

## **Алгоритм деятельности образовательной организации и предприятий-работодателей по дуальной подготовке кадров**

### *1. Определение инициатора взаимодействия*

В современных социально-экономических условиях в подавляющем большинстве случаев инициатором взаимодействия профессиональной образовательной организации (ПОО) и организаций-работодателей выступает образовательная организация.

### *2. Назначение ответственного за организацию дуальной подготовки кадров*

В ПОО приказом директора назначается ответственный за организацию дуальной подготовки кадров. Функция организации дуальной подготовки кадров может быть возложена на заместителя директора по учебно-производственной или методической работе, руководителя цикловой комиссии, ведущего преподавателя профессионального цикла, других педагогических и руководящих работников. Возможны два организационно-управленческих варианта решения: одному из работников эта функция вменяется в должностные обязанности, в должностную инструкцию и трудовой договор вносятся соответствующие изменения; функция закрепляется за работником как дополнительная, к заработной плате устанавливается доплата.

### *3. Составление реестра организаций-работодателей*

Составляется реестр организаций, в которых есть рабочие места по соответствующей профессии, специальности. В реестр целесообразно включать следующую информацию: полное наименование организации; адрес центрального офиса, электронной почты, сайта; должность, фамилию, имя, отчество руководителя и специалиста по кадрам, их телефоны.

Для составления реестра используются разные источники информации. В первую очередь в реестр включаются организации, с которыми у образовательной организации уже установлены контакты, осуществляется

некоторое взаимодействие при организации образовательного процесса, заключались краткосрочные или среднесрочные договоры любого содержания. Можно запросить информацию у органов государственного и муниципального управления, службы занятости населения; изучить объявления о вакансиях, размещенные в средствах массовой информации и на специализированных сайтах. Результативным может оказаться привлечение к этой деятельности студентов. Таким образом, реестр будет включать две группы организаций-работодателей: имеющих установленные с ПОО контакты и не взаимодействовавших с ней ранее.

#### *4. Инвентаризация ресурсов ПОО*

В дуальной подготовке кадров участвуют полноправные партнеры: ПОО и организации-работодатели, поэтому сотрудничество должно быть взаимовыгодным. Иницируя долговременное и эффективное взаимодействие, ПОО не должно выступать в роли просителя. Целесообразно предложить такие формы совместной деятельности, которые интересны работодателям. Для этого необходимо провести инвентаризацию ресурсов ПОО.

Основная задача ПОО – это решение кадровых проблем хозяйствующих субъектов. Главным ресурсом ПОО, привлекательным для работодателей, являются готовность и способность осуществлять подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в необходимых объемах по направлениям, учитывающим перспективы развития предприятий; вносить изменения в реализуемые программы с учетом специфики предприятий; расширять спектр программ по запросу предприятий; организовывать курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников предприятий и взрослого населения, готового получать востребованные предприятиями квалификации.

Ресурсами ПОО, представляющими интерес для работодателей, могут быть: реализуемые дополнительные образовательные программы для детей и

взрослых, наличие актового и спортивного залов, библиотеки и читального зала с выходом в Интернет, кадровый и методический потенциал коллектива, возможности для проведения конкурсов профессионального мастерства и массовых мероприятий и др.

##### *5. Переговоры о взаимодействии*

Этап установления контактов с предприятиями и организациями, вошедшими в реестр, и ведения переговоров с ними о возможном взаимодействии очень важен. Современные средства связи (например, электронные письма) почти не требуют затрат и экономят время. Однако письмо на бумажном носителе с подписью руководителя и синей печатью, доставленное курьером, демонстрирует большее уважение к адресату, и корреспонденту с большей вероятностью стоит надеяться на ответ. Инициативное письмо адресуется руководителю организации, в нем в уважительной форме обосновывается желание взаимодействовать именно с этой организацией, приводятся аргументы, способные заинтересовать руководителя, показать предполагаемую выгоду от совместной деятельности. В письме обязательно указываются контакты (почтовый адрес, электронная почта, телефон, факс), по которым корреспондент ожидает ответа.

При получении ответа с мотивированным отказом настаивать не стоит, можно повторить попытку установления контакта через год. Главное правило при установлении контакта с возможными партнерами: нельзя только просить помощи в разрешении своих проблем, надо предлагать взаимовыгодное сотрудничество.

Если ответ не получен в течение двух недель, целесообразно позвонить в приемную адресата и выяснить, кому из специалистов было отписано письмо и какое решение по нему принято. Возможно, специалисты или руководитель еще обдумывают решение или не обратили на письмо серьезного внимания. В этом случае правильно проведенные телефонные переговоры, скорее всего, подтолкнут их к согласию обсудить направления и условия взаимодействия. При проведении переговоров важно соблюдать

правило статусного равенства: с руководителем организации беседует руководитель ПОО. И только после достижения договоренности о взаимодействии обсуждение направлений и форм совместной деятельности ведется назначенными с обеих сторон специалистами.

#### *6. Заключение договоров*

Заключение договоров ПОО с организациями-работодателями проходит в два этапа. На первом этапе договоренность о возможном взаимодействии оформляется протоколом о намерениях или договором о сотрудничестве (социальном партнерстве). Этот документ имеет рамочный характер, определяет возможные направления совместной деятельности, предполагает детализацию содержания и сроков взаимодействия в дополнительных документах. Направления взаимодействия ПОО и организации-работодателя определяются в зависимости от отрасли, для которой ПОО готовит кадры, и соответствуют определенной модели дуальной подготовки кадров. На втором этапе заключается договор о сетевой реализации каждой образовательной программы с каждым работодателем-партнером. Договор должен соответствовать статье 15 Закона об образовании в РФ.

#### *7. Заключение ученических договоров*

После определения списка обучающихся по программе, реализуемой в дуальной форме, заключаются ученические договоры между каждым обучающимся и работодателем-партнером. Согласно ученическому договору обучающемуся присваивается статус «практикант».

#### *8. Организация образовательного процесса в соответствии с договором*

ПОО приказом руководителя назначает координатора по реализации каждой образовательной программы. Координатор обеспечивает выполнение графика реализации образовательной программы, контролирует выполнение организацией-партнером обязательств по договору о сетевой реализации образовательной программы, при необходимости организует мероприятия,

обеспечивающие реализацию программы в полном объеме. Целесообразно эту функцию поручить одному из преподавателей профессионального цикла.

Координатор программы, реализуемой в сетевой форме, организует ее корректировку в соответствии с договором с организацией-партнером. Необходимые изменения вносятся в содержание образовательной программы с учетом технологических процессов организации-партнера, в оценочные средства и процедуры, условия реализации программы – с учетом ресурсов организации-партнера (кадровых, материально-технических, организационных и др.).

До начала реализации образовательной программы ПОО получает согласие обучающихся на ее освоение в сетевой форме, с указанием организации-партнера.

ПОО разрабатывает перечень и форму документов, предоставляемых обучающимся, координатором программы, организацией-партнером по итогам освоения обучающимся отдельных дидактических единиц в организации-партнере.

#### *9. Анализ эффективности дуального обучения*

По итогам каждого учебного года проводится анализ эффективности дуального обучения на основании результатов промежуточной аттестации обучающихся. По итогам реализации программы в полном объеме проводится анализ эффективности дуального обучения на основании результатов итоговой аттестации выпускников, количества внедренных в производство курсовых и дипломных проектов, трудоустройства выпускников по полученной профессии, специальности.

#### *10. Корректировка образовательных программ*

Изменения в реализуемую образовательную программу вносятся ежегодно в связи с внедрением в организации-партнере нового оборудования, сырья, технологических приемов.