

## **Модели дуальной подготовки кадров разных уровней в ПОО**

В методических рекомендациях по реализации модели дуального обучения в субъектах Российской Федерации, разработанных на основании промежуточных результатов работы по системному проекту «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», реализуемому Агентством стратегических инициатив совместно с Министерством образования и науки РФ, Министерством экономического развития РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ, Министерством промышленности и торговли РФ при методической поддержке ФГАУ «Федеральный институт развития образования», предлагается различать сложившиеся в Российской Федерации узкий и широкий смыслы понятия «дуальное обучение». Дуальное обучение в широком смысле – 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. В узком смысле дуальное обучение – это форма организации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. Дуальное обучение в узком смысле практически совпадает с формой организации практики на рабочем месте в рамках образовательной программы. Эта форма подразумевает взаимодействие профессиональной образовательной организации с организацией работодателя.

В настоящее время быстроменяются производственные технологии, стремительно развивается производство материалов для большинства видов деятельности, широко распространяются информационные технологии, массово вводится высокопроизводительная и наукоемкая техника, непрерывно сокращается время жизни товаров и услуг. Это приводит к кратковременной

актуальности профессиональных знаний и умений. Для решения проблемы соответствия содержания и качества профессионального образования потребностям регионального рынка труда, конкретных работодателей, для которых ПОО готовят кадры, необходимы новые формы взаимодействия ПОО и организаций-работодателей, расширение сферы взаимодействия на всех этапах разработки и реализации образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Дуальная модель образования обеспечивает вовлеченность в систему профессионального образования организаций-работодателей. Результат образования при использовании дуальной модели определяется потребностью экономической сферы в квалифицированных кадрах определенного уровня и профиля квалификации. Дуальное образование характеризуется развитыми механизмами социального партнерства, преобладанием практических форм обучения в образовательном процессе. В настоящее время дуальное образование является перспективным направлением подготовки кадров для реального сектора экономики, ориентированного на международные стандарты качества и высокотехнологичное производство.

На основании вышеизложенного принято решение о разработке моделей дуальной подготовки кадров в узком понимании этого термина, т.е. на уровне ПОО.

Анализ состояния социального партнерства ПОО области и организаций работодателей показывает, что в зависимости от профиля подготовки и территории ПОО взаимодействует:

- 1) с одним стратегическим партнером, как правило, крупной производственной компанией;
- 2) одним стратегическим партнером, как правило, достаточно крупной компанией, и несколькими представителями среднего и мелкого предпринимательства;
- 3) достаточно широким кругом представителей среднего и мелкого предпринимательства.

В каждом из этих случаев взаимодействие ПОО и организаций работодателей, а также модель дуального образования будут иметь свои особенности.

Анализ содержания образовательных программ СПО, реализуемых ПОО, имеющими статус ресурсного центра профессионального образования Кемеровской области, а также программ, с которыми обращаются педагогические работники ПОО за индивидуальными консультациями к специалистам лаборатории мониторинга РСПО, дает основание констатировать, что сложилась определенная практика взаимодействия ПОО и работодателей при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена. Реализация ППКРС носит выраженный практико-ориентированный характер: учебная и производственная практики занимают около 50 % учебного времени, предусмотренного на аудиторную работу, при изучении теоретического материала значительное внимание уделяется формированию умений применять полученные знания на практике, в программу промежуточной аттестации по освоению каждого профессионального модуля включаются практические задания. По сложившейся практике ППССЗ содержат значительный объем теоретических знаний, практика занимает около 15 % учебного времени. Педагоги далеко не всегда понимают, как формировать готовность обучающихся к выполнению трудовых функций в практической деятельности, как проверить сформированность этой готовности. Квалификационный экзамен по освоению профессионального модуля часто проводится в форме устного опроса или тестового задания с выбором одного или нескольких правильных ответов из предложенного перечня. Таким образом, модели дуального обучения при реализации ППКРС и ППССЗ могут существенно отличаться друг от друга.

Общая модель дуального обучения представлена на рисунке 1.

Рис. 1



Дуальное обучение представляет сетевую форму реализации программ среднего профессионального образования, участниками которой являются ПОО и организации-работодатели. Содержание, условия и порядок разработки и реализации программ дуального обучения определяются договором о совместной деятельности ПОО и организаций-работодателей по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. В предлагаемой модели субъектами дуального обучения выступают ПОО, организации-работодатели и обучающиеся. Процессы, в которые вовлечены субъекты дуального обучения: профориентация учащихся общеобразовательных школ и привлечение в ПОО абитуриентов; определение требований рынка труда к качеству подготовки выпускников ПОО, содержания образовательных программ, процедур и средств оценивания результатов обучения; совместная реализация образовательных программ, трудоустройство выпускников ПОО по полученной профессии, специальности.

