», «Организация питания отечественных и иностранных туристов». Мастер производственного обучения по профессии «Официант-бармен».

В рамках социального партнерства налажено тесное взаимодействие с «Сибирской Ассоциацией Гостеприимства», «Барменской Ассоциацией России», ООО «Голана», ООО «Ресторация», ООО «Караван», ООО ЕТК Тренд – сеть магазинов «Красный Яр», ООО «Вега» - магазины «Командор» по вопросам прохождения производственной практики учащихся на данных предприятиях и предоставлении рабочих мест по окончании обучения в лицее. Такое сотрудничество позволило обеспечить 100% трудоустройство выпускников.

Совместно с Ассоциацией специалистов по управлению персоналом разработан проект в рамках социального партнерства представителей бизнеса и сферы образования с целью повышения конкурентной способности выпускников через формирование навыков эффективного поведения на рынке труда. В результате в Ресурсном центре лицея проводятся тренинги: «Твое будущее- Профессионал» и «Эффективное поведение на рынке труда».

В 2007-2008 году в лицее, в рамках проекта, проводимого совместно с Московским Центром изучения проблем профессионального образования организована экспериментальная группа из состава мастеров производственного обучения и преподавателей по разработке и апробации модульных программ, основанных на компетенциях по профессиям: «Повар», «Кондитер», «Официант».

Методическая работа в лицее строится как система, способствующая саморазвитию личности педагогов. Разнообразной и актуальной стала тематика педагогических советов: «Ресурсный центр - первые итоги, проблемы, перспективы развития», «Проектная деятельность в воспитательной работе», «Современные образовательные технологии и их использование в учебном процессе: целесообразность и эффективность».

Изучение и освоение современных образовательных технологий, повышение квалификации педагогов в 2007-2008 учебном году способствовало активному внедрению в учебный процесс новых образовательных и информационных технологий:

- модульное обучение, основанное на компетенциях;
- личностно ориентированное обучение, индивидуализация;
- проектная деятельность.

Одной из основных задач в организации воспитательного процесса в лицее педагогический коллектив видит в создании условий для развития творческой личности учащегося. Коллектив лицея неоднократно становился дипломантом ежегодного Краевого фестиваля художественного творчества «Я вхожу в мир искусств». Театр песни учащихся «Хорошее настроение» - дипломант и лауреат районных, городских и краевых конкурсов. Учащиеся являются членами молодежного движения «Союз молодых профессионалов Красноярского края». В лицее разработаны и реализуются проекты «Русские традиции», «Сыны Отечества», «Неделя семьи», «Неделя психологии», «Театр еды» другие.

Таблица 6

Количество педагогических работников КГАПОУ «Техникума индустрии гостеприимства и сервиса» по квалификационному уровню

Квалификационный уровень	2021 г, количество человек
Первая категория	17
Высшая категория	15
Нет категории	29

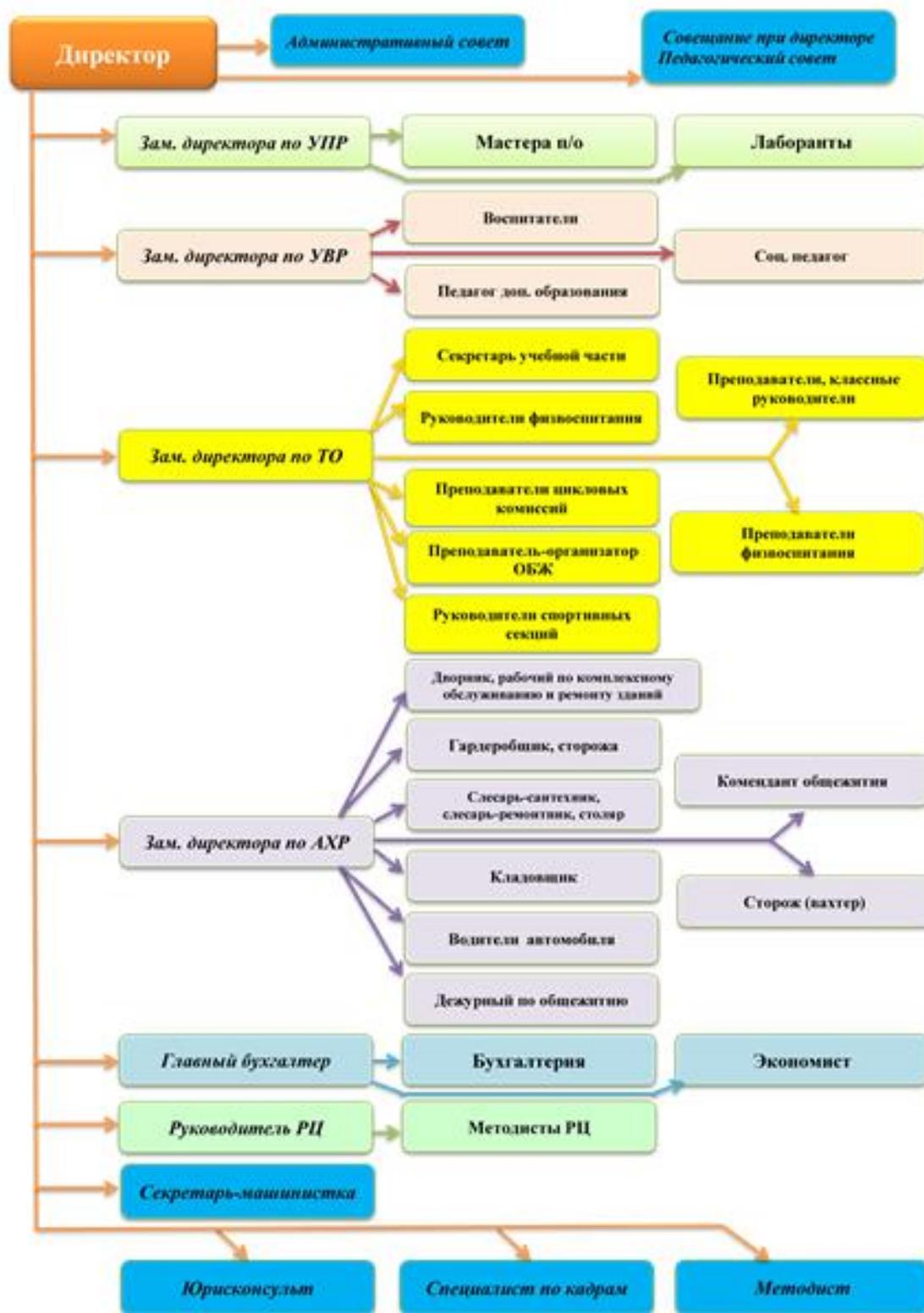


Рисунок 12. Структура управления образовательной организацией

## 2. СЕТЕВАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ДУАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ



Рисунок 13. Сетевая реализация модели дуальной подготовки КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»

## 3. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

В рамках реализации основных видов деятельности образовательное учреждение реализует основные профессиональные образовательные программы: образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена. Так же учреждением могут реализовываться:

- основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих;

б) дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы (в том числе: дополнительные общеобразовательные программы различной направленности (технической, естественнонаучной, физкультурно-спортивной, художественной, туристско-краеведческой, социально-педагогической));

в) дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

Получение среднего профессионального образования на базе основного общего образования осуществляется в Учреждении с одновременным получением среднего общего образования в пределах соответствующей образовательной программы среднего профессионального образования. В этом случае образовательная программа среднего профессионального образования, реализуемая на базе основного общего образования, разрабатывается на основе требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего общего и среднего профессионального образования с учетом получаемой профессии или специальности среднего профессионального образования

Основные показатели образовательной организации, связанные с образовательными услугами по подготовке кадров по направлениям: 43.01.09 Повар, кондитер; 43.01.01 Официант, бармен; 43.02.14 Гостиничное дело; 43.02.15 Поварское и кондитерское дело.

**Сквозная дорожная карта реализации проекта  
«Образовательный кластер индустрии гостеприимства и сервиса в Красноярском крае»**

Этапы реализации проекта	Задачи этапа	Результаты этапа	Возможная координация
<b>Этап 1 - Первоочередные задачи, направленные на качественный рост (2021-2022 гг.)</b>			
	1.1. Запуск кластерных проектов: определение проектных команд, разработка паспортов проектов, стартового состава участников проекта	<p>Заключенные с организациями-участниками проектов договоры / соглашения</p> <p>Подготовленные, утвержденные и согласованные с профильными министерствами и агентствами Красноярского края паспорта проектов</p> <p>Принятие решения и формирование органа управления реализации кластерными проектами</p>	<p>Взаимодействие с профильными краевыми министерствами, координация через Агентство развития малого и среднего бизнеса, Торгово-промышленную палату</p>
	1.2. Создание и организация работы наблюдательного совета за ходом реализации проекта	<p>Утверждение состава Наблюдательного Совета проекта</p> <p>Протоколы решений Наблюдательного Совета, отчеты о ходе реализации проекта</p>	
	1.3. Запуск проектных работ по разработке моделей сквозных стандартов компетенций, начиная со школ и заканчивая вузами на основе профессиональных стандартов и ФГОС	<p>Сквозные стандарты по приоритетным направлениям подготовки, включая обеспечение международной конкурентоспособности</p> <p>Отработка организационной модели и закрепление на методическом уровне</p>	<p>Включение в разработку стандартов работодателей</p>

		подходов к разработке сквозных стандартов	
	1.4. Запуск проектных работ по разработке алгоритмического и программного обеспечения, обеспечивающего создание индивидуального учебного плана обучающегося, адаптацию учебных материалов под индивидуальные особенности обучаемого с формированием текущей успеваемости обучаемого	Учебные планы и механизмы формирования образовательных программ, обладающих свойствами адаптивности  Регистрация интеллектуальной собственности  Прототип региональной межвузовской интеллектуальной обучающей системы с открытым доступом	Агентство малого и среднего бизнеса  Профильные министерства края Координация с профильными стратегическими партнерами
	1.5. Запуск проектных работ по формированию системы управления организацией и содержанием учебного процесса.  Формирование аналитической системы, оценивающей прогресс обучения и индивидуальные особенности обучаемых	Создание электронного виртуального деканата, отражение индивидуального учебного плана в электронной зачетной книжке, электронной ведомости преподавателя и в «электронном деканате»  Регистрация интеллектуальной собственности	Взаимодействие с профильными краевыми министерствами, координация через Агентство развития малого и среднего бизнеса Механизмы корректировки образовательной траектории для работы с обучающимися Принятие решений о межвузовской виртуальной академической мобильности на региональном уровне
	1.6. а) Мониторинг компетенций. Выстраивание системы компетентностного оценивания уровней личностной, предметной и профессиональной подготовленности обучающихся на всех этапах обучения	Система оценки знаниевых компонентов компетенций на основе автоматизированного предоставления сведений об обучении	С учетом состояния дел по формированию электронных портфолио в России.  Аналитический обзор

	(электронные портфолио). б) Разработка моделей и технологий управления организацией и содержанием учебного процесса	Технологии автоматизированного формирования содержания электронного портфолио Регистрация интеллектуальной собственности	
	1.7. Организация работы площадок, обеспечивающих проведение эффективных форм онлайн-занятий в сетевом режиме на аудиторию	Онлайн-занятия по дисциплинам базовой и вариативной части учебных планов в соответствии с разрабатываемыми направлениями подготовки	Популяризация мероприятий на краевом уровне
	1.8. Внедрение системы виртуальной академической мобильности, обеспечивающей фиксацию учебной работы в форме кредитов и их перезачету участникам проекта	Региональная система межвузовской виртуальной академической мобильности, совместимая с принятыми международными стандартами  Протоколы и акты о принятии системы обеспечения виртуальной академической мобильности	Построение системы обеспечения виртуальной академической мобильности с учетом ее совместимости с общероссийскими инициативами
	1.9. Разработка методических рекомендаций по структурированию учебных и контрольно-измерительных материалов на основе создаваемых моделей представления образовательных ресурсов.	Издание методических рекомендаций  Повышение квалификации педагогических работников	Экспертное консультирование
	1.10. Организация курсов повышения квалификации преподавателей вузов и школ в формате тренингов с целью подготовки тьюторов, модераторов учебного процесса и др.	Адаптированная система переподготовки кадров под цели и задачи модернизации образовательной среды	Координация формирования пула подготовленных специалистов

