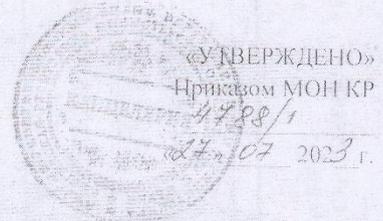


Программа развития сектора: Навыки для инклюзивного роста -
Консультации по развитию и управлению системой ПТОО, CS1-QCBS-01-2018



КОНЦЕССИЯ
ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В СИСТЕМЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

Содержание

1. Введение	3
2. Понятия и определения	4
3. Принципы и преимущества ОРМ	6
4. Место ОРМ в системе профессионального образования	7
5. Реализация ОРМ в образовательной организации	8
6. Программа ОРМ	11
7. Наставничество как необходимое условие развития ОРМ	12
8. Основные перспективы развития обучения на рабочем месте	13
Приложение 1. Дорожная карта реализации Концепции обучения на рабочем месте	16
Приложение 2. Реализуемые формы ОРМ в пилотных колледжах	17

1. Введение

Интенсивное развитие экономики, изменение её структуры на глобальном и страновом уровнях обуславливают высокий спрос на квалифицированные кадры. Спрос, который рынок труда Кыргызской Республики на данный момент не удовлетворяет в полной мере. Одной из актуальных проблем является несоответствие квалификации специалистов профессиональным требованиям работодателей.

В этой ситуации выпускники системы профессионального образования, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают трудности с трудоустройством. Большинству выпускников приходится сразу же переучиваться и приобретать необходимые навыки на рабочем месте.

На сегодняшний день обучение на рабочем месте (ОРМ) является одной из самых эффективных систем подготовки профессионально-технических кадров в мире, которая объединяет интересы государства, бизнеса, образовательной организации и будущего специалиста и включает в себя комплекс мероприятий, которые совместно вовлекают работодателей и образовательные организации в предоставление обучающимся структурированного опыта обучения и работы. Этот опыт направлен на то, чтобы помочь обучающимся развить трансверсальные и твёрдые навыки, необходимые для использования на рабочем месте. Внедрение подходов ОРМ делает обучение более актуальным, предоставляя обучающимся возможность применять знания и навыки, полученные за время обучения, в реальных рабочих ситуациях.

В Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы предусмотрено, что *«каждый гражданин должен иметь доступ к качественному образованию, формирующему применимые на практике знания и компетенции, позволяющему ему адаптироваться к изменениям в мире, быть конкурентоспособным и востребованным»¹*, что напрямую соответствует целям обучения на рабочем месте.

Также обучение на рабочем месте напрямую отвечает глобальной Цели устойчивого развития² (ЦУР) № 4 «Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех», в частности задаче 4.4: «К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью» и задаче 4.5 «К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении»), и ЦУР 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех».

¹ Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы. Режим доступа: https://www.gov.kg/storage/2020/01/files/program/8/natsionalnaya_strategiya_razvitiya_kyrgyzskoy_respubliki_na_2018_2040_gody.pdf

² Цели в области устойчивого развития ООН. Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

Данная Концепция была разработана для определения основных направлений развития ОРМ в Кыргызской Республике, исходя из значимости повышения качества образования и доступа к нему всех категорий обучающихся, в том числе и обучающихся со специальными образовательными потребностями, в соответствии с основными задачами стратегии развития страны и законодательными актами в сфере образования, с учетом международной и отечественной практики по вопросам обучения на рабочем месте. Концепция обучения на рабочем месте определяет цель, задачи и этапы реализации национальной политики в области обучения на рабочем месте в системе профессионального образования, освещает вопросы создания программ ОРМ и наставничества.

2. Понятия и определения

Обучение на рабочем месте (ОРМ) – это система подготовки кадров, направленная на приобретение общих и профессиональных знаний и навыков обучающимися в образовательных организациях с обязательным практическим обучением и закреплением профессиональных знаний и навыков, а также приобретением опыта работы в производственных подразделениях/комплексах образовательной организации и/или на базе предприятий/организаций.

Помимо определения ОРМ в настоящей Концепции используются следующие понятия и определения.