Образовательная организация и организации-работодатели на договорной основе организуют мероприятия, направленные на профориентацию обучающихся общеобразовательных школ и привлечение в ПОО абитуриентов из числа выпускников 9-х и 11-х классов, а также других категорий молодежи, не имеющей профессионального образования (отслуживших в рядах Российской армии, вышедших из декретных отпусков, выпускников общеобразовательных школ прошлых лет). Среди таких мероприятий: выступления агитбригад, встречи с ветеранами и передовиками производства; ознакомительные экскурсии на предприятия, в том числе виртуальные, профессиональные пробы; конкурсы профессионального мастерства, в том числе чемпионаты WSR; ознакомление со специальными разделами на сайтах ПОО, организаций-работодателей, а также их группами в социальных сетях.

Основой для разработки образовательных программ при дуальном обучении являются требования к содержанию и качеству профессионального образования рынка труда, конкретных работодателей, для которых осуществляется подготовка квалифицированных кадров. В связи с этим важно

при взаимодействии ПОО и организаций-работодателей определить эти требования. Существенное значение при этом имеют содержание соответствующих профессиональных стандартов, реальные трудовые функции, выполняемые работником на конкретном рабочем месте, и профессиональные знания, необходимые для выполнения этих функций. Для того чтобы ПОО могла реально оценить требования работодателей к результату освоения обучающимися образовательной программы, организации-работодатели должны предельно четко сформулировать перечень трудовых функций, к выполнению которых необходимо подготовить выпускника ПОО по определенной профессии, специальности. Это становится возможным при передаче образовательной организации технической документации на производственное оборудование, описания технологических процессов, должностных инструкций и регламентов, другой документации, регламентирующей технологический процесс организаций-работодателей. Изучение требований работодателей к содержанию и качеству профессионального образования возможно при анализе дневников производственной практики, характеристик, обучающихся за период производственной практики, которые дают наставники от организаций-работодателей. Эффективным методом изучения требований рынка труда являются прямой опрос представителей организаций-работодателей в форме анкетирования, формализованного интервью; опрос фокус-групп при проведении круглых столов и встреч педагогов в других форматах со специалистами организаций-работодателей. Определенную информацию о требованиях рынка труда можно получить, анализируя вопросы и комментарии к выступлениям обучающихся со стороны специалистов организаций-работодателей, участвующих в работе государственных экзаменационных комиссий на итоговой аттестации и квалификационных экзаменах в рамках промежуточной аттестации по освоению каждого профессионального модуля. Сравнительный анализ ФГОС СПО по профессии, специальности и требований

рынка труда к содержанию и качеству подготовки квалифицированных кадров позволяет сформулировать результат освоения образовательной программы.

В целях обеспечения соответствия содержания образовательных программ требованиям рынка труда при дуальном обучении в группу разработчиков целесообразно включать специалистов организаций-работодателей по крайней мере в качестве консультанта. В любом случае учебные планы образовательных программ по профессиям, специальностям, рабочие программы профессиональных модулей и учебных дисциплин общепрофессионального цикла рецензируются специалистами организаций-работодателей и согласовываются с руководителями таких организаций. Необходимо учитывать, что оценочные средства промежуточного и итогового контроля являются неотъемлемой частью образовательной программы, поэтому в их разработке и определении процедур оценивания также должны принимать участие специалисты организаций-работодателей.

При организации образовательного процесса ПОО обеспечивает разработку учебно-методических и информационных материалов, необходимых для освоения образовательной программы, теоретическую подготовку обучающихся к выполнению трудовых функций по получаемой профессии, специальности. В соответствии с законом «Об образовании в РФ» ПОО разрабатывает правила приема обучающихся и осуществляет его; устанавливает режим занятий, формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимся. Организации-работодатели обеспечивают практическую составляющую профессионального образования: создают на своей базе структурные подразделения ПОО (учебные кабинеты, лаборатории, мастерские, полигоны и др.) для проведения практических занятий в рамках освоения междисциплинарных курсов, предоставляют рабочие места для проведения учебной и производственной практик,

направляют специалистов для участия в работе экзаменационных комиссий на промежуточной и государственной итоговой аттестациях обучающихся. Усилению практикоориентированности профессионального образования будет способствовать:

–совместная деятельность ПОО и организаций-работодателей по организации студенческих бригад, бизнес-инкубаторов и других форм реальной профессиональной деятельности обучающихся;

–стажировка педагогических работников ПОО на профильных рабочих местах в организациях-работодателях;

–проведение специалистами организаций-работодателей практических и теоретических занятий с обучающимися;

–участие организаций-работодателей в модернизации учебно-материальной базы ПОО путем передачи в безвозмездное пользование производственного оборудования, инструментов и расходных материалов, специального программного обеспечения, имитаторов, тренажеров и т. д.;

– выполнение обучающимися реальных курсовых и дипломных проектов по заказу организаций-работодателей.