	1.11. Запуск в эксплуатацию прототипа региональной инновационной образовательной площадки	Решение Наблюдательного совета  Акт, протокол, отчет о подведении итогов реализации первого этапа	Взаимодействие с профильными краевыми министерствами, координация через Агентство развития малого и среднего бизнеса
<b>Перспективные направления развития проекта</b>			
<b>Этап 2 – Количественный рост и корректировка проекта (2023-2024 гг.)</b>			
	2.1. Расширение числа направлений подготовки специалистов в области индустрии гостеприимства и сервиса, для которых разрабатываются индивидуальные учебные планы и соответствующие образовательные ресурсы	Протокол заседания наблюдательного совета о подведении итогов первого этапа и перехода ко второй стадии реализации проекта  Не менее 10 направлений подготовки кадров	Агентство развития малого и среднего бизнеса  Координация процессов взаимодействия с привлекаемыми экспертами от институтов и предприятий-партнеров
	2.2. Системная работа на уровне проектных команд участников проектов. Увеличение числа участников проекта: работодатели, ВУЗы, ССУЗы, школы	Протокол заседания Наблюдательного совета  Работодатели, ВУЗы, ССУЗы, школы по разрабатываемым направлениям подготовки	Агентство развития малого и среднего бизнеса
	2.3. Разработка механизмов привлечения финансирования деятельности кластера и разработки образовательных ресурсов от работодателей-заказчиков	Привлеченное софинансирование	Агентство развития малого и среднего бизнеса
	2.4. Внедрение автоматизированных средств получения обратной связи от работодателей по формированию компетенций учащихся и корректировке образовательных траекторий	Система обратной связи	Координация с работодателями, изучение опыта работодателей

	<p>2.5. Запуск в опытную эксплуатацию открытой региональной информационной обучающей системы, обеспечивающей поддержку реализации индивидуальных учебных планов и адаптивных образовательных траекторий по образовательным программам, ориентированных на приоритетные направления подготовки кадров для индустрии гостеприимства и сервиса</p>	<p>Увеличение производительности          Протокол заседания Наблюдательного совета</p> <p>Акт о запуске системы в опытную эксплуатацию          Программное обеспечение, система организации работы и управления, открытый доступ на уровне региона</p>	<p>С учетом результатов реализации проекта и степени охвата          Синхронизация в рамках интеграции результатов по направлениям</p>
<p><b>Этап 3 – Перспективные направления развития (2024-2026 гг.)</b></p>			
	<p>3.1. Расширение спектра образовательных программ, по которым формируются индивидуальные образовательные траектории, в индустрии гостеприимства и сервиса</p> <p>3.2. Широкомасштабное использование накопленных данных (BigData) для повышения качества и индивидуализации обучения в индустрии гостеприимства и сервиса</p> <p>3.3. Построение автоматизированной системы анализа и управления качеством учебного процесса</p> <p>3.4. Создание и организация работы регионального научно-образовательного и методического центра в области разработки содержания образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки кадров</p> <p>3.5. Масштабирование проекта на организации Сибирского федерального округа, России</p> <p>3.6. Вывод проекта на самоокупаемость за счет привлеченных внешних источников финансирования</p>	<p>По результатам анализа выполнения предыдущих этапов</p>	

**СЕТЕВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДУАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
КГАПОУ «Техникум индустрии  
гостеприимства и сервиса»  
 Берилло И.В.

**СОГЛАСОВАНО**

Директор ОАО «Гостиница  
Красноярск»  
 Кухаренко Е.В.

**Программа практической подготовки  
(дуального обучения)**

по профессии 43.02.14 Гостиничное дело  
(наименование специальности)

КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»  
(наименование образовательного учреждения)

ОАО «Гостиница Красноярск»  
(наименование предприятия)

на 2021/2025 учебные годы

Красноярск  
2021

Программа практической подготовки (дуального обучения) разработана на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) среднего профессионального образования по специальности 43.02.14 Гостиничное дело;
- рабочих программ профессиональных модулей и практик по специальности 43.02.14 Гостиничное дело;

Организации - разработчики программы:  
Образовательное учреждение:  
КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»

Предприятие/организация:  
ОАО «Гостиница Красноярск»

Разработчики программы:  
«КГАПОУ Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»  
Кухаренко Е.В., директор ОАО «Гостиница Красноярск»

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	4
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	12
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	12
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	14

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

## 1.1. Область применения программы

Программа практической подготовки (дуального обучения) является составной частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС СПО по специальности 43.02.14 Гостиничное дело в рамках реализации практической подготовки (дуального обучения).

Программа практической подготовки (дуального обучения) используется с целью организации взаимодействия работодателей с обучающимися техникума в процессе организация и контроля деятельности работников службы приема, размещения и питания;

Цель программы:

- обеспечение обучающихся теоретическими знаниями, достаточными для профессиональной ориентации и последующего трудоустройства, приобретение профессиональных приёмов и навыков самостоятельной работы, адаптация к будущей трудовой деятельности.

- возможность подготовки рабочих кадров, непосредственно для нужд предприятий, предоставляющих гостиничные услуги г. Красноярск и Красноярского края, экономия времени и средств на поиск и подбор рабочих кадров, их переобучения и адаптации к условиям конкретного предприятия.

Задачи программы:

1. Создание необходимых условий для достижения нового, современного качества профессионального образования;

2. Предоставление равных возможностей и доступа к полноценному профессиональному образованию различных категорий обучающихся в соответствии с их способностями, потребностями и индивидуальными качествами;

3. Расширение социализации обучающихся через обеспечение

последовательности между общим и профессиональным обучением и более эффективно подготовкой выпускников техникума в производственной деятельности и самостоятельной жизни.

## **1.2. Требования к результатам освоения программы:**

### Обучающийся должен уметь:

- планировать потребности в материальных ресурсах и персонале службы;
- проводить тренинги и производственный инструктаж работников службы;
- выстраивать систему стимулирования и дисциплинарной ответственности работников службы приема и размещения; организовывать работу по поддержке и ведению информационной базы данных службы приема и размещения;
- контролировать работу работников службы приема и размещения по организации встреч, приветствий и обслуживания гостей, по их регистрации и размещению, по охране труда на рабочем месте, по передаче работниками дел при окончании смены;
- осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль деятельности службы питания, взаимодействие с другими службами гостиничного комплекса;
- оценивать и планировать потребность службы питания в материальных ресурсах и персонале;
- анализировать результаты деятельности службы питания и потребности в материальных ресурсах и персонале;
- использовать информационные технологии для ведения делопроизводства и выполнения регламентов службы питания;
- контролировать соблюдение подчиненными требований охраны труда на производстве и в процессе обслуживания потребителей и соблюдение

- санитарно-эпидемиологических требований к организации питания;
- планировать работу службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда;
  - организовывать выполнение и контролировать соблюдение стандартов качества оказываемых услуг работниками службы;
  - рассчитывать нормативы работы горничных;
  - контролировать состояние номерного фонда, ведение документации службы, работу обслуживающего персонала по соблюдению техники безопасности на рабочем месте, оказанию первой помощи и действий в экстремальной ситуации;
  - осуществлять мониторинг рынка гостиничных услуг;
  - выделять целевой сегмент клиентской базы;
  - собирать и анализировать информацию о потребностях целевого рынка;
  - ориентироваться в номенклатуре основных и дополнительных услуг гостиницы;
  - разрабатывать мероприятия по повышению лояльности гостей;
  - выявлять конкурентоспособность гостиничного продукта и разрабатывать мероприятия по ее повышению;
  - планировать и прогнозировать продажи;
  - проводить обучение персонала службы бронирования и продаж приемам эффективных продаж.

Обучающийся должен иметь практический опыт в:

- разработке операционных процедур и стандартов службы приема и размещения; планировании, организации, стимулировании и контроле деятельности исполнителей по приему и размещению гостей;
- разработке операционных процедур и стандартов службы питания;
- планировании, организации, стимулировании и контроле деятельности работников службы питания;

- разработке операционных процедур и стандартов службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда;
- планировании, организации, стимулировании и контроле деятельности персонала службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда;
- планировании, организации, стимулировании и контроле деятельности работников службы бронирования и продаж; разработке практических рекомендаций по формированию спроса и стимулированию сбыта гостиничного продукта для различных целевых сегментов; выявлении конкурентоспособности гостиничного продукта; определении эффективности мероприятий по стимулированию сбыта гостиничного продукта.

Обучающийся должен знать:

- нормативные правовые акты в сфере туризма и предоставления гостиничных услуг;
- стандарты и операционные процедуры, определяющие работу службы;
- методы планирования труда работников службы приема и размещения;
- задачи, функции и особенности работы службы питания; технологии организации процесса питания;
- требования к обслуживающему персоналу, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной защиты и личной гигиены;
- специализированные информационные программы и технологии, используемые в работе службы питания;
- критерии и показатели качества обслуживания;
- структуру службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда, ее цели, задачи, значение в общей структуре гостиницы;
- принципы взаимодействия с другими службами гостиницы;
- сервисные стандарты обслуживания номерного фонда;
- санитарно-гигиенические мероприятия по обеспечению чистоты, порядка, комфорта пребывания гостей;

- порядок материально-технического обеспечения гостиницы и контроля за соблюдением норм и стандартов оснащения номерного фонда;
- принципы управления материально-производственными запасами;
- методы оценки уровня предоставляемого гостям сервиса;
- требования охраны труда, техники безопасности и правил противопожарной безопасности;
- систему отчетности в службе обслуживания и эксплуатации номерного фонда;
- структуру и место службы бронирования и продаж в системе управления гостиницей и взаимосвязи с другими подразделениями гостиницы;
- способы управления доходами гостиницы;
- особенности спроса и предложения в гостиничном деле;
- особенности работы с различными категориями гостей;
- методы управления продажами с учетом сегментации;
- способы позиционирования гостиницы и выделения ее конкурентных преимуществ;
- особенности продаж номерного фонда и дополнительных услуг гостиницы;
- каналы и технологии продаж гостиничного продукта;
- ценообразование, виды тарифных планов и тарифную политику гостиницы;
- принципы создания системы «лояльности» работы с гостями;
- методы максимизации доходов гостиницы;
- критерии эффективности работы персонала гостиницы по продажам;
- виды отчетности по продажам.

*В части освоения основных видов профессиональной деятельности (ВПД):*

- организация и контроль текущей деятельности работников службы приема и размещения.
- организация и контроль текущей деятельности работников службы

питания.

- организация и контроль текущей деятельности работников службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда.
- организация и контроль текущей деятельности работников службы бронирования и продаж.

И соответствующих общих и профессиональных компетенций (ПК):

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

ПК 1.1. Планировать потребности службы приема и размещения в материальных ресурсах и персонале.

ПК 1.2. Организовывать деятельность работников службы приема и размещения в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.

ПК 1.3. Контролировать текущую деятельность работников службы приема и размещения для поддержания требуемого уровня качества.

ПК 2.1. Планировать потребности службы питания в материальных ресурсах и персонале.

ПК 2.2. Организовывать деятельность работников службы питания в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.

ПК 2.3. Контролировать текущую деятельность работников службы питания для поддержания требуемого уровня качества обслуживания гостей.

ПК 3.1. Планировать потребности службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда в материальных ресурсах и персонале.

ПК 3.2. Организовывать деятельность работников службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.

ПК 3.3. Контролировать текущую деятельность работников службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда для поддержания требуемого уровня качества обслуживания гостей.

ПК 4.1. Планировать потребности службы бронирования и продаж в материальных ресурсах и персонале.

ПК 4.2. Организовывать деятельность работников службы бронирования и продаж в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.

ПК 4.3. Контролировать текущую деятельность работников службы бронирования и продаж для поддержания требуемого уровня качества обслуживания гостей.