1. **Дуальное обучение** — вид профессионального обучения, обеспечивающий непрерывный цикл изучения теоретического материала и освоения базовых навыков в образовательной организации и закрепления практических навыков и приобретения профессионального опыта на производстве³.
2. **Знания** - совокупность фактов, принципов, теорий и практик, которые связаны с областью работы или обучения. Знания описываются как теоретические и/или как фактологические, и являются результатом усвоения информации через обучение.
3. **Компетенция** - подтвержденная способность индивида использовать различные знания, навыки, личностные и социальные способности, и/или методологические способности в различных профессиональных и учебных ситуациях с целью профессионального и/или личного развития.
4. **Навыки** – способность применять знания и использовать ноу-хау для решения задач и проблем (познавательные навыки, связанные с использованием логического, интуитивного и творческого мышления, практические навыки, связанные с использованием ручных операций и использованием методов, материалов, инструментов и приборов).
5. **Наставник** – работник предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закрепленный за каждой группой обучающихся (обучающимся) образовательной организации в качестве

³ Из проекта Положения о дуальном обучении в Кыргызской Республике (GIZ)

наставника приказом руководителя предприятия на весь срок прохождения обучающимися ОРМ.

6. **Неформальное (спонтанное) обучение** - обучение, осуществляемое в ходе спланированной деятельности, в плане целей, продолжительности и помощи в обучении, т.е. обучение, происходящее в ходе повседневных трудовых ситуаций, содержащий обучающий компонент, но не завершающееся выдачей документа об образовании.
7. **Национальная рамка квалификаций** - структурированное описание уровней квалификаций в соответствии с набором критериев, направленное на интеграцию и координацию национальных квалификационных подсистем, обеспечение сопоставимости квалификаций и являющееся основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификации.
8. **Оценка результатов обучения** – процесс оценки на основе установленных критериев результатов обучения, освоенных в рамках формального, неформального и спонтанного обучения. Как правило, за оценкой следует валидация и сертификация (по европейской кредитной системе профессионального образования и обучения).
9. **Практика/Производственная практика** - составная часть основной профессиональной образовательной программы профессионального образования, которая имеет целью закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе теоретического обучения, приобретение необходимых умений, навыков и опыта практической работы по изучаемой специальности/профессии⁴.
10. **Профессиональный стандарт** - основополагающий документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к ее содержанию и качеству и описывающий качественный уровень квалификации сотрудника, которому он обязан соответствовать, чтобы по праву занимать свое место в штате любой организации вне зависимости от рода ее деятельности.
11. **Стажировка** - профессиональное обучение, которое позволяет получить опыт работы в реальных организациях или повысить квалификацию по специальности. Как правило, имеет место на последнем курсе обучения и предшествует трудоустройству. В данной Концепции предполагается как вид неформального обучения на рабочем месте. Официального определения не имеет, упоминается в Трудовом кодексе Кыргызской Республики, ст.55 и 402.
12. **Рабочее место** – в данной Концепции, место, где обучающемуся представляется возможность приобрести практический опыт. Рабочее место может быть предоставлено на базе работодателя, на базе производства образовательной организации.
13. **Результаты обучения** – констатация того, что обучающийся знает, понимает и умеет делать по завершении обучения. Результаты обучения показывают индивидуальные достижения, знания и практические умения, приобретенные и продемонстрированные после успешного завершения отдельного курса, части образовательной программы/модуля или образовательной программы в целом.

⁴ Положение о производственной (профессиональной) практике студентов образовательных организаций среднего профессионального образования Кыргызской Республики, Постановление Правительства Кыргызской Республики от 4 июля 2012 года № 470

14. **Умения** – это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний. Умения выражаются в способности осознанно применять приобретенные на практике знания.
15. **Ученичество** – форма обучения профессии под руководством мастера в процессе производственной деятельности. В данной Концепции предполагается как вид неформального обучения на рабочем месте. Официального определения не имеет, упоминается в Трудовом кодексе Кыргызской Республики, ст. 198.

3. Принципы и преимущества ОРМ

Обучение на рабочем месте обладает рядом **преимуществ** для обучающихся, работодателей, образовательных организаций и общества:

Для обучающихся: развитие мастерства и глубоких профессиональных знаний; развитие социально-личностных, так называемых «мягких» или трансверсальных навыков, включая умение работать в коллективе, развитие коммуникативных навыков, креативного, критического мышления, самоорганизацию, дисциплину, умение брать на себя ответственность; получение первого опыта работы, который облегчает выход на рынок труда, понимание процессов карьеростроительства по определённой специальности/профессии; повышение социальной мобильности и профессиональной конкурентоспособности на рынке труда после выпуска.

