**Организация и сопровождение производственной практики: лучшие мировые и отечественные практики**

**Бейдик Екатерина Федоровна**

**ГБПОУ КК «Крымский индустриально-строительный техникум»**

**мастер производственного обучения**

**Аннотация.** Производственная практика является ключевым элементом образовательных программ среднего и высшего профессионального образования, обеспечивающим интеграцию теоретических знаний и практических умений, а также формирование профессиональной идентичности будущего специалиста. В статье представлен комплексный теоретический анализ современных подходов к организации и сопровождению производственной практики в России и за рубежом. Рассматриваются нормативно-правовые, педагогические, психологические и институциональные аспекты практики. На основе анализа научных трудов отечественных и зарубежных исследователей (В. Д. Симоненко, А. А. Деркач, Дж. Дьюи, Д. А. Колб, Э. Ф. Зеер и др.) выявлены принципы эффективной организации практики: аутентичность задач, двойное наставничество, формирующая оценка, цифровизация сопровождения. Приведены примеры лучших практик из Германии, Швейцарии, Сингапура, Финляндии и России (проект «Профессионалитет», WorldSkills, корпоративные университеты). Обоснована необходимость системной трансформации традиционной модели практики в сторону компетентностно-ориентированной, гибкой и партнерской парадигмы.

**Ключевые слова:** производственная практика, профессиональное образование, компетентностный подход, двойное наставничество, дуальное обучение, сопровождение практики, лучшие практики, профессиональные стандарты, цифровизация практики.

В условиях ускоряющейся цифровой трансформации экономики и растущих требований работодателей к уровню подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО) возникает острая необходимость в модернизации всех компонентов образовательного процесса, в особенности — производственной практики. Несмотря на её значимость, в российской системе образования практика зачастую носит формальный характер: отсутствует чёткая интеграция с учебным планом, слабая вовлечённость работодателей, недостаточное педагогическое и психологическое сопровождение, а также низкая аутентичность профессиональных задач.

Между тем международный опыт демонстрирует, что именно качественно организованная практика становится тем «мостом», который соединяет образование и труд, теорию и практику, студента и будущую профессию. Как отмечает В. Д. Симоненко, «профессиональное образование без реальной производственной среды — это имитация профессионализма» (Симоненко, 2020).

Производственная практика рассматривается в педагогике как форма образовательной деятельности, направленная на приобретение обучающимся профессионального опыта в реальных или смоделированных условиях производственной (или иной профессиональной) среды. С точки зрения деятельностного подхода (Л. С. Выготский, Д. Б. Эльконин, В. В. Давыдов), усвоение знаний происходит не через пассивное восприятие, а через включение в предметно-практическую деятельность. Именно практика обеспечивает переход от «знать» к «уметь» и «действовать».

Джон Дьюи, один из основоположников прагматической педагогики, подчёркивал, что «обучение через действие» (learning by doing) — наиболее естественный и эффективный путь познания. Он утверждал, что школа и колледж должны быть «лабораториями жизни», где студент решает реальные проблемы и учится на последствиях своих решений (Dewey, 1938).

Развивая эту идею, Дэвид Колб предложил модель экпериенциального обучения, включающую четыре стадии: конкретный опыт → рефлексивное наблюдение → формирование абстрактных понятий → активное экспериментирование. Производственная практика, по Колбу, обеспечивает первую и последнюю стадии цикла, делая обучение целостным и циклическим (Kolb, 1984).

В отечественной педагогике Э. Ф. Зеер определяет производственную практику как «условие становления профессиональной компетентности как интегративного качества личности, включающего знания, умения, опыт, ценностные установки и рефлексивные способности» (Зеер, 2007). Он подчёркивает, что эффективность практики зависит от степени её аутентичности — соответствия реальным требованиям профессии и профессиональным стандартам.

Таким образом, современная теория профессионального образования рассматривает практику не как «приложение» к теории, а как равноправный и ведущий компонент образовательного процесса.

В Российской Федерации производственная практика регулируется Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) СПО и ВО, а также Трудовым кодексом РФ. Согласно ФГОС, практика подразделяется на учебную и производственную, причём последняя направлена на освоение профессиональных компетенций, указанных в ПК-1, ПК-2 и др.

Однако на практике реализация этих положений сталкивается с рядом проблем:

- отрыв от реальных задач — студенты выполняют вспомогательные функции, не связанные с профстандартами;

- недостаточная вовлечённость работодателей — предприятия воспринимают студентов как обузу, а не как потенциальных кадры.

В то же время в последние годы происходят позитивные сдвиги. Федеральный проект «Профессионалитет» (в рамках нацпроекта «Образование») создаёт центры компетенций на базе предприятий, где практика становится ядром образовательной программы. Здесь студенты с первого курса работают с реальным оборудованием, решают задачи, поставленные работодателем, и получают стипендию.

Кроме того, движение современного образования способствует стандартизации практики: разрабатываются карты компетенций, задания и критерии оценки, которые могут быть интегрированы в программы практики. Это повышает её прозрачность и сопоставимость с международными требованиями.

Обратимся к анализу лучших мировых организации производственной практики. Так, в Германии и Швейцарии производственная практика — не отдельный элемент программы, а её основа. В дуальной системе студент 3–4 дня в неделю находится на предприятии и 1–2 дня — в профессиональной школе. Обучение финансируется работодателем, который заключает с обучающимся ученический договор, обеспечивает наставника и выплачивает стипендию (в Германии — от 800 до 1 200 евро в месяц).