## 1.3.

**Количество часов на освоение программы:  
2-4 курсов**

<b>Всего часов</b>	<b>В соответствии с ФГОС</b>	<b>В ПОО</b>	<b>На предприятии/ организации</b>	<b>Наименование предприятия</b>
<b>Аудиторные часы</b>	<b>1040</b>	<b>1040</b>		
<i>из них:</i>				
часы теоретического обучения	588	588		
часы лабораторных работ	-	-		
часы практических занятий	452	452		
<b>Часы практики</b>	<b>1440</b>		<b>1440</b>	ОАО «Гостиница Красноярск»
<i>из них</i>				
часы учебной практики	648		648	
часы производственной практики	648		648	
Преддипломная практика	144		144	
<b>Всего</b>	<b>2480</b>	<b>944</b>	<b>1440</b>	





## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

### 2.1. Объем программы и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (профессиональный цикл)				% от объема образовательной программы по ФГОС			
	1	2			3			
Максимальная учебная нагрузка (всего)	2528				42,5			
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	2480				41,2			
<b>в том числе в ПОО:</b>	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
теоретические занятия	-	194	142	136	-	8,14	5,96	5,70
лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
практические занятия	-	110	192	150	-	4,61	8,05	6,29
<b>в том числе на базе Предприятия:</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
теоретические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
практические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
учебная практика	-	216	288	144	-	9,06	12,1	6,04
производственная практика	-	190	216	396	-	7,97	9,06	16,6
преддипломная практика	-	-	-	144	-	-	-	5,8
<i>Итоговая аттестация в форме выпускной квалификационной работы</i>								

## 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

3.1. а) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению в профессиональной образовательной организации.

б) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению на предприятии/организации – помещения для учебных занятий:

№ п/п	Наименование учебного кабинета	Количество
1	Учебный гостиничный номер (стандарт с двумя кроватями)	1

- Основное и вспомогательное технологическое оборудование:

№ п/п	Наименование оборудования	Кол-во единиц на 15 рабочих мест
1.	Кровать одноместная	2 шт.
2.	Прикроватные тумбочки	2 шт.
3.	Настольная лампа (напольный светильник)	1 шт.
4.	Бра	2 шт.
5.	Мини – бар	1 шт.
6.	Стол	1 шт.

7.	Кресло	2 шт.
8.	Стул	1 шт.
9.	Зеркало	1 шт.
10.	Шкаф	1 шт.
11.	Телефон	1 шт.
12.	Верхний светильник	1 шт.
13.	Кондиционер	1 шт.
14.	Телевизор	1 шт.
15.	Гладильная доска	1 шт.
16.	Утюг	1 шт.
17.	Душевая кабина	1 шт.
18.	Унитаз	1 шт.
19.	Раковина	1 шт.
20.	Зеркало в ванной комнате	1 шт.

- Инструмент, приспособления, принадлежности, инвентарь:

№ п/п	Наименование инструмента, приспособлений, инвентаря и других средств обучения	Кол-во единиц на 15 рабочих мест	
		для индивидуального пользования	для группового использования
1.	Одеяло	2 шт.	2 шт.
2.	Подушка	2 шт.	2 шт.
3.	Покрывало	2 шт.	2 шт.
4.	Комплект постельного белья	2 шт.	4 шт.
5.	Шторы	2 шт.	2 шт.
6.	Напольное покрытие	1 шт.	1 шт.
7.	Укомплектованная тележка горничной	1 шт.	1 шт.
8.	Ершик для унитаза	1 шт.	1 шт.
9.	Ведерко для мусора	1 шт.	1 шт.
10.	Держатель для туалетной бумаги	1 шт.	1 шт.
11.	Стакан	2 шт.	2 шт.
12.	Полотенце для лица	2 шт.	2 шт.
13.	Полотенце для тела	2 шт.	2 шт.
14.	Полотенце для ног	2 шт.	2 шт.
15.	Салфетка на раковину	2 шт.	2 шт.
16.	Полотенце коврик	1 шт.	1 шт.
17.	Парфюмерно-косметические принадлежности	2 комплекта	15 комплектов
18.	Пылесос	1 шт.	1 шт.

### 3.2. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации кураторов обучающихся (преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО):

- наличие высшего или среднего профессионального образования;

Требования к квалификации наставников на предприятии:

- среднее или высшее профессиональное образование;

- квалификация не ниже официанта, бармена 4-5 разряда;
- опыт непрерывной работы по профилю специальности не менее одного года.

Ответственный на Предприятии за проведение практической подготовки (дуального обучения) – директор или управляющий предприятием.

Ответственный на Предприятии за проведение инструктажа по охране труда и инструктажа на рабочем месте:

- инженер по охране труда на предприятии или заведующий производством.

Ответственный на Предприятии за прием обучающихся и распределение по рабочим местам:

- заведующий производством предприятия.

#### **4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

*Контроль и оценка результатов освоения программы дуального обучения осуществляется текущим, промежуточным, итоговым контролем и на ИГА.*

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания, сформированные компетенции)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<i>перечисляются все знания и умения, общие и профессиональные компетенции (коды)</i>	
<u>Обучающийся должен знать:</u> нормативные правовые акты в сфере туризма и предоставления гостиничных услуг; стандарты и операционные процедуры, определяющие работу службы; методы планирования труда работников службы приема и размещения; задачи, функции и особенности работы службы питания; технологии организации процесса питания; требования к обслуживающему персоналу, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной защиты и личной гигиены; специализированные информационные программы и технологии, используемые в работе службы питания; критерии и показатели качества обслуживания; структуру службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда, ее цели, задачи, значение в общей структуре гостиницы; принципы взаимодействия с другими службами гостиницы; сервисные стандарты обслуживания номерного фонда;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Экспертное наблюдение и оценка выполнения специальных видов услуг и форм обслуживания;</li> <li>- Экспертное наблюдение и оценка выполнения действий практических заданий в рамках учебной и производственной практик;</li> <li>- Тестовый контроль;</li> </ul>

<p>санитарно-гигиенические мероприятия по обеспечению чистоты, порядка, комфорта пребывания гостей; порядок материально-технического обеспечения гостиницы и контроля за соблюдением норм и стандартов оснащения номерного фонда; принципы управления материально-производственными запасами; методы оценки уровня предоставляемого гостям сервиса; требования охраны труда, техники безопасности и правил противопожарной безопасности; систему отчетности в службе обслуживания и эксплуатации номерного фонда; структуру и место службы бронирования и продаж в системе управления гостиницей и взаимосвязи с другими подразделениями гостиницы; способы управления доходами гостиницы; особенности спроса и предложения в гостиничном деле; особенности работы с различными категориями гостей; методы управления продажами с учетом сегментации; способы позиционирования гостиницы и выделения ее конкурентных преимуществ; особенности продаж номерного фонда и дополнительных услуг гостиницы; каналы и технологии продаж гостиничного продукта; ценообразование, виды тарифных планов и тарифную политику гостиницы; принципы создания системы «лояльности» работы с гостями; методы максимизации доходов гостиницы; критерии эффективности работы персонала гостиницы по продажам; виды отчетности по продажам.</p>	
<p><u>Обучающийся должен уметь:</u>  планировать потребности в материальных ресурсах и персонале службы; проводить тренинги и производственный инструктаж работников службы; выстраивать систему стимулирования и дисциплинарной ответственности работников службы приема и размещения; организовывать работу по поддержке и ведению информационной базы данных службы приема и размещения; контролировать работу работников службы приема и размещения по организации встреч, приветствий и обслуживания гостей, по их регистрации и размещению, по охране труда на рабочем месте, по передаче работниками дел при окончании смены; осуществлять планирование, организацию, координацию и контроль деятельности службы питания,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наблюдение и оценка преподавателя и мастера производственного обучения при проведении учебной и производственной практик;</li> <li>- Самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;</li> </ul>

<p>взаимодействие с другими службами гостиничного комплекса; оценивать и планировать потребность службы питания в материальных ресурсах и персонале; анализировать результаты деятельности службы питания и потребности в материальных ресурсах и персонале; использовать информационные технологии для ведения делопроизводства и выполнения регламентов службы питания; контролировать соблюдение подчиненными требований охраны труда на производстве и в процессе обслуживания потребителей и соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к организации питания; планировать работу службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда; организовывать выполнение и контролировать соблюдение стандартов качества оказываемых услуг работниками службы; рассчитывать нормативы работы горничных; контролировать состояние номерного фонда, ведение документации службы, работу обслуживающего персонала по соблюдению техники безопасности на рабочем месте, оказанию первой помощи и действий в экстремальной ситуации; осуществлять мониторинг рынка гостиничных услуг; выделять целевой сегмент клиентской базы; собирать и анализировать информацию о потребностях целевого рынка; ориентироваться в номенклатуре основных и дополнительных услуг гостиницы; разрабатывать мероприятия по повышению лояльности гостей; выявлять конкурентоспособность гостиничного продукта и разрабатывать мероприятия по ее повышению; планировать и прогнозировать продажи; проводить обучение персонала службы бронирования и продаж приемам эффективных продаж.</p>	
<p><u>Обучающиеся должны овладеть профессиональными компетенциями:</u></p> <p>ПК 1.1. Планировать потребности службы приема и размещения в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>ПК 1.2. Организовывать деятельность работников службы приема и размещения в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.</p> <p>ПК 1.3. Контролировать текущую деятельность работников службы приема и</p>	<p>-Экспертная оценка качества выполнения работ во время проведения учебной практики, производственной практики;</p> <p>-Наблюдение и оценка мастера производственного обучения при прохождении учебной практики обучающимися;</p>

<p>размещения для поддержания требуемого уровня качества.</p> <p>ПК 2.1. Планировать потребности службы питания в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>ПК 2.2. Организовывать деятельность работников службы питания в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.</p> <p>ПК 2.3. Контролировать текущую деятельность работников службы питания для поддержания требуемого уровня качества обслуживания гостей.</p> <p>ПК 3.1. Планировать потребности службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>ПК 3.2. Организовывать деятельность работников службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.</p> <p>ПК 3.3. Контролировать текущую деятельность работников службы обслуживания и эксплуатации номерного фонда для поддержания требуемого уровня качества обслуживания гостей.</p> <p>ПК 4.1. Планировать потребности службы бронирования и продаж в материальных ресурсах и персонале.</p> <p>ПК 4.2. Организовывать деятельность работников службы бронирования и продаж в соответствии с текущими планами и стандартами гостиницы.</p> <p>ПК 4.3. Контролировать текущую деятельность работников службы бронирования и продаж для поддержания требуемого уровня качества обслуживания гостей.</p>	<p>- Экзамен (квалификационный) по профессиональным модулям.</p>
---	--

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
КГАПОУ «Техникум индустрии  
гостеприимства и сервиса»  
  
Берилло И.В.



**СОГЛАСОВАНО**

Директор ОАО «Гостиница  
Красноярск»

  
Кухаренко Е.В.



**Программа практической подготовки  
(дуального обучения)**

по профессии 43.01.01 Официант, бармен  
(наименование специальности)

КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»  
(наименование образовательного учреждения)

ОАО «Гостиница Красноярск»  
(наименование предприятия)

на 2021/2024 учебные годы

Красноярск  
2021

Программа практической подготовки (дуального обучения) разработана на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) среднего профессионального образования по профессии 43.01.01 Официант, бармен;
- рабочих программ профессиональных модулей и практик по профессии 43.01.01 Официант, бармен;

Организации - разработчики программы:

Образовательное учреждение:

КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»

Предприятие/организация:

ОАО «Гостиница Красноярск»

Разработчики программы:

«КГАПОУ Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»;

Кухаренко Е.В., директор ОАО «Гостиница Красноярск».

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	4
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	10
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	11
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	13

# **1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

## **1.1. Область применения программы**

Программа практической подготовки (дуального обучения) является составной частью программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих в соответствии с ФГОС СПО по профессии 43.01.01 Официант, бармен в рамках реализации практической подготовки (дуального обучения).

Программа практической подготовки (дуального обучения) используется с целью организации взаимодействия работодателей с обучающимися техникума в процессе организации обслуживания потребителей в предприятиях общественного питания.

Цель программы:

- обеспечение обучающихся теоретическими знаниями, достаточными для профессиональной ориентации и последующего трудоустройства, приобретение профессиональных приёмов и навыков самостоятельной работы, адаптация к будущей трудовой деятельности.

- возможность подготовки рабочих кадров, непосредственно для нужд предприятий общественного питания г. Красноярска и Красноярского края, экономия времени и средств на поиск и подбор рабочих кадров, их переобучения и адаптации к условиям конкретного предприятия.

Задачи программы:

1. Создание необходимых условий для достижения нового, современного качества профессионального образования;

2. Предоставление равных возможностей и доступа к полноценному профессиональному образованию различных категорий обучающихся в соответствии с их способностями, потребностями и индивидуальными качествами;

3. Расширение социализации обучающихся через обеспечение последовательности между общим и профессиональным обучением и более

эффективно подготовкой выпускников техникума в производственной деятельности и самостоятельной жизни.