Для работодателей: повышение предложения квалифицированной рабочей силы; устранение пробелов в навыках выпускников путем индивидуального обучения; достижение соответствия ожидания работодателей уровню квалификации выпускников; повышение эффективности подбора персонала и снижение текучести кадров; повышение продуктивности и производительности труда; положительное влияние на развитие сотрудников.

Для образовательных организаций: повышение привлекательности и качества программ профессионального образования; соответствие результатов обучения требованиям рынка труда; повышение актуальности и гибкости профессионального образования; укрепление практической составляющей образовательного процесса; профессиональное развитие преподавательского состава; усиление социального партнерства образовательных организаций с работодателями.

Для общества: обеспечение соответствия профессиональных навыков выпускников системы профессионального образования требованиям рынка труда; сокращение дисбаланса рынка труда и рынка образования; увеличение занятости молодежи.

При организации ОРМ образовательные организации должны руководствоваться следующими **принципами**:

Принцип системности. Обучающиеся вовлекаются в ОРМ на системной (регулярной) основе.

Принцип инклюзии. Обучающиеся вовлекаются в ОРМ с учетом их возрастных, психологических, умственных и индивидуальных особенностей.

Принцип интегративности. Наличие и развитие междисциплинарных связей, ориентированных на формирование требуемых компетенций, создаваемых на основе модульных образовательных программ.

Принцип обновляемости. Образовательные организации должны обеспечить соответствие ОРМ современным достижениям науки, техники и технологии, меняющимся условиям рынка труда.

Принцип адаптивности. График учебного процесса, образовательная программа могут адаптироваться под нужды специальности/профессии в зависимости от географических, климатических, экономических особенностей местности для наилучшего достижения результатов обучения по специальности/профессии.

Принцип наставничества. Обучающиеся обучаются на рабочем месте под руководством высококвалифицированных педагогических работников, мастеров производственного обучения и наставников на предприятии.

Принцип объединения и рационального использования имеющихся ресурсов. При планировании и организации ОРМ необходимо объединять и рационально использовать производственные/практические площадки предприятий, учебно-производственные комплексы образовательных организаций, а также их человеческий капитал.

4. Место ОРМ в системе профессионального образования

Обучение на рабочем месте является важнейшей составляющей качественной подготовки специалистов в сфере профессионального образования и включает в себя комплекс мероприятий, которые совместно вовлекают работодателей и образовательные организации в предоставление студентам структурированного опыта обучения и работы.

Обучение на рабочем месте сопровождает обучающегося в течение всего периода учебного процесса в образовательной организации. На самом раннем этапе, при отсутствии или недостаточном изучении специальных дисциплин идёт процесс подготовки к ОРМ, который включает в себя ознакомление со своей специальностью, понимание специфики специальности, демонстрацию того, как выглядит профессионал в выбранной им специальности/профессии. Это реализуется в следующих формах: гостевые лекции работодателей, ярмарки профессий, фестивали, парады и другие мероприятия, где обучающиеся узнают больше о своей профессии, о карьеростроительстве.

На следующих этапах образовательного процесса начинает реализовываться **непосредственное обучение на рабочем месте**, которое включает в себя:

— **изучение профессии/специальности и соответствующего рабочего места** - взаимодействие с рабочим местом на короткие периоды времени с целью сбора вводной информации об отрасли, специальности и рабочем месте, которое реализуется в следующих формах: экскурсии на рабочее место, мастер-классы, волонтерство, учебно-ознакомительная практика и др.

— **вовлечение в специальность/профессию и взаимодействие с рабочим местом** - более глубокое понимание специальности, рабочего места и развитие профессиональных

навыков, которое реализуется в следующих формах: выездные практические занятия на рабочем месте, обучение в учебно-производственных комплексах, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, участие в профессиональных конкурсах, выставках (жюри-работодатели), учебные проекты по специальности и др.

— **приобретение опыта работы** - непрерывное взаимодействие с рабочим местом на длительный период времени, которое реализуется в следующих формах: производственная практика и её виды (технологическая и пр.), в том числе дуальное обучение, преддипломная/предквалификационная практика, стажировка, ученичество и др.

Стажировка и ученичество предполагаются формами неформального обучения, которые не администрируются непосредственно образовательной организацией. Вопросы заключения ученического договора регулируются Трудовым кодексом Кыргызской Республики.