Ключевые особенности заключаются в чётком распределение ролей между школой и предприятием; обязательном наличие сертифицированного наставника на производстве; использование единых квалификационных стандартов (например, немецкие Ausbildungsrahmenplan); государственная аттестация в конце обучения.

Как отмечает исследователь H. Grollmann, «дуальная система работает, потому что все участники — государство, работодатель, студент — получают выгоду: государство — кадры, работодатель — готовых специалистов, студент — профессию и доход» (Grollmann, 2016).

Сингапурская система СПО (через Институты политехнического образования, ITE) построена на принципе гибкой образовательной траектории. Производственная практика интегрирована в модульные программы, где каждый модуль завершается решением реального кейса в партнёрской компании. Особое внимание уделяется цифровым компетенциям: студенты используют симуляторы, AR/VR-технологии, цифровые двойники оборудования.

В ITE действует принцип «Hands-on, minds-on» — «руки работают, ум думает». Это обеспечивает не только техническое мастерство, но и аналитическое мышление.

В финской модели практика часто оформляется в виде развивающего проекта, направленного на решение проблемы предприятия. Студент выступает как младший исследователь, собирает данные, предлагает решения, защищает результат. Это развивает критическое мышление и инициативность.

Важен и рефлексивный компонент: студент ведёт дневник практики, анализирует свои действия, получает обратную связь от наставника и преподавателя.

Эффективная практика невозможна без системного сопровождения. Наиболее продуктивной признаётся модель двойного наставничества. Педагог-куратор от образовательной организации отвечает за соответствие практики учебному плану, формирование компетенций и педагогическую поддержку.

Производственный наставник от предприятия обеспечивает включение студента в реальные процессы, обучение на рабочем месте и оценку профессиональных качеств.

Как показывают исследования А. А. Деркач, «наставничество — это не передача опыта, а создание условий для профессионального становления личности» (Деркач, 2002). Успешное наставничество требует подготовки наставников, разработки индивидуальных планов практики и регулярной коммуникации между всеми участниками.

Важную роль играет и формирующая оценка. Вместо формального отчёта и зачёта целесообразно использовать:

* портфолио с доказательствами компетенций (фото, видео, документы);
* рубежные рефлексивные интервью;
* критериальную оценку по шкалам, согласованным с работодателем.

Психологическое сопровождение направлено на: снижение тревожности при входе в новую среду; развитие профессиональной идентичности; поддержку в стрессовых ситуациях (например, при критике со стороны наставника).

Современные технологии открывают новые возможности для организации и сопровождения практики:

* Платформы управления практикой (например, «Практика.онлайн») позволяют отслеживать посещаемость, задания, отзывы в реальном времени;
* Электронные портфолио (например, «Сириус.Портфолио») дают возможность документировать достижения;
* Виртуальные практики и симуляторы обеспечивают безопасную отработку сложных или опасных операций (в строительстве, энергетике, медицине);
* ИИ-аналитика помогает выявлять студентов, нуждающихся в дополнительной поддержке.

Однако, как предупреждает О. Е. Лебедев, «цифровизация не должна подменять реальный опыт, а только дополнять и усиливать его» (Лебедев, 2023).

Анализ мировых и отечественных практик показывает, что эффективная производственная практика строится на следующих принципах:

- аутентичность — выполнение реальных профессиональных задач, соответствующих профстандартам;

- партнёрство — равноправное взаимодействие образовательной организации и работодателя;

- двойное наставничество — педагогическое и производственное сопровождение;

- индивидуализация — учёт уровня подготовки и интересов студента;

- рефлексивность — постоянный анализ и коррекция действий;

- цифровая поддержка — использование технологий для повышения прозрачности и эффективности.

В России наблюдается постепенный переход от формальной модели практики к компетентностно-ориентированной, особенно в рамках проекта «Профессионалитет» и участия в международных инициативах. Однако для системной трансформации необходимы: совершенствование нормативной базы (включая трудовое законодательство); подготовка кадров наставников; создание мотивационных механизмов для предприятий; развитие инфраструктуры практико-ориентированного обучения.

Только при условии синергии государства, бизнеса, педагогического сообщества и самой молодёжи производственная практика станет не формальностью, а точкой роста профессионального мастерства и карьерного старта.

**Список литературы**

1. Деркач А. А. Акмеологические основы профессионального становления личности. — М.: ИП РАН, 2002.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. — М.: Академия, 2007.
3. Лебедев О. Е. Цифровая трансформация профессионального образования: риски и возможности // Вопросы интернет-образования. — 2023. — № 4. — С. 44–56.
4. «Профессионалитет»: официальный сайт Минпросвещения РФ. URL: https://edu.gov.ru/national-projects/professionalitet/ (дата обращения: 23 ноября 2025).
5. Симоненко В. Д. Профессиональное образование в условиях цифровой экономики: вызовы и стратегии // Педагогика. — 2020. — № 9. — С. 10–18.
6. Dewey J. Experience and Education. — New York: Kappa Delta Pi, 1938.
7. Kolb D. A. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. — Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984.
8. Grollmann P. Dual Vocational Training in Germany: Success Factors and Challenges // European Training Foundation. — 2016.
9. Federal State Educational Standards (FSES) for Secondary Vocational Education, 2021–2025 editions. — Moscow: Ministry of Education of the Russian Federation.
10. WorldSkills International. Competency Standards and Assessment Guidelines. — 2024.
11. Rauner F. The German Dual System of Vocational Education and Training: Model or Relic? // Journal of Vocational Education & Training. — 2020. — Vol. 72, No. 3. — P. 321–338.