## **1.2. Требования к результатам освоения программы:**

### Обучающийся должен уметь:

- подготавливать зал и сервировать столы для обслуживания в обычном режиме и на массовых банкетных мероприятиях, в том числе выездных;
- осуществлять прием заказа на бронирование столика и продукцию на вынос;
- осуществлять прием заказа на блюда и напитки;
- обслуживать потребителей организаций общественного питания в обычном режиме и на различных массовых банкетных мероприятиях;
- консультировать гостей по составу и методам приготовления блюд, давать рекомендации по выбору вин, крепких спиртных и прочих напитков, их сочетаемости с блюдами;
- осуществлять подачу блюд и напитков гостям различными способами;
- соблюдать требования к безопасности готовой продукции и техники безопасности в процессе обслуживания потребителей;
- предоставлять счет и производить расчет с потребителем;
- соблюдать правила ресторанного этикета при встрече и приветствии гостей, размещении гостей за столом, обслуживании и прощании с гостями;
- соблюдать личную гигиену;
- подготавливать бар, буфет к обслуживанию;
- обслуживать потребителей за барной стойкой, буфетом алкогольными и безалкогольными напитками и прочей продукцией бара, буфета в обычном режиме и на различных массовых банкетных мероприятиях, в том числе выездных;
- принимать заказ и давать пояснения потребителям по напиткам и

- продукции бара, буфета;
- готовить смешанные напитки, алкогольные и безалкогольные коктейли, используя необходимые методы приготовления и оформления;
  - эксплуатировать в процессе работы оборудование бара, буфета с соблюдением требований охраны труда и санитарных норм и правил;
  - готовить простые закуски, соблюдая санитарные требования к процессу приготовления;
  - соблюдать необходимые условия и сроки хранения продуктов и напитков в баре, буфете;
  - производить расчет с потребителем, оформлять платежи по счетам и вести кассовую документацию;
  - осуществлять инвентаризацию запасов продуктов и напитков в баре, буфете;
  - оформлять необходимую отчетно-учетную документацию;
  - соблюдать правила профессионального этикета;
  - соблюдать правила личной гигиены.

Обучающийся должен иметь практический опыт в:

- выполнения всех видов работ по подготовке залов организаций общественного питания к обслуживанию в обычном режиме;
- встречи, приветствия, размещения гостей организаций общественного питания за столом, подачи меню;
- приема, оформления и выполнения заказа на продукцию и услуги организаций общественного питания;
- рекомендации блюд и напитков гостям при оформлении заказов; подачи к столу заказанных блюд и напитков разными способами;
- расчета с потребителями согласно счету и проводов гостей;
- подготовки залов и инвентаря к обслуживанию массовых банкетных мероприятий;
- обслуживания массовых банкетных мероприятий официального и

- неофициального характера;
- обслуживания потребителей при использовании специальных форм организации питания;
  - применения передовых, инновационных методов и форм организации труда;
  - подготовки бара, буфета к обслуживанию;
  - встречи гостей бара и приема заказа;
  - обслуживания потребителей алкогольными и прочими напитками;
  - приготовления и подачи горячих напитков;
  - приготовления и подачи смешанных напитков и коктейлей;
  - приготовления и подачи простых закусок;
  - принятия и оформления платежей;
  - оформления отчетно-финансовых документов;
  - подготовки бара, буфета к закрытию;
  - подготовки к обслуживанию выездного мероприятия.

Обучающийся должен знать:

- виды, типы и классы организаций общественного питания;
- основные характеристики торговых и производственных помещений организаций общественного питания;
- материально-техническую и информационную базу обслуживания;
- правила личной подготовки официанта к обслуживанию;
- виды, правила, последовательность и технику сервировки столов;
- способы расстановки мебели в торговом зале;
- правила подготовки торгового зала, столового белья, посуды и приборов к работе;
- методы организации труда официантов;
- правила оформления и передачи заказа на производство, бар, буфет;
- правила и технику подачи алкогольных и безалкогольных напитков;
- способы подачи блюд;
- правила, очередность и технику подачи блюд и напитков;

- правила и технику уборки использованной посуды;
- порядок оформления счетов и расчета с потребителем;
- кулинарную характеристику блюд;
- правила сочетаемости напитков и блюд;
- требования к качеству, температуре подачи блюд и напитков;
- правила культуры обслуживания, протокола и этикета при взаимодействии официантов с гостями;

#### виды и классификации баров;

- планировочные решения баров, буфетов;
- материально-техническое и информационное оснащение бара и буфета;
- правила безопасной эксплуатации оборудования бара, буфета;
- характеристику алкогольных и безалкогольных напитков;
- правила и последовательность подготовки бара, буфета к обслуживанию;
- виды и методы обслуживания в баре, буфете;
- технологию приготовления смешанных и горячих напитков;
- технологию приготовления простых закусок;
- правила ведения учетно-отчетной и кассовой документации;
- сроки и условия хранения различных групп товаров и готовой продукции;
- правила личной подготовки бармена к обслуживанию;
- правила охраны труда;
- правила культуры обслуживания, протокола и этикета при взаимодействии бармена, буфетчика с гостями.

#### В части освоения основных видов профессиональной деятельности (ВПД):

- Обслуживание потребителей организаций общественного питания.
- Обслуживание потребителей за барной стойкой, буфетом с приготовлением смешанных напитков и простых закусок.

И соответствующих общих и профессиональных компетенций (ПК):

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.

ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.

ОК 4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 7. Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).

ПК 1.1. Выполнять подготовку залов к обслуживанию в соответствии с его характером, типом и классом организации общественного питания.

ПК 1.2. Обслуживать потребителей организаций общественного питания всех форм собственности, различных видов, типов и классов.

ПК 1.3. Обслуживать массовые банкетные мероприятия.

ПК 1.4. Обслуживать потребителей при использовании специальных форм организации питания.

ПК 2.1. Выполнять подготовку бара, буфета к обслуживанию.

ПК 2.2. Обслуживать потребителей бара, буфета.

ПК 2.3. Эксплуатировать инвентарь, весоизмерительное и торговое-технологическое оборудование в процессе обслуживания.

ПК 2.4. Вести учетно-отчетную документацию в соответствии с нормативными требованиями.

ПК 2.5. Изготавливать определенный ассортимент кулинарной

продукции.

ПК 2.6. Производить расчет с потребителем, используя различные формы расчета.

ПК 2.7. Изготавливать смешанные напитки, в том числе коктейли, различными методами, горячие напитки.

**1.3. Количество часов на освоение программы:  
2-3 курсов**

<b>Всего часов</b>	<b>В соответствии с ФГОС</b>	<b>В ПОО</b>	<b>На предприятии/ организации</b>	<b>Наименование предприятия</b>
<b>Аудиторные часы</b>	<b>497</b>	<b>497</b>		
<i>из них:</i>				
часы теоретического обучения	339	339		
часы лабораторных работ	144	144		
часы практических занятий	14	14		
<b>Часы практики</b>	<b>1404</b>		<b>1404</b>	ОАО «Гостиница Красноярск»
<i>из них</i>				
часы учебной практики	432		432	
часы производственной практики	972		972	
<b>Всего</b>	<b>1901</b>	<b>497</b>	<b>1404</b>	

**Распределение  
учебных часов на освоение программы практической подготовки (дуального обучения) обучающихся  
на базе основного общего образования 2- 3 курсы**

№ п/ п	Код и наименование учебной дисциплины, МДК, ПМ, практики	Учебная нагрузка в соответствии ФГОС	Учебная нагрузка по практической подготовки (дуального обучения)																	
			всего часов	из них		II курс						III курс						Всего часов		
				лабор.	практич.	3 семестр			4 семестр			5 семестр			6 семестр					
						теор.	лаб.	практ.	теор.	лаб.	практ.									
1	МДК.01.01 Организация и технология обслуживания в общественном питании	168	36																	
2	МДК.02.01 Организация и технология обслуживания в барах, буфетах	206	72																	
3	МДК.02.02 Технология приготовления смешанных напитков и простых закусок	123	36	14																
<b>ИТОГО ПО МДК</b>		<b>497</b>	<b>144</b>	<b>14</b>																
1	Учебная практика УП.01	216			216													216		
2	Учебная практика УП.02	216								216								216		
3	Производственная практика ПП.01	432					432											432		
4	Производственная практика ПП.02	540								72			468					540		
<b>ИТОГО ПО ПРАКТИКЕ</b>		<b>1404</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>			<b>432</b>			<b>288</b>			<b>468</b>			<b>1404</b>			
<b>ВСЕГО</b>		<b>1901</b>	<b>144</b>	<b>14</b>	<b>216</b>			<b>432</b>			<b>288</b>			<b>468</b>			<b>1404</b>			

**Расчет коэффициента дуальности**

1. Учебные занятия по ПМ + все виды практики (в соответствии с ФГОС СПО и рабочим учебным планом): 1901 ч.
2. Лабораторные и практические работы, проводимые на предприятии/организации: 0.
3. Практическое обучение на предприятии/организации (все виды практики): 1404 ч.
4. Коэффициент дуальности: 73,8 %

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

### 2.1. Объем программы и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (профессиональный цикл)				% от объема образовательной программы по ФГОС			
1	2				3			
Максимальная учебная нагрузка (всего)	497				11,9			
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	1901				68,5			
<b>в том числе в ПОО:</b>	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
теоретические занятия	-	76	120	-	-	4,0	6,3	-
лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
практические занятия	-	38	80	-	-	2,0	4,2	-
<b>в том числе на базе Предприятия:</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
теоретические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
практические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
учебная практика	-	216	216	-	-	11,3	11,3	-
производственная практика	-	432	540	-	-	22,7	28,4	-
<i>Итоговая аттестация в форме выпускной квалификационной работы</i>								

## УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

3.1. а) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению профессиональной образовательной организации.

б) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению на предприятии/организации

– помещения для учебных занятий:

№ п/п	Наименование учебного кабинета	Количество
1	Мастерская «Бар»	1
2	Мастерская «Банкетный зал»	1

Требования к оснащённости баз практик

№ п/п	Наименование оборудования	Количество единиц
	Мастерская «Бар» (14 м <sup>2</sup> )	

1	Комплект корпусной мебели (барная стойка и стеллаж (витрина), барные стулья)	1 шт.
2	Натуральные образцы стеклянной и металлической посуды, столовых приборов	1 шт.
3	Бутылки для флейринга	1 шт.
4	Столовое бельё	1 шт.
5	Образцы технологического оборудования для бара (блендер, соковыжималка, миксер для молочных коктейлей, термопот, кофемолка, кофемашина, электрочайник, льдогенератор)	1 шт.
6	Кассовый аппарат	1 шт.
7	Стенд информационный	2 шт.
	Мастерская «Банкетный зал» (20,4 м <sup>2</sup> )	
1.	Стол банкетный	1 шт.
2.	Наперон	1 шт.
3.	Стол с крылом	4 шт.
4.	Стулья	4 шт.
5.	Стеллаж для посуды	1 шт.
6.	Стойка для подносов бук "Триджек" 50x40x80 см.	1 шт.
7.	Комод для официантов	1 шт.
8.	Табличка "Резерв" 5x6,5 см из нержавеющей стали	1 шт.
9.	Комплект столовой посуды и приборов	4 шт.
10.	Бокалы в ассортименте	1 шт.
11.	Набор столовых приборов	1 шт.
12.	Набор для специй "Айвори"	1 шт.
13.	Хлебница плетеная прямоугольная	1 шт.
14.	Чайник фарфоровый "Кунстверк" "Грейс" 500мл.	1 шт.
15.	Щипцы для сахара из нержавеющей стали "Pinti" "Metal Craft"	1 шт.
16.	Ваза стеклянная для фруктов "Тоскана"	1 шт.
17.	Ведро для льда стеклянное "Карат" с щипцами	1 шт.
18.	Ведро для шампанского из нержавеющей стали "Prohotel" 4,3 л	1 шт.
19.	Графин круглый со стеклянной крышкой	1 шт.
20.	Кофейная пара фарфоровая "Кунстверк" "Паула"	1 шт.
21.	Молочник фарфоровый "S&S quadro", 230 мл	1 шт.
22.	Нарзанник "Kitchenwarei" двухступенчатый бордо	1 шт.
23.	Поднос прорезиненный круглый d-40 см	1 шт.
24.	Сахарница фарфоровая "Кунстверк" 250 мл.)	1 шт.
	ООО «Гостиничный Комплекс Белгород»	
1.	Стол банкетный	15 шт.
2.	Стул	30 шт.
3.	Комплекты столовой посуды и приборов	1 шт.
4.	Столовое бельё	30 шт.
5.	Стеллаж для посуды	3 шт.
6.	Комод для официантов	2 шт.
7.	Стойка для подносов	5 шт.
8.	Комплект корпусной мебели – барная стойка, барные стулья, стеллажи (витрины)	1 шт.
9.	Комплекты столовой посуды и приборов	1 шт.