Одной из форм ОРМ является и **дуальное обучение**, которое подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. В данном случае происходит совпадение с формой организации практики на рабочем месте в рамках образовательной программы.

Образовательная организация определяет какие формы проведения ОРМ наиболее релевантны для достижения результатов обучения по конкретной специальности/профессии в соответствии с государственными (профессиональными) стандартами, образовательной программой. Применяемые формы ОРМ могут быть описаны в образовательных программах по специальности/профессии, учебно-методических материалах по специальным дисциплинам, программах практик, программах ОРМ.

Доля ОРМ в образовательном процессе (процентное соотношение) зависит от уровня НПО, СПО или ВПО в соответствии с Национальной рамкой квалификаций, требований государственных стандартов, а также от специфики специальности/профессии и возможностей образовательной организации. Национальная рамка квалификаций и государственные стандарты устанавливают объём практического обучения для уровня НПО (4-й уровень) больше, чем для СПО (5-й уровень) и ВПО (6-й уровень).

5. Реализация ОРМ в образовательной организации

В реализации ОРМ непосредственно участвуют 3 стороны: образовательные организации, работодатели и сами обучающиеся. Работодатели активно участвуют в определении ожидаемых результатов обучения и содержания образовательных программ, на основе которых разрабатываются программы ОРМ.

Организация и осуществление ОРМ обучающихся профессиональных образовательных организаций регламентируется:

- Законом Кыргызской Республики «Об образовании»;
- Законом Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»;

- Национальной рамкой квалификаций (Концепцией национальной системы квалификаций в Кыргызской Республике);
- Государственными образовательными стандартами Кыргызской Республики;
- Профессиональными стандартами и отраслевыми рамками, квалификаций (при наличии);
- Концепцией обучения на рабочем месте в системе профессионального образования Кыргызской Республики;
- образовательной программой, экспериментальной образовательной программой, программой ОРМ, рабочим учебным планом по профессии/специальности, годовым календарным графиком учебного процесса, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса, внутренними приказами;
- меморандумами, соглашениями о сотрудничестве между образовательной организацией и предприятием и договорами о проведении ОРМ.

Для организации и проведения ОРМ **образовательная организация** выполняет следующие функции:

- составляет и заключает меморандумы, соглашения, договоры с работодателями;
- совместно с работодателями разрабатывает и утверждает содержание ОРМ (например, в виде программы), рабочий учебный план по профессии/специальности, годовой календарный график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
- проводит различные информационные мероприятия об ОРМ для обучающихся (и их законных представителей) и работодателей;
- проводит тщательный инструктаж по прохождению ОРМ для обучающихся и по проведению ОРМ для работодателей и наставников;
- согласует с работодателями сроки проведения практики и других форм ОРМ и списочный состав обучающихся, направляемых на предприятие;
- издает приказы об организации ОРМ, о направлении обучающихся на предприятие, закреплении за каждой группой обучающихся кураторов (мастеров производственного обучения или преподавателей);
- несет ответственность за получение обучающимися в полном объеме образования в соответствии с образовательными программами;
- обеспечивает выполнение куратором (мастером производственного обучения или преподавателем) программы ОРМ, должностных инструкций (в том числе по контролю за ведением дневника обучающегося, систематическому внесению данных об успеваемости обучающегося в журнал практических занятий и дневник производственной практики);
- совместно с предприятием организует процедуру оценки общих и профессиональных компетенций по профессии/специальности в соответствии с профессиональными стандартами;
- готовит согласованный с предприятием ежегодный отчет о проведении ОРМ за прошедший учебный год с релевантными рекомендациями по совершенствованию процесса прохождения ОРМ, улучшения программы ОРМ;
- информирует заинтересованные стороны о принимаемых мерах по улучшению ОРМ.