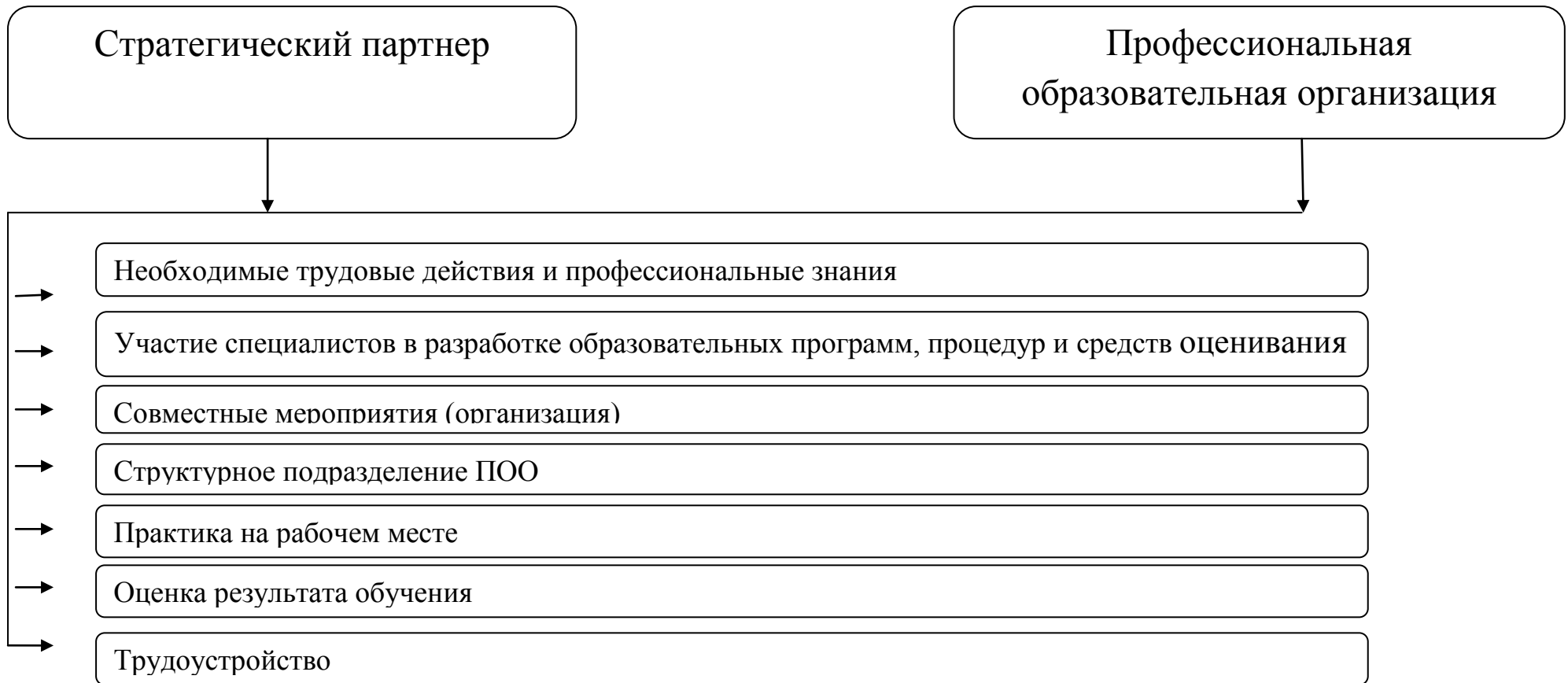
Результатом совместной деятельности ПОО и организаций-работодателей по реализации образовательных программ в соответствии с моделью дуальной подготовки кадров становится выпускник ПОО, готовый выполнять трудовые функции по полученной профессии, специальности в полном объеме. В этом случае организации-работодатели готовы предоставить ему рабочее место в соответствии с полученной квалификацией.

В зависимости от отрасли, для которой ПОО готовит кадры, работодатели могут быть представлены одной крупной организацией, одной достаточно крупной организацией и несколькими средними и мелкими организациями, широким кругом средних и мелких организаций либо отраслевым объединением работодателей. В каждом из этих случаев реализация общей модели дуального обучения будет иметь особенности.



Если ПОО готовит кадры в основном для одной крупной компании, то именно эта компания является стратегическим партнером. Основные направления совместной деятельности ПОО и предприятий-работодателей, представленных одной крупной организацией, которые должны отражаться в модели дуальной подготовки кадров, представлены на рисунке 2.