10.	Кофемашина	1 шт.
11.	Блендер	3 шт.
12.	Соковыжималка	1 шт.
13.	Миксер для молочных коктейлей	1 шт.
14.	Термопот	1 шт.
15.	Кофемолка	1 шт.
16.	Льдогенератор	1 шт.
17.	Стеллаж для посуды	3 шт.
18.	Стол сервировочный	2 шт.
19.	Комплекты столовой посуды и приборов	1 шт.
20.	Подносы	5 шт.
21.	Тележка официанта	5 шт.

### **3.2. Кадровое обеспечение образовательного процесса**

Требования к квалификации кураторов обучающихся (преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО):

- наличие высшего или среднего профессионального образования;
- наличие у мастеров производственного обучения 3-5 квалификационного разряда.

Требования к квалификации наставников на предприятии:

- среднее или высшее профессиональное образование;
- квалификация не ниже официанта, бармена 4-5 разряда;
- опыт непрерывной работы по профилю специальности не менее одного года.

Ответственный на Предприятии за проведение дуального обучения – директор или управляющий предприятием.

Ответственный на Предприятии за проведение инструктажа по охране труда и инструктажа на рабочем месте:

- инженер по охране труда на предприятии или заведующий производством.

Ответственный на предприятии за прием обучающихся и распределение по рабочим местам: заведующий производством предприятия.

## **3. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ**

## (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

*Контроль и оценка результатов освоения программы практической подготовки (дуального обучения) осуществляется текущим, промежуточным, итоговым контролем и на ИГА.*

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания, сформированные компетенции)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<p><u>Обучающийся должен знать:</u> виды, типы и классы организаций общественного питания; основные характеристики торговых и производственных помещений организаций общественного питания; материально-техническую и информационную базу обслуживания; правила личной подготовки официанта к обслуживанию; виды, правила, последовательность и технику сервировки столов; способы расстановки мебели в торговом зале; правила подготовки торгового зала, столового белья, посуды и приборов к работе; методы организации труда официантов; правила оформления и передачи заказа на производство, бар, буфет;</p>	<p>- Экспертное наблюдение и оценка выполнения специальных видов услуг и форм обслуживания; - Экспертное наблюдение и оценка выполнения действий практических заданий в рамках учебной и производственной практик; Тестовый контроль;</p>

правила и технику подачи алкогольных и безалкогольных напитков;  
способы подачи блюд;  
правила, очередность и технику подачи блюд и напитков;  
правила и технику уборки использованной посуды;  
порядок оформления счетов и расчета с потребителем;  
кулинарную характеристику блюд;  
правила сочетаемости напитков и блюд;  
требования к качеству, температуре подачи блюд и напитков;  
правила культуры обслуживания, протокола и этикета при взаимодействии официантов с гостями;  
виды и классификации баров;  
планировочные решения баров, буфетов;  
материально-техническое и информационное оснащение бара и буфета;  
правила безопасной эксплуатации оборудования бара, буфета;  
характеристику алкогольных и безалкогольных напитков;  
правила и последовательность подготовки бара, буфета к обслуживанию;  
виды и методы обслуживания в баре, буфете;  
технологии приготовления смешанных и горячих напитков;  
технологии приготовления простых закусок;  
правила ведения учетно-отчетной и кассовой документации;  
сроки и условия хранения различных групп товаров и готовой продукции;  
правила личной подготовки бармена к обслуживанию;  
правила охраны труда;  
правила культуры обслуживания, протокола и этикета при взаимодействии бармена, буфетчика с гостями.

-

Обучающийся должен уметь:

подготавливать зал и сервировать столы для обслуживания в обычном режиме и на массовых банкетных мероприятиях, в том числе выездных;

осуществлять прием заказа на бронирование столика и продукцию на вынос;

осуществлять прием заказа на блюда и напитки;

обслуживать потребителей организаций общественного питания в обычном режиме и на различных массовых банкетных мероприятиях;

консультировать гостей по составу и методам приготовления блюд, давать рекомендации по выбору вин, крепких спиртных и прочих напитков, их сочетаемости с блюдами;

осуществлять подачу блюд и напитков гостям различными способами;

соблюдать требования к безопасности готовой продукции и техники безопасности в процессе обслуживания потребителей;

предоставлять счет и производить расчет с потребителем;

соблюдать правила ресторанного этикета при встрече и приветствии гостей, размещении гостей за столом, обслуживании и прощании с гостями;

соблюдать личную гигиену;

подготавливать бар, буфет к обслуживанию;

обслуживать потребителей за барной стойкой, буфетом алкогольными и безалкогольными напитками и прочей продукцией бара, буфета в обычном режиме и на различных массовых банкетных мероприятиях, в том числе выездных;

принимать заказ и давать пояснения потребителям по напиткам и продукции бара, буфета;

готовить смешанные напитки, алкогольные и безалкогольные коктейли, используя необходимые методы приготовления и оформления;

эксплуатировать в процессе работы оборудование бара, буфета с соблюдением требований охраны труда и санитарных норм и правил;

готовить простые закуски, соблюдая санитарные требования к процессу приготовления;

соблюдать необходимые условия и сроки хранения продуктов и напитков в баре,

- Наблюдение и оценка преподавателя и мастера производственного обучения при проведении учебной и производственной практик;

- Самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;

<p>буфете;  производить расчет с потребителем, оформлять платежи по счетам и вести кассовую документацию;  осуществлять инвентаризацию запасов продуктов и напитков в баре, буфете;  оформлять необходимую отчетно-учетную документацию;  соблюдать правила профессионального этикета;  соблюдать правила личной гигиены.</p>	
<p><u>Обучающиеся должны овладеть профессиональными компетенциями:</u>  ПК 1.1. Выполнять подготовку залов к обслуживанию в соответствии с его характером, типом и классом организации общественного питания.  ПК 1.2. Обслуживать потребителей организаций общественного питания всех форм собственности, различных видов, типов и классов.  ПК 1.3. Обслуживать массовые банкетные мероприятия.  ПК 1.4. Обслуживать потребителей при использовании специальных форм организации питания.  ПК 2.1. Выполнять подготовку бара, буфета к обслуживанию.  ПК 2.2. Обслуживать потребителей бара, буфета.  ПК 2.3. Эксплуатировать инвентарь, весоизмерительное и торгово-технологическое оборудование в процессе обслуживания.  ПК 2.4. Вести учетно-отчетную документацию в соответствии с нормативными требованиями.  ПК 2.5. Изготавливать определенный ассортимент кулинарной продукции.  ПК 2.6. Производить расчет с потребителем, используя различные формы расчета.  ПК 2.7. Изготавливать смешанные напитки, в том числе коктейли, различными методами, горячие напитки.</p>	<p>-Экспертная оценка качества выполнения работ во время проведения учебной практики, производственной практики;  -Наблюдение и оценка мастера производственного обучения при прохождении учебной практики обучающимися;  - Экзамен (квалификационный) по профессиональным модулям.</p>

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
КГАПОУ «Техникум индустрии  
гостеприимства и сервиса»  
  
Берилло И.В.



**СОГЛАСОВАНО**

Директор ОАО «Гостиница  
Красноярск»

  
Кухаренко Е.В.



**Программа практической подготовки  
(дуального обучения)**

по профессии 43.01.09. Повар, кондитер  
(наименование специальности)

КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»  
(наименование образовательного учреждения)

ОАО «Гостиница Красноярск»  
(наименование предприятия)

на 2021/2024 учебные годы

Красноярск  
2021

Программа практической подготовки (дуального обучения) разработана на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) среднего профессионального образования по профессии 43.01.09 Повар, кондитер;
- рабочих программ профессиональных модулей и практик по профессии 43.01.09 Повар, кондитер;

Организации - разработчики программы:

Образовательное учреждение:

КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»

Предприятие/организация:

Директор ОАО «Гостиница Красноярск»

Разработчики программы:

«КГАОУ Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»;

Кухаренко Е.В., директор ОАО «Гостиница Красноярск».

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	4
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	11
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	12
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	17

# 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

## 1.1. Область применения программы

Программа практической подготовки (дуального обучения) является составной частью программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих в соответствии с ФГОС СПО по профессии 43.01.09 Повар, кондитер в рамках реализации практической подготовки (дуального обучения).

Программа практической подготовки (дуального обучения) используется с целью организации взаимодействия работодателей с обучающимися техникума в процессе приготовления широкого ассортимента простых и основных блюд и основных хлебобулочных и кондитерских мучных изделий с учётом потребностей различных категорий потребителей.

Цель программы:

– качественное освоение обучающимися общих и профессиональных компетенций по профессии 43.01.09 Повар, кондитер в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также приобретение обучающимися практических навыков работы в соответствующей области с учетом содержания модулей ППКРС в соответствии с ФГОС СПО и профессиональных стандартов по профессиям «Повар», «Кондитер».

Задачи программы:

– комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках профессии 43.01.09 Повар, кондитер;

– приобретение необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;

– повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников.

## 1.2. Требования к результатам освоения программы:

### Обучающийся должен уметь:

- рационально организовывать, проводить уборку рабочего места повара, выбирать, подготавливать к работе, безопасно эксплуатировать технологическое оборудование, производственный инвентарь, инструменты, весоизмерительные приборы с учетом инструкций и регламентов;
- соблюдать правила сочетаемости, взаимозаменяемости продуктов, подготовки и применения пряностей и приправ;
- выбирать, применять, комбинировать способы приготовления, творческого оформления и подачи холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков разнообразного ассортимента, в том числе региональных;
- порционировать (комплектовать), эстетично упаковывать на вынос, хранить с учетом требований к безопасности готовой продукции;

### Обучающийся должен иметь практический опыт в:

- подготовке, уборке рабочего места, выборе, подготовке к работе, безопасной эксплуатации технологического оборудования, производственного инвентаря, инструментов, весоизмерительных приборов;
- выборе, оценке качества, безопасности продуктов, полуфабрикатов, приготовлении, творческом оформлении, эстетичной подаче холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков разнообразного ассортимента, в том числе региональных;
- упаковке, складировании неиспользованных продуктов;
- порционировании (комплектовании), упаковке на вынос, хранении с учетом требований к безопасности готовой продукции ведении расчетов с потребителем.

### Обучающийся должен знать:

- требования охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии и личной гигиены в организациях питания;
- виды, назначение, правила безопасной эксплуатации технологического оборудования, производственного инвентаря, инструментов, весоизмерительных приборов, посуды и правила ухода за ними;
- ассортимент, рецептуры, требования к качеству, условия и сроки хранения блюд и изделий;
- методы подготовки сырья, продуктов, приготовления теста, отделочных
- полуфабрикатов, формовки, варианты оформления, правила и способы презентации блюд и изделий, в том числе региональных;
- правила применения ароматических, красящих веществ, сухих смесей и готовых отделочных полуфабрикатов промышленного производства;
- способы сокращения потерь и сохранения пищевой ценности продуктов при приготовлении;

*В части освоения основных видов профессиональной деятельности (ВПД):*

- приготовление и подготовка к реализации полуфабрикатов для блюд,
- кулинарных изделий разнообразного ассортимента;
- приготовление, оформление и подготовка к реализации горячих блюд,
- кулинарных изделий, закусок разнообразного ассортимента;
- приготовление, оформление и подготовка к реализации холодных блюд,
- кулинарных изделий, закусок разнообразного ассортимента;
- приготовление, оформление и подготовка к реализации холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков разнообразного ассортимента;
- приготовление, оформление и подготовка к реализации хлебобулочных, мучных кондитерских изделий разнообразного ассортимента.

*И соответствующих общих и профессиональных компетенций (ПК):*

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.

ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере

ПК 1.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для обработки сырья, приготовления полуфабрикатов в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 1.2. Осуществлять обработку, подготовку овощей, грибов, рыбы, нерыбного водного сырья, мяса, домашней птицы, дичи, кролика.