- Для организации и проведения ОРМ **работодатель** выполняет следующие функции:
- заключает меморандум, соглашение, договор с образовательной организацией;
 - участвует в процессе разработки образовательной программы и программы ОРМ;
 - согласует с образовательной организацией сроки проведения ОРМ и списочный состав обучающихся, направляемых на предприятие;
 - принимает обучающихся на обучение в количестве и в сроки, согласованные с образовательной организацией;
 - знакомит обучающихся с Уставом, Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства на предприятии;
 - закрепляет за каждой группой обучающихся наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) для обучения практическим знаниям и приемам в работе по каждому направлению программы ОРМ;
 - обеспечивает реализацию программы ОРМ на предприятии и создает условия для проведения обучения;
 - обеспечивает безопасные условия, отвечающие санитарным правилам, требованиям охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности для прохождения ОРМ обучающимися на предприятии;
 - обеспечивает выполнение наставником программы ОРМ, должностной инструкции (в том числе организацию участия обучающихся в производственном процессе, проведение инструктажа с обучающимися);
 - совместно с образовательной организацией принимает участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных им в процессе прохождения ОРМ, по профессии/специальности в соответствии с профессиональными стандартами;
 - обеспечивает создание гендерно доброжелательной среды для обучающихся обоих полов, с исключением проявления гендерных стереотипов по профессиям при организации ОРМ;
 - по возможности предусматривает меры материального поощрения для обучающихся и наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) предприятия;
 - согласовывает ежегодный отчет образовательной организации о проведении ОРМ за прошедший учебный год с релевантными рекомендациями по совершенствованию процесса прохождения ОРМ.

Результатом совместной деятельности образовательных организаций и работодателей по реализации образовательных программ, в том числе программ ОРМ, становится выпускник, готовый выполнять трудовые функции по полученной профессии/специальности в полном объеме и на должном уровне.

Оплата труда обучающихся в период ОРМ при выполнении ими производительного труда должна быть произведена в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

6. Программа ОРМ

Образовательная организация для успешной организации ОРМ должна иметь Программу ОРМ, являющуюся составной частью образовательной программы на компетентностной основе. Программа ОРМ призвана дать общее видение практической подготовки обучающихся на протяжении всего периода обучения. Практическая подготовка включает в себя практику, производственное обучение, лабораторные и практические занятия на рабочих местах и другие формы ОРМ.

Программа ОРМ должна отвечать основным принципам компетентностного подхода, лежащего в основе современных государственных образовательных стандартов КР: единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности, что позволит выпускнику успешно работать в избранной сфере деятельности, обладать социально-личностными и профессиональными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и устойчивости на рынке труда.

Базой для разработки программ ОРМ являются государственные стандарты, профессиональные стандарты (при наличии), образовательные программы, включая матрицы компетенций, результатов обучения и учебные планы по специальностям/профессиям.

В основе разработки программы ОРМ лежат результаты обучения. На основе результатов обучения определяются конкретные формы ОРМ, необходимые для их достижения.

Программа ОРМ содержит в себе следующие разделы:

- вводная часть: представление шифра специальности, названия специальности/профессии и определение нормативной базы программы ОРМ (государственный (профессиональный) стандарт, образовательная программа, учебный план);
- цель ОРМ по специальности/профессии в соответствии с целью, прописанной в образовательной программе;
- порядок прохождения ОРМ;
- объем учебной нагрузки по формам ОРМ и график их прохождения в зависимости от специфики специальности/профессии;
- результаты освоения программы ОРМ;
- содержание видов практик как форм ОРМ, включая тематическое содержание, конкретные результаты обучения, описание необходимой рабочей среды;
- нормы безопасности и охрана труда;
- правила оценивания и признания результатов обучения на рабочем месте по формам.

Помимо перечисленных базовых разделов, программы ОРМ могут дополняться в зависимости от специфики специальности/профессии, региона; также помимо этих разделов могут быть включены, например, дорожные карты по практикам как формам ОРМ. В

дополнение к программе ОРМ могут быть отдельно программы по каждой практике. Производственное обучение, лабораторные и практические занятия могут являться частью ОРМ, если они проводятся на оборудованных рабочих местах; подробнее их содержание прописывается в учебно-методических документах по дисциплинам и учебным модулям.

Программы ОРМ разрабатываются по каждой специальности/профессии, проходят обсуждение и утверждаются в соответствии с принятыми в образовательной организации процедурами.

7. Наставничество как необходимое условие развития ОРМ

Наставник – работник предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закрепленный за каждой группой обучающихся образовательной организации в качестве наставника приказом руководителя предприятия на весь срок прохождения обучающимися ОРМ.

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

Наставник несет ответственность за качество обучения обучающихся в процессе прохождения ОРМ, в связи с чем он должен:

- знать основы педагогики, психологии,
- владеть на базовом уровне методиками профессионального обучения и воспитания обучающихся;
- знать технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации; правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ;
- знать нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

Поэтому, реализации функций наставничества предшествует обучение наставника основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания.

Задачи наставника:

- оказание помощи обучающимся в профессиональной адаптации к условиям производственной деятельности;
- повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков обучающихся;
- сопровождение обучающихся на предприятии при реализации ОРМ;
- формирование у обучающихся дисциплинированности, трудолюбия, чувства ответственности за порученное дело;

- приобщение обучающихся к корпоративной культуре предприятия;
- повышение мотивации обучающихся к установлению длительных трудовых отношений с предприятием по окончании курса обучения.

Обязательства наставника:

- ознакомить обучающихся с Уставом предприятия, Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства на предприятии;
- проводить обучение обучающихся в соответствии с установленными требованиями образовательной организации (например, программой ОРМ), рабочим учебным планом по профессии/специальности, годовым календарным графиком учебного процесса;
- рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать оборудование предприятия в процессе ОРМ;
- соблюдать принципы гендерного равенства и обеспечить равный доступ к обучающим материалам и рабочей среде всем обучающимся;
- создавать гендерно доброжелательную среду для обучающихся обоих полов;
- информировать представителя образовательной организации о процессе адаптации обучающихся на производстве, их дисциплине и поведении.

Наставник имеет право:

- с согласия своего непосредственного руководителя подключать для дополнительного обучения обучающихся других сотрудников предприятия;
- принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе прохождения ОРМ, по профессии/специальности в соответствии с государственными образовательными и/или профессиональными стандартами и требованиями образовательной организации;
- рассчитывать на моральную и материальную поддержку своего предприятия за проделанную работу в качестве наставника.

Размер и порядок материального поощрения наставника за проведение ОРМ устанавливается предприятием.

8. Основные перспективы развития обучения на рабочем месте

Для внедрения и успешной реализации ОРМ в Кыргызской Республике должна вестись работа по следующим направлениям:

1. Усиление социального партнерства образовательных организаций с предприятиями, компаниями, организациями;

Основными партнерами по развитию ОРМ являются образовательная организация, обучающиеся, предприятия (организации) и государство. Для построения и укрепления социального партнерства по развитию ОРМ должна быть разработаны национальные или

- приобщение обучающихся к корпоративной культуре предприятия;
- повышение мотивации обучающихся к установлению длительных трудовых отношений с предприятием по окончании курса обучения.

Обязательства наставника:

- ознакомить обучающихся с Уставом предприятия, Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства на предприятии;
- проводить обучение обучающихся в соответствии с установленными требованиями образовательной организации (например, программой ОРМ), рабочим учебным планом по профессии/специальности, годовым календарным графиком учебного процесса;
- рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать оборудование предприятия в процессе ОРМ;
- соблюдать принципы гендерного равенства и обеспечить равный доступ к обучающим материалам и рабочей среде всем обучающимся;
- создавать гендерно доброжелательную среду для обучающихся обоих полов;
- информировать представителя образовательной организации о процессе адаптации обучающихся на производстве, их дисциплине и поведении.

Наставник имеет право:

- с согласия своего непосредственного руководителя подключать для дополнительного обучения обучающихся других сотрудников предприятия;
- принимать участие в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе прохождения ОРМ, по профессии/специальности в соответствии с государственными образовательными и/или профессиональными стандартами и требованиями образовательной организации;
- рассчитывать на моральную и материальную поддержку своего предприятия за проделанную работу в качестве наставника.

Размер и порядок материального поощрения наставника за проведение ОРМ устанавливается предприятием.

8. Основные перспективы развития обучения на рабочем месте

Для внедрения и успешной реализации ОРМ в Кыргызской Республике должна вестись работа по следующим направлениям:

1. Усиление социального партнерства образовательных организаций с предприятиями, компаниями, организациями;

Основными партнерами по развитию ОРМ являются образовательная организация, обучающиеся, предприятия (организации) и государство. Для построения и укрепления социального партнерства по развитию ОРМ должна быть разработаны национальные или

5. Признание результатов ОРМ.

Первым шагом является совместная оценка результатов ОРМ работодателями и образовательными организациями. Порядок такой оценки должен быть прописан в программах ОРМ. Дальнейшим шагом в долгосрочном периоде является создание в стране центров независимой оценки и сертификации профессиональных навыков. Это позволит оценить качество получаемого образования, в том числе ОРМ, его соответствие современным реалиям рынка труда, подтвердить свои навыки для лучшего трудоустройства.