ПК 1.3. Проводить приготовление и подготовку к реализации

полуфабрикатов разнообразного ассортимента для блюд, кулинарных изделий из рыбы и нерыбного водного сырья.

ПК 1.4. Проводить приготовление и подготовку к реализации полуфабрикатов разнообразного ассортимента для блюд, кулинарных изделий из мяса, домашней птицы, дичи, кролика

ПК 2.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для приготовления горячих блюд, кулинарных изделий, закусок разнообразного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 2.2. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение бульонов, отваров разнообразного ассортимента.

ПК 2.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации супов разнообразного ассортимента.

ПК 2.4. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение горячих соусов разнообразного ассортимента.

ПК 2.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд и гарниров из овощей, грибов, круп, бобовых, макаронных изделий разнообразного ассортимента.

ПК 2.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок из яиц, творога, сыра, муки разнообразного ассортимента.

ПК 2.7. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок из рыбы, нерыбного водного сырья разнообразного ассортимента.

ПК 2.8. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок из мяса, домашней птицы, дичи и кролика разнообразного ассортимента

ПК 3.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для приготовления холодных блюд, кулинарных изделий, закусок в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 3.2. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение холодных соусов, заправок разнообразного ассортимента.

ПК 3.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации салатов разнообразного ассортимента.

ПК 3.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации бутербродов, канапе, холодных закусок разнообразного ассортимента.

ПК 3.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных блюд из рыбы, нерыбного водного сырья разнообразного ассортимента.

ПК 3.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных блюд из мяса, домашней птицы, дичи разнообразного ассортимента.

ПК 4.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для приготовления холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков разнообразного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 4.2. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных сладких блюд, десертов разнообразного ассортимента.

ПК 4.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих сладких блюд, десертов разнообразного ассортимента.

ПК 4.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных напитков разнообразного ассортимента.

ПК 4.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих напитков разнообразного ассортимента.

ПК 5.1. Подготавливать рабочее место кондитера, оборудование, инвентарь, кондитерское сырье, исходные материалы к работе в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 5.2. Осуществлять приготовление и подготовку к использованию отделочных полуфабрикатов для хлебобулочных, мучных кондитерских изделий.

ПК 5.3. Осуществлять изготовление, творческое оформление, подготовку к реализации хлебобулочных изделий и хлеба разнообразного ассортимента.

ПК 5.4. Осуществлять изготовление, творческое оформление, подготовку к реализации мучных кондитерских изделий разнообразного ассортимента.

ПК 5.5. Осуществлять изготовление, творческое оформление, подготовку к реализации пирожных и тортов разнообразного ассортимента.

### 1.3. Количество часов на освоение программы:

2-5 курсов

<b>Всего часов</b>	<b>В соответствии с ФГОС</b>	<b>В ПОО</b>	<b>На предприятии/ организации</b>	<b>Наименование предприятия</b>
<b>Аудиторные часы</b>	<b>954</b>	<b>954</b>		
<i>из них:</i>				
часы теоретического обучения	716	716		
часы лабораторных работ	156	156		
часы практических занятий	82	82		
<b>Часы практики</b>	<b>1008</b>		<b>1008</b>	ОАО «Гостиница Красноярск»
<i>из них</i>				
часы учебной практики	504		504	
часы производственной практики	504		504	
<b>Всего</b>	<b>1962</b>	<b>954</b>	<b>1008</b>	



#### **Расчет коэффициента дуальности**

1. Учебные занятия по ПМ + все виды практики (в соответствии с ФГОС СПО и рабочим учебным планом) 1962 ч
2. Теоретическое обучение, лабораторные и практические работы, проводимые на базе предприятия: 0 ч
3. Практическое обучение на предприятии/организации (все виды практики): 1008 ч.
4. Коэффициент дуальности: 51,3 %

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

### 2.1. Объем программы и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (профессиональный цикл)				% от объема образовательной программы по ФГОС			
1	2				3			
Максимальная учебная нагрузка (всего)	7308				43,7			
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	1962				50,9			
<b>в том числе в ПОО:</b>	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
теоретические занятия	38	222	190	246	1,9	11,3	9,7	12,5
лабораторные занятия	6	48	54	48	0,3	2,4	2,8	2,4
практические занятия	12	22	48	20	0,6	1,1	2,4	1,0
<b>в том числе на базе Предприятия:</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
теоретические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
практические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
учебная практика	72	180	144	108	3,7	9,2	7,3	5,5
производственная практика	72	72	216	144	3,7	11,0	11,0	7,3
<i>Итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена</i>								

## 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)

3.1. а) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению в профессиональной образовательной организации.

б) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению на предприятии/организации

– помещения для учебных занятий:

№ п/п	Наименование учебного кабинета	Количество
1	учебная комната	1

– производственные помещения:

№ п/п	Наименование производственных помещений	Количество
1	горячий цех	1

2	холодный цех	1
3	кондитерский цех	1
4	цех мучных изделий	1
5	овощной цех	1
6	мясо-рыбный цех	1
7	моечные кухонной и столовой посуды	1
8	группа складских помещений	1

### Требования к оснащённости баз практик

#### *Рабочие места для кухни ресторана:*

№ п/п	Наименование оборудования	Кол-во единиц на 15 рабочих мест
1	Весы настольные электронные	15
2	Пароконвектомат	1
3	Конвекционная печь	1
4	Микроволновая печь	1
5	Расстоечный шкаф	1
6	Плита электрическая (с индукционным нагревом) по 2 коморки на обучающегося	7
7	Фритюрница	1
8	Электрогриль (жарочная поверхность)	1
9	Плита wok	1
10	Гриль саламандр	1
11	Электроблинница	1
12	Электромармиты	3
13	Кофемашина с капучинатором	1
14	Кофе-ростер (аппарат для обжарки зерен кофе)	1
15	Ховоли (оборудование для варки кофе на песке)	2
16	Электромармит	1
17	Шкаф холодильный	1
18	Шкаф морозильный	1
19	Шкаф шоковой заморозки	1
20	Льдогенератор	1
21	Гранитор	
22	Охлаждаемый прилавок-витрина	1
23	Фризер	1
24	Стол холодильный с охлаждаемой горкой	1
25	Тестораскаточная машина	1
26	Планетарный миксер	5
27	Диспансер для подогрева тарелок	1
28	Блендер (ручной с дополнительной насадкой для взбивания)	1
29	Мясорубка	1
30	Слайсер	1
31	Машина для вакуумной упаковки	1
32	Куттер или бликсер (для тонкого измельчения продуктов)	1
33	Процессор кухонный	1

34	Овощерезка	1
35	Миксер для коктейлей	1
36	Привод универсальный с механизмами для нарезки, протирания, взбивания	1
37	Соковыжималки (для цитрусовых, универсальная)	1
38	Кофемолка	1
39	Лампа для карамели	1
40	Аппарат для темперирования шоколада	1
41	Стол с охлаждаемой поверхностью	1
42	Сифон	3
43	Газовая горелка (для карамелизации)	3
44	Барная станция для порционирования соусов	1
45	Набор инструментов для карвинга	15
46	Овоскоп	1
47	Нитраттестер	1
48	Машина посудомоечная	1
49	Стол производственный с моечной ванной	15
50	Стеллаж передвижной	2
51	Моечная ванна двухсекционная	1

**Инструмент, приспособления, принадлежности,  
инвентарь**

№ п/п	Наименование инструмента, приспособлений, инвентаря и других средств обучения	Кол-во единиц на 15 рабочих мест	
		для индивидуального пользования	для группового использования
1	Гастроемкости из нержавеющей стали		7
2	Набор кастрюль 3л, 2л, 1.5л, 1л	15	
3	Набор сотейников 0.6л, 0.8л	15	
4	Сковорода	15	
5	Гриль сковорода		5
6	Набор разделочных досок (пластик): желтая, синяя, зеленая, красная, белая, коричневая	15 комплектов	
7	Подставка для разделочных досок	15	
8	Мерный стакан	15	
9	Венчик	15	
10	Миски нержавеющая сталь	45	
11	Сито	15	
12	Шенуа	15	
13	Лопатки (металлические, силиконовые)	15	
14	Половник		7
15	Шумовка		5
16	Шипцы кулинарные универсальные		5
17	Шипцы кулинарные для пасты		2
18	Набор ножей «поварская тройка»	15	
19	Насадки для кондитерских мешков		3 комплекта
20	Набор выемок (различной формы)		2 комплекта
21	Корзина для мусора		4

Рабочие места для кондитерского цеха ресторана:

№ п/п	Наименование оборудования	Кол-во единиц на 15 рабочих мест
1	Весы настольные электронные	15
2	Пароконвектомат	1
3	Конвекционная печь	1
4	Микроволновая печь	1
5	Подовая печь (для пиццы)	1
6	Расстоечный шкаф	1
7	Плита электрическая (с индукционным нагревом) 2 двухкомфорочные	7
8	Фритюрница	1
9	Электроблинница	1
10	Шкаф холодильный	1
11	Шкаф морозильный	1
12	Шкаф шоковой заморозки	1
13	Льдогенератор	1
14	Фризер	1
15	Тестораскаточная машина (настольная)	1
16	Планетарный миксер (с венчиками: прутковый, плоско-решетчатый, спиральный)	2
17	Тестомесильная машина (настольная)	1
18	Миксер (погружной)	1
19	Мясорубка	1
20	Куттер	2
21	Соковыжималки (для citrusовых, универсальная)	1
22	Пресс для пиццы	1
23	Лампа для карамели	1
24	Аппарат для темперирования шоколада	1
25	Сифон	3
26	Газовая горелка (для карамелизации)	3
27	Термометр инфрокрасный	1
28	Термометр со щупом	2
29	Аэрограф	
30	Овоскоп	1
31	Нитраттестер	1
32	Машина для вакуумной упаковки	
33	Машина посудомоечная	1
34	Производственный стол с моечной ванной	7
35	Производственный стол с деревянным покрытием	1
36	Производственный стол с мраморным покрытием (охлаждаемый)	1
37	Моечная ванна (двухсекционная)	1
38	Стеллаж передвижной	1

**Инструмент, приспособления, принадлежности,  
инвентарь**

№ п/п	Наименование инструмента, приспособлений, инвентаря и других средств обучения	Кол-во единиц на 15 рабочих мест	
		для индивидуального пользования	для группового использования
1	Дежи к тестомесильной машине		2
1.	Дежи к миксерам		4
2.	Миски из нержавеющей стали	3	
3.	Гастроемкости из нержавеющей стали		8
4.	Кастрюли 1.5 - 2л		8
5.	Сковорода		7
6.	Разделочные доски (пластик): белая	1	
7.	Подставка для разделочных досок	1	
8.	Миски полусферические	2	
9.	Мерный стакан	1	
10.	Противни		10
11.	Перфорированные противни для багетов		4
12.	Венчик	1	
13.	Сито	1	
14.	Шенуа	1	
15.	Лопатки	2	
16.	Шипцы универсальные		5
17.	Скребки пластиковые		10
18.	Скребки металлические		4
19.	Кисти силиконовые		10
20.	Круглые разъемные формы для тортов, пирогов d 20, 22, 24, 26, 28 см		по 4 шт. каждого размера
21.	Формы для штучных кексов цилиндрической и конической формы (металлические)		30
22.	Формы для саваренов		4
23.	Формы силиконовые для штучных кексов, десертов, мармелада, мороженого		30
24.	Нож	1	
25.	Нож пилка (300 мм)		2
26.	Паллета (шпатели с изгибом от 18 см и без изгиба до 30 см)		4
27.	Кондитерские мешки	1	
28.	Насадки для кондитерских мешков		2 комплекта
29.	Ножницы		7
30.	Резцы (фигурные) для теста, марципана		3
31.	Кондитерские гребенки		3
32.	Силиконовые коврики для выпечки		10
33.	Силиконовые коврики для макарун, эклеров		3
34.	Вырубки (выемки) для печенья, пряников		3 комплекта
35.	Формы для конфет		4
36.	Формы для шоколадных фигур		4
37.	Набор молдов для мастики, карамели, шоколада		3
38.	Набор мерных ложек		3

39.	Скалки рифленые		5
40.	Скалки	1	
41.	Делитель торта		3
42.	Терки		3
43.	Графареты		5
44.	Решетка с поддоном для глазирования		2
45.	Инструменты для работы с мастикой, марципаном, айсингом		3 комплекта
46.	Силиконовые коврики для айсинга		4
47.	Перчатки для карамели		2
48.	Помпа для работы с карамелью		2
49.	Подставки для тортов вращающиеся		7
50.	Набор выемок		2 комплекта
51.	Совки для сыпучих продуктов		4
52.	Подносы		8
53.	Дуршлаг		4
54.	Подложки для тортов (деревянные)		4
55.	Корзина для мусора		4

### **3.2. Кадровое обеспечение образовательного процесса**

Требования к квалификации кураторов обучающихся (преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО):

- наличие высшего или среднего профессионального образования;
- наличие у мастеров производственного обучения 4-5 квалификационного разряда.
- опыт деятельности не менее 3 лет в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, в общем числе педагогических работников, реализующих образовательную программу, должна быть не менее 25 процентов.

Требования к квалификации наставников на предприятии:

- среднее или высшее профессиональное образование;
- квалификация не ниже повара, кондитера 4-5 разряда;
- опыт непрерывной работы по профилю специальности не менее одного года.

Ответственный на Предприятии за проведение практической подготовки (дуального обучения) – директор или управляющий предприятием. Ответственный на Предприятии за проведение инструктажа по охранетруда и инструктажа на рабочем месте:

- инженер по охране труда на предприятии или заведующий

производством.

Ответственный на Предприятии за прием обучающихся и распределение по рабочим местам:

- заведующий производством предприятия.

### **3. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

*Контроль и оценка результатов освоения программы практической подготовки (дуального обучения) осуществляется текущим, промежуточным, итоговым контролем и на ИГА.*

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания, сформированные компетенции)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<i>перечисляются все знания и умения, общие и профессиональные компетенции (коды)</i>	

<p><u>Обучающийся должен знать:</u></p> <p>требования охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии и личной гигиены в организациях питания;</p> <p>виды, назначение, правила безопасной эксплуатации технологического оборудования, производственного инвентаря, инструментов, весоизмерительных приборов, посуды и правила ухода за ними;</p> <p>ассортимент, рецептуры, требования к качеству, условия и сроки хранения блюд и изделий;</p> <p>методы подготовки сырья, продуктов, приготовления теста, отделочных полуфабрикатов, формовки, варианты оформления, правила и способы презентации блюд и изделий, в том числе региональных;</p> <p>правила применения ароматических, красящих веществ, сухих смесей и готовых отделочных полуфабрикатов промышленного производства;</p> <p>способы сокращения потерь и сохранения пищевой ценности продуктов при приготовлении.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Экспертное наблюдение и оценка выполнения действий по безопасной эксплуатации оборудования, инструментов, инвентаря;</li> <li>- Экспертное наблюдение и оценка выполнения действий практических заданий в рамках учебной и производственной практик;</li> <li>- Тестовый контроль;</li> </ul>
<p><u>Обучающийся должен уметь:</u> рационально организовывать, проводить уборку рабочего места повара, выбирать, подготавливать к</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наблюдение и оценка преподавателя и мастера производственного обучения при проведении учебной и производственной</li> </ul>

<p>работе, безопасно эксплуатировать технологическое оборудование, производственный инвентарь, инструменты, весоизмерительные приборы с учетом инструкций и регламентов; соблюдать правила сочетаемости продуктов, подготовки и применения пряностей и приправ; выбирать, применять, комбинировать способы приготовления, творческого оформления и подачи холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков разнообразного ассортимента, в том числе региональных; порционировать (комплектовать), эстетично упаковывать на вынос, хранить с учетом требований к безопасности готовой продукции.</p>	<p>практик; - Самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;</p>
--	--

<p><u>Обучающиеся должны овладеть профессиональными компетенциями:</u></p> <p>ПК 1.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для обработки сырья, приготовления полуфабрикатов в соответствии с инструкциями и регламентами.</p> <p>ПК 1.2. Осуществлять обработку, подготовку овощей, грибов, рыбы, нерыбного водного сырья, мяса, домашней птицы, дичи, кролика.</p> <p>ПК 1.3. Проводить приготовление и подготовку к реализации полуфабрикатов разнообразного ассортимента для блюд, кулинарных изделий из рыбы и нерыбного водного сырья.</p> <p>ПК 1.4. Проводить приготовление и подготовку к реализации полуфабрикатов разнообразного ассортимента для блюд, кулинарных изделий из мяса, домашней птицы, дичи, кролика</p> <p>ПК 2.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для приготовления горячих блюд, кулинарных изделий, закусок разнообразного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.</p> <p>ПК 2.2. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение бульонов, отваров разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 2.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации супов разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 2.4. Осуществлять приготовление,</p>	<p>- Экспертная оценка качества готовых блюд во время проведения учебной практики, производственной практики;</p> <p>- Наблюдение и оценка мастера производственного обучения при прохождении учебной практики обучающимися;</p> <p>- Экзамен (квалификационный) по профессиональным модулям.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">непродолжительное хранение</p> <p>горячих соусов разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 2.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд и гарниров из овощей, грибов, круп, бобовых, макаронных изделий разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 2.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок из яиц, творога, сыра, муки разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 2.7. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок из рыбы, нерыбного водного сырья разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 2.8. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок из мяса, домашней птицы, дичи и кролика разнообразного ассортимента</p> <p>ПК 3.1. Подготавливать рабочее место, оборудование, сырье, исходные материалы для приготовления холодных блюд, кулинарных изделий, закусок в соответствии с инструкциями и регламентами.</p> <p>ПК 3.2. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение холодных соусов, заправок разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 3.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации салатов разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 3.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации бутербродов, канапе, холодных закусок разнообразного ассортимента.</p> <p>ПК 3.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных блюд из рыбы, нерыбного водного сырья разнообразного ассортимента.</p>	
---	--

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор  
КГАПОУ «Техникум индустрии  
гостеприимства и сервиса»  
  
Берилло И.В.



**СОГЛАСОВАНО**  
Директор ОАО «Гостиница  
Красноярск»

  
Кухаренко Е.В.



**Программа практической подготовки  
(дуального обучения)**

по профессии 43.02.15. Поварское и кондитерское дело  
(наименование специальности)

КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»  
(наименование образовательного учреждения)

ОАО «Гостиница Красноярск»  
(наименование предприятия)

на 2021/2024 учебные годы

Красноярск  
2021

Программа практической подготовки (дуального обучения) разработана на основе:  
Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) среднего профессионального образования по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело;  
рабочих программ профессиональных модулей и практик специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело;

Организации - разработчики программы:  
Образовательное учреждение:  
КГАПОУ «Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»

Предприятие/организация:  
Директор ОАО «Гостиница Красноярск»

Разработчики программы:  
«КГАОУ Техникум индустрии гостеприимства и сервиса»;  
Кухаренко Е.В., директор ОАО «Гостиница Красноярск».

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	4
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	13
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	13
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)	15

# **1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

## **1. Область применения программы**

Программа практической подготовки (дуального обучения) является составной частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело в рамках реализации практической подготовки (дуального обучения).

Программа практической подготовки (дуального обучения) разработана с целью организации и проведения образовательной деятельности по приобретению студентами техникума общих и профессиональных компетенций в процессе производства сложной кулинарной продукции, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий для различных категорий потребителей и управление производством продукции питания.

Цель программы:

1. обеспечение обучающихся теоретическими знаниями, достаточными для профессиональной ориентации и последующего трудоустройства, приобретение профессиональных приёмов и навыков самостоятельной работы, адаптация к будущей трудовой деятельности.

2. возможность подготовки рабочих кадров, непосредственно для нужд предприятий общественного питания г. Белгорода и Белгородской области, экономия времени и средств на поиск и подбор рабочих кадров, их переобучения и адаптации к условиям конкретного предприятия.

Задачи программы:

- Создание необходимых условий для достижения нового, современнокачества профессионального образования;
- Предоставление равных возможностей и доступа к полноценному

профессиональному образованию различных категорий обучающихся в соответствии с их способностями, потребностями и индивидуальными качествами;

- Расширение социализации обучающихся через обеспечение последовательности между общим и профессиональным обучением и более эффективно подготовкой выпускников техникума в производственной деятельности и самостоятельной жизни.

## **1. Требования к результатам освоения программы:**

### Обучающийся должен уметь:

- органолептически оценивать качество продуктов, полуфабрикатов и блюд из овощей, рыбы, мяса и домашней птицы, круп, бобовых и макаронных изделий, яиц и творога, холодных блюд и закусок, сладких блюд и напитков, мучных и кондитерских изделий;
- принимать решения по организации процессов подготовки и приготовления полуфабрикатов и сложных блюд из овощей, рыбы, мяса и домашней птицы, круп, бобовых и макаронных изделий, яиц и творога, холодных блюд и закусок, сладких блюд и напитков, мучных и кондитерских изделий;
- проводить расчеты по формулам;
- выбирать и безопасно пользоваться производственным инвентарем и технологическим оборудованием при приготовлении полуфабрикатов и сложных блюд из овощей, рыбы, мяса и домашней птицы, круп, бобовых и макаронных изделий, яиц и творога, холодных блюд и закусок, сладких блюд и напитков, мучных и кондитерских изделий;
- выбирать различные способы и приемы подготовки продуктов для сложных блюд;
- выбирать температурный режим при подаче и хранении

- сложной кулинарной продукции;
- оценивать качество и безопасность готовой продукции различными способами;
  - рассчитывать экономические показатели структурного подразделения организации;
  - организовывать рабочие места в производственных помещениях и работу коллектива исполнителей;
  - оформлять документацию на различные операции с сырьем, полуфабрикатами и готовой продукцией;
  - Обучающийся должен знать:
  - различные виды продуктов и сырья, полуфабрикаты промышленной выработки, в том числе высокой степени готовности;
  - технологические процессы приготовления сложной кулинарной продукции, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий из различного вида сырья и полуфабрикатов промышленной выработки, в том числе высокой степени готовности;
  - процессы управления различными участками производства продукции общественного питания;
  - первичные трудовые коллективы организаций общественного питания.
- в части освоения основных видов профессиональной деятельности

(ВПД):

- организация и ведение процессов приготовления и подготовки к реализации полуфабрикатов для блюд, кулинарных изделий сложного ассортимента;
- организация и ведение процессов приготовления, оформления и подготовки к реализации горячих блюд, кулинарных изделий, закусок сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания;
- организация и ведение процессов приготовления, оформления и

- подготовки к реализации холодных блюд, кулинарных изделий, закусок сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания;
- организация и ведение процессов приготовления, оформления и подготовки к реализации холодных и горячих десертов, напитков сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания;
  - организация и ведение процессов приготовления, оформления и подготовки к реализации хлебобулочных, мучных кондитерских изделий сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания; организация и контроль текущей, деятельности подчиненного персонала.

и соответствующих общих и профессиональных компетенций (ПК):

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и

укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.

ПК 1.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления полуфабрикатов в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 1.2. Осуществлять обработку, подготовку экзотических и редких видов сырья: овощей, грибов, рыбы, нерыбного водного сырья, дичи.

ПК 1.3. Проводить приготовление и подготовку к реализации полуфабрикатов для блюд, кулинарных изделий сложного ассортимента.

ПК 1.4. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур полуфабрикатов с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 2.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления горячих блюд, кулинарных изделий, закусок сложного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 2.2. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации супов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 2.3. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение горячих соусов сложного ассортимента.

ПК 2.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд и гарниров из овощей, круп, бобовых, макаронных изделий сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 2.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд из яиц, творога, сыра, муки сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 2.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд из рыбы, нерыбного водного сырья сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 2.7. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд из мяса, домашней птицы, дичи и кролика сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 2.8. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур горячих блюд, кулинарных изделий, закусок, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 3.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления холодных блюд, кулинарных изделий, закусок в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 3.2. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение холодных соусов, заправок с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания. ПК 3.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации салатов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 3.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации канапе, холодных закусок сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 3.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и

подготовку к реализации холодных блюд из рыбы, нерыбного водного сырья сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 3.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных блюд из мяса, домашней птицы, дичи сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 3.7. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур холодных блюд, кулинарных изделий, закусок, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 4.2. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных десертов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих десертов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных напитков сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих напитков сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.6. Осуществлять разработку, адаптацию рецептов холодных и горячих десертов, напитков, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 5.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления хлебобулочных, мучных кондитерских изделий разнообразного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 5.2. Осуществлять приготовление, хранение отделочных полуфабрикатов для хлебобулочных, мучных кондитерских изделий.