Приложение 1. Дорожная карта реализации Концепции обучения на рабочем месте

№	Наименование мероприятий	Исполнители	Сроки исполнения	Форма завершения
1.	Утверждение Концепции обучения на рабочем месте	ОРП, МОН КР	2020	Приказ МОН
2.	Разработка механизма укрепления социального партнерства	Inno Change, ОРП	2021	Приказ МОН
3.	Подготовка предложений по внесению изменений в статьи расходов подушевого финансирования ЦПО с тем, чтобы учесть все статьи расходов на подготовку специалистов в полном объеме: заработная плата, затраты на расходные материалы, расходы на мониторинг обучающихся и т.д.	Социум Консалт, FCG, ЦПО, пилотные ПЛ, ОРП, МОН КР	2021	
4.	Разработка методической и нормативно-правовой базы ОРМ	FCG, ЦПО, пилотные ПЛ, ОРП, МОН КР	2022	Приказ МОН
5.	Доработка программы профессионального развития преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников в соответствии с требованиями ОРМ	FCG, ЦПО, ОРП, МОН КР, ОО	2022	Приказ МОН
6.	Обеспечение соответствия учебной и производственной среды ОРМ профессиональным стандартам	ОРП, ЦПО, МОН КР	2022	
7.	Содействие созданию и развитию независимых Центров сертификации (признание результатов ОРМ)	ОРП, МОН КР	2023	
8.	Содействие созданию и развитию института наставничества	ОРП, МОН КР	2023	
9.	Содействие внесению изменений во Временное положение о порядке лицензирования образовательной деятельности в Кыргызской Республике и другие соответствующие нормативно-правовые акты	ОРП, МОН КР	2023	

Приложение 2. Реализуемые формы ОРМ в пилотных колледжах

Начиная с 2022-2023 учебного года, в пилотных колледжах страны проходит пилотирование внедрения ОРМ в образовательный процесс. Во всех пилотных колледжах были разработаны и утверждены программы ОРМ на основе экспериментальных образовательных программ, матриц компетенций, матриц результатов обучения. В свою очередь, образовательные программы по приоритетным специальностям были разработаны на основе профессиональных стандартов, для разработки которых были созданы технические рабочие группы, более чем на 70% состоявшие из региональных работодателей.

Реализуемые формы ОРМ по колледжам могут отличаться ввиду специфики специальности, в том числе сезонности. Все колледжи отмечают увеличение практической составляющей обучения с начала внедрения подходов ОРМ в образовательный процесс. Также отдельные колледжи стали активно приглашать работодателей на совмещение, на почасовой основе для преподавания специальных дисциплин и реализации ОРМ (проведения выездных практических занятий по дисциплинам на рабочих местах, руководства практикой).

Таблица 1. Реализуемые формы ОРМ в пилотных колледжах

Наименование колледжа	Реализуемые формы ОРМ
Агропромышленный колледж в г.Токмок	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на рабочем месте (РМ), выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика
Бишкекский колледж архитектуры и менеджмента в строительстве	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на РМ, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика
Агроэкономический колледж в г.Нарын	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на РМ, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика
Иссык-Кульский индустриально педагогический колледж в г.Балыкчы	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на РМ, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-

	ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика, стажировка по специальности на предприятиях, помимо этого студенты занимаются волонтерской деятельностью по специальности как внутри колледжа, так и у работодателей, например, в школах
Кара-Балтинский технико-экономический колледж	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на РМ, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика
Джалал-Абадский колледж ЖАГУ	экскурсии на рабочее место, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика
Кызыл-Кийский горнотехнический колледж инновации и экономики им.Т.Кулатова	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на РМ, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика, помимо этого студенты активно реализуют учебные проекты по специальности совместно с работодателями, участвуют в профессиональных выставках.
Индустриально-педагогический колледж ОшГУ	экскурсии на рабочее место, мастер-классы на РМ, выездные практические занятия по специальным дисциплинам на РМ, обучение в УПК, оборудованных лабораториях, учебных полигонах, мастерских, учебно-ознакомительная, производственная практика и её виды (технологическая и пр.), преддипломная практика, помимо этого студенты активно реализуют учебные проекты по специальности совместно с работодателями, участвуют в профессиональных выставках, конкурсах, ярмарках изделий студентов, круглых столах.