ПК 5.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление, подготовку к реализации хлебобулочных изделий и праздничного хлеба сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 5.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление, подготовку к реализации мучных кондитерских изделий сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 5.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление, подготовку к реализации пирожных и тортов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 5.6. Осуществлять разработку, адаптацию рецептов хлебобулочных, мучных кондитерских изделий, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей.

ПК 6.1. Осуществлять разработку ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, различных видов меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания. ПК 6.2. Осуществлять текущее планирование, координацию деятельности

подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями.

ПК 6.3. Организовывать ресурсное обеспечение деятельности подчиненного персонала.

ПК 6.4. Осуществлять организацию и контроль текущей деятельности подчиненного персонала.

ПК 6.5. Осуществлять инструктирование, обучение поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни на рабочем месте.

## 2. Количество часов на освоение программы:

2-4 курсов

Всего часов	В соответствии с ФГОС	В ПОО	На предприятии/ организации	Наименование предприятия
<b>Аудиторные часы</b>	<b>1346</b>	<b>896</b>	<b>450</b>	
<i>из них:</i>				
часы теоретического обучения	638	638		
часы лабораторных работ	450		450	
часы практических занятий	258	258		
<b>Часы практики</b>	<b>1224</b>		<b>1224</b>	ОАО «Гостиница Красноярск»
<i>из них</i>				
часы учебной практики	540		540	
часы производственной практики	540		540	
Преддипломная практика	144		144	
<b>Всего</b>	<b>2570</b>	<b>896</b>	<b>1674</b>	





<b>ИТОГО ПО МДК</b>		<b>1346</b>	<b>450</b>	<b>258</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>144</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>126</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>450</b>	<b>-</b>
1	Учебная практика УП.01	36										36												36	
2	Учебная практика УП.02	72											72											72	
3	Учебная практика УП.03	72										72												72	
4	Учебная практика УП.04	36																36						36	
5	Учебная практика УП.05	72																36			36			72	
6	Учебная практика УП.06	-																						-	
7	Учебная практика УП.07	252			108				144															252	
8	Производственная практика ПП.01	36										36												36	
9	Производственная практика ПП.02	144											72					72						144	
10	Производственная практика ПП.03	72										72												72	
11	Производственная практика ПП.04	36																36						36	
12	Производственная практика ПП.05	36																					36	36	
13	Производственная практика ПП.06	72																					72	72	
14	Производственная практика ПП.07	144							144															144	
15	Преддипломная практика	144																					144	144	
<b>ИТОГО ПО ПРАКТИКЕ</b>		<b>1224</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>108</b>				<b>288</b>			<b>216</b>			<b>144</b>			<b>180</b>			<b>288</b>		<b>1224</b>		
<b>ВСЕГО</b>		<b>2570</b>	<b>450</b>	<b>258</b>	<b>108</b>				<b>432</b>			<b>288</b>			<b>270</b>			<b>252</b>			<b>324</b>		<b>1674</b>		

#### Расчет коэффициента дуальности

1. Обязательная учебная нагрузка обучающихся по ФГОС СПО, включая все виды практики: 2570 ч.
  2. Лабораторные работы, проводимые на предприятии/организации: 450 ч.
- Практическое обучение на предприятии/организации (все виды практики): 1224 ч.
  - Коэффициент дуальности: 65,1 %

○ **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

▪ **Объем программы и виды учебной работы**

Вид учебной работы	Объем часов (профессиональный цикл)				% от объема образовательной программы по ФГОС			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Максимальная учебная нагрузка (всего)	2726				45,8			
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	2570				43,2			
<b>в том числе в ПОО:</b>	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
теоретические занятия	-	142	244	232	-	5,5	9,5	9,0
лабораторные занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
практические занятия	-	50	88	120	-	1,9	3,4	4,7
<b>в том числе на базе Предприятия:</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
теоретические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
лабораторные занятия	-	144	198	108	-	5,6	7,7	4,2
практические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-
учебная практика	-	252	180	108	-	9,8	7,0	4,2
производственная практика	-	144	180	360	-	5,6	7,0	14,0
Преддипломная практика	-	-	-	144	-	-	-	5,6
<i>Итоговая аттестация в форме демонстрационного экзамена</i>								

○ **УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

○ а) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению Учреждения.

б) Требования к минимальному материально-техническому обеспечению на Предприятии

- помещения для учебных занятий:

№ п/п	Наименование учебного кабинета	Количество
1	учебная комната	1

- производственные помещения:

№ п/п	Наименование производственных помещений	Количество
1	горячий цех	1
2	холодный цех	1

3	кондитерский цех	1
4	цех мучных изделий	1
5	овощной цех	1
6	мясо-рыбный цех	1
7	моечные кухонной и столовой посуды	1
8	группа складских помещений	1

• оборудование, средства производства:

№ п/п	Наименование оборудования / средств производства	Количество		
		цех	комплекс	итого
1	котлы пищеварочные	5 шт.		5 шт.
2	электроплиты	6 шт.		6 шт.
3	шкафы жарочные	2 шт.		2 шт.
4	шкафы пекарные	4 шт.		4 шт.
5	пароконвектомат	1 шт.		1 шт.
6	сковороды электрические	3 шт.		3 шт.
7	столы производственные		32 шт.	32 шт.
8	привод универсальный		3 шт.	3 шт.
9	протирочная машина	1 шт.		1 шт.
10	холодильное оборудование		5 шт.	5 шт.
11	низкотемпературный прилавок	1 шт.		1 шт.
12	стеллажи производственные		12 шт.	12 шт.
13	тестомесильная машина	1 шт.		1 шт.
14	тестораскаточная машина	1 шт.		1 шт.
15	взбивальная машина	2 шт.		2 шт.
16	овощеочистительное оборудование	1 шт.		1 шт.
17	мясорубка	1 шт.		1 шт.
18	фаршемешалка	1 шт.		1 шт.
19	овощерезательное оборудование	1 шт.		1 шт.
20	средства малой механизации		3 шт.	3 шт.
21	моечное оборудование		13 шт.	13 шт.
22	раздаточное оборудование		2 шт.	2 шт.
23	кухонная посуда		в ассортименте	
24	столовая посуда		в ассортименте	
25	кухонный и раздаточный инструмент, инвентарь		в ассортименте	

○ **Кадровое обеспечение образовательного процесса**

Требования к квалификации кураторов обучающихся (преподавателей и мастеров производственного обучения) - наличие высшего профессионального образования по профилю специальности.

Требования к квалификации наставников – квалификация не ниже повара 4-5 разряда, опыт непрерывной работы по профилю специальности не менее одного года.

Ответственный на Предприятии за проведение дуального обучения – директор предприятия.

Ответственный на Предприятии за проведение инструктажа по технике безопасности и инструктажа на рабочем месте: инженер по охране труда предприятия.

Ответственный на Предприятии за прием обучающихся и распределение по рабочим местам: заведующий производством предприятия.

### **3. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ (ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

*Контроль и оценка результатов освоения программы практической подготовки (дуального обучения) осуществляется текущим, промежуточным, итоговым контролем и на ИГА.*

<b>Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания, сформированные компетенции)</b>	<b>Формы и методы контроля и оценки результатов обучения</b>
<i>перечисляются все знания и умения, общие и профессиональные компетенции (коды)</i>	
<p><u>Обучающиеся должны знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- различные виды продуктов и сырья, полуфабрикаты промышленной выработки, в том числе высокой степени готовности;</li> <li>- технологические процессы приготовления сложной кулинарной продукции, хлебобулочных и мучных кондитерских изделий из различного вида сырья и полуфабрикатов промышленной выработки, в том числе высокой степени готовности;</li> <li>- процессы управления различными участками производства продукции общественного питания;</li> <li>- первичные трудовые коллективы организаций общественного питания.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тестовый контроль;</li> <li>- экспертная оценка в рамках текущего контроля на лабораторных и практических занятиях, учебной и производственной (по профилю специальности) практики;</li> <li>- экспертная оценка выполнения индивидуальных домашних заданий.</li> </ul>
<p><u>Обучающиеся должны уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация процесса приготовления и приготовление полуфабрикатов для сложной кулинарной продукции;</li> <li>- организация процесса приготовления и приготовление сложной холодной кулинарной продукции;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка результатов выполнения лабораторных и практических работ, задания учебной и производственной (по профилю специальности) практики;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация процесса приготовления и приготовление сложной горячей кулинарной продукции;</li> <li>- организация процесса приготовления и приготовление сложных хлебобулочных, мучных кондитерских изделий;</li> <li>- организация процесса приготовления и приготовление сложных холодных и горячих десертов;</li> <li>- организация работы структурного подразделения;</li> <li>- выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих.</li> </ul>	<p>- экзамен (квалификационный) по профессиональному модулю</p>
<p><u>Обучающиеся должны овладеть профессиональными компетенциями:</u></p> <p>ПК 1.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления полуфабрикатов в соответствии с инструкциями и регламентами.</p> <p>ПК 1.2. Осуществлять обработку, подготовку экзотических и редких видов сырья: овощей, грибов, рыбы, нерыбного водного сырья, дичи.</p> <p>ПК 1.3. Проводить приготовление и подготовку к реализации полуфабрикатов для блюд, кулинарных изделий сложного ассортимента.</p> <p>ПК 1.4. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур полуфабрикатов с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 2.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления горячих блюд, кулинарных изделий, закусок сложного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.</p> <p>ПК 2.2. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации супов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 2.3. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение горячих соусов сложного ассортимента.</p> <p>ПК 2.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд и гарниров из овощей, круп, бобовых, макаронных изделий сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 2.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд из яиц, творога, сыра, муки сложного ассортимента с</p>	<p>- Тестирование;</p> <p>- Экспертное наблюдение и оценка на лабораторных и практических занятиях;</p> <p>- Экспертное наблюдение и оценка выполнения действий по безопасной эксплуатации оборудования, инструментов, инвентаря;</p> <p>- Экспертное наблюдение и оценка во время проведения учебной практики, производственной практики (по профилю специальности);</p> <p>экзамен (квалификационный) по профессиональным модулям.</p>

<p>учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 2.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд из рыбы, нерыбного водного сырья сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p>	
<p>ПК 2.7. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих блюд из мяса, домашней птицы, дичи и кролика сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 2.8. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур горячих блюд, кулинарных изделий, закусок, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 3.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления холодных блюд, кулинарных изделий, закусок в соответствии с инструкциями и регламентами.</p> <p>ПК 3.2. Осуществлять приготовление, непродолжительное хранение холодных соусов, заправок с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 3.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации салатов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 3.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации канапе, холодных закусок сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 3.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных блюд из рыбы, нерыбного водного сырья сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 3.6. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных блюд из мяса, домашней птицы, дичи сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 3.7. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур холодных блюд, кулинарных изделий,</p>	

закусок, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления холодных и горячих сладких блюд, десертов, напитков в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 4.2. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных десертов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих десертов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации холодных напитков сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации горячих напитков сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 4.6. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур холодных и горячих десертов, напитков, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 5.1. Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления хлебобулочных, мучных кондитерских изделий разнообразного ассортимента в соответствии с инструкциями и регламентами.

ПК 5.2. Осуществлять приготовление, хранение отделочных полуфабрикатов для хлебобулочных, мучных кондитерских изделий.

ПК 5.3. Осуществлять приготовление, творческое оформление, подготовку к реализации хлебобулочных изделий и праздничного хлеба сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.

ПК 5.4. Осуществлять приготовление, творческое оформление, подготовку к реализации мучных кондитерских изделий сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий

<p>потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 5.5. Осуществлять приготовление, творческое оформление, подготовку к реализации пирожных и тортов сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания.</p> <p>ПК 5.6. Осуществлять разработку, адаптацию рецептур хлебобулочных, мучных кондитерских изделий, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей.</p> <p>ПК 6.1. Осуществлять разработку ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, различных видов меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания. ПК 6.2. Осуществлять текущее планирование, координацию деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями.</p> <p>ПК 6.3. Организовывать ресурсное обеспечение деятельности подчиненного персонала.</p> <p>ПК 6.4. Осуществлять организацию и контроль текущей деятельности подчиненного персонала.</p> <p>ПК 6.5. Осуществлять инструктирование, обучение поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни на рабочем месте.</p>	
--	--