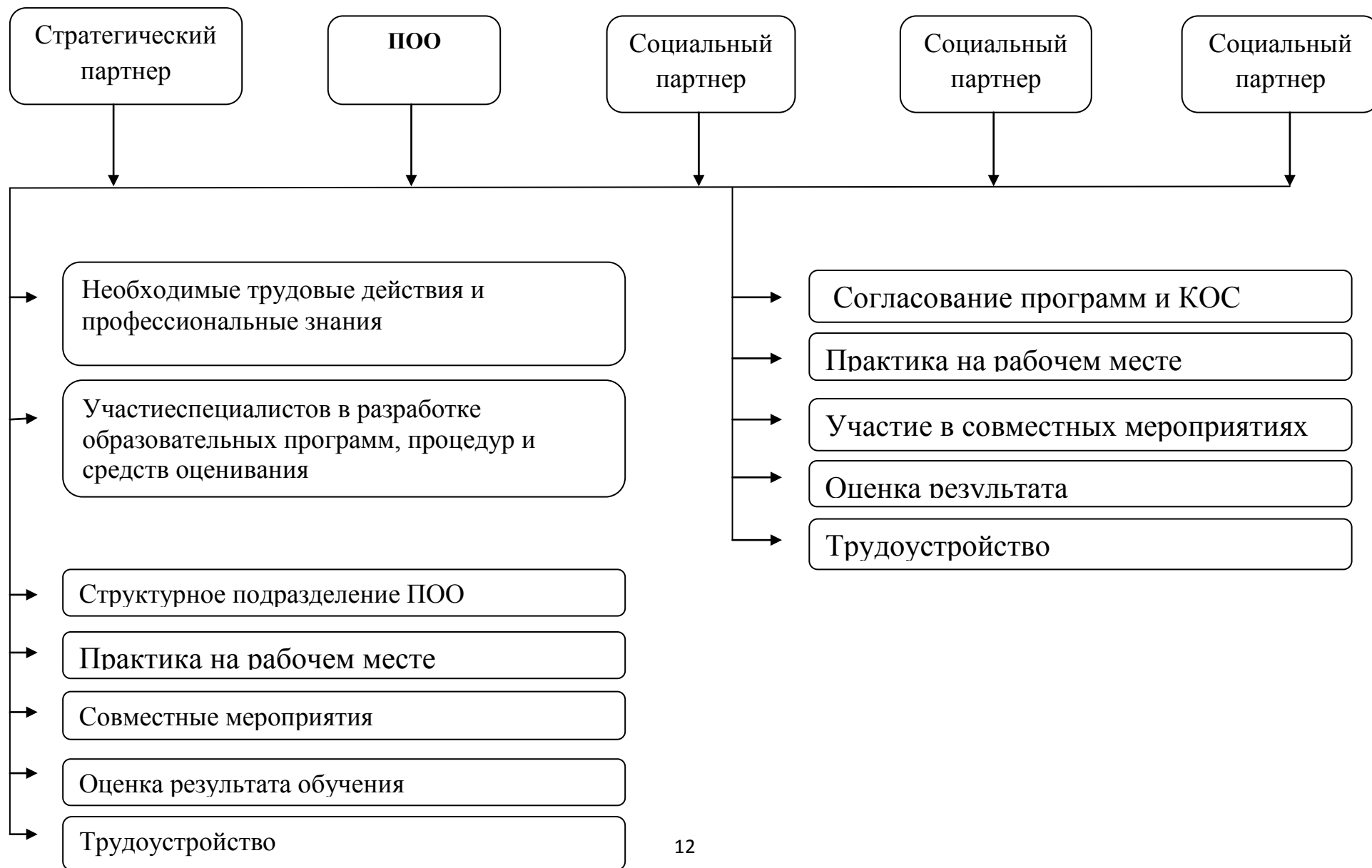
Рис. 2



ПОО совместно со стратегическим партнером определяют результат освоения образовательной программы, в т.ч. трудовые действия на конкретных рабочих местах профессиональные знания, необходимые для их выполнения. Специалисты стратегического партнера принимают участие в разработке образовательных программ, процедур и средств оценивания, на базе стратегического партнера ПОО создает свои структурные подразделения, большинство обучающихся проходят производственную практику в подразделениях стратегического партнера и, окончив обучение, получают там рабочее место. ПОО совместно со стратегическим партнером планируют и организуют мероприятия образовательного, воспитательного и развивающего характера; специалисты стратегического партнера принимают участие в промежуточной и государственной итоговой аттестациях обучающихся.

Если ПОО готовит кадры для нескольких средних и мелких и одной достаточно крупной организации, то последнюю можно рассматривать как стратегического партнера при наличии еще нескольких социальных партнеров. Основные направления взаимодействия ПОО и предприятий-работодателей, представленных одной крупной организацией и несколькими средними и мелкими, которые должны отражаться в модели дуальной подготовки кадров, представлены на рисунке 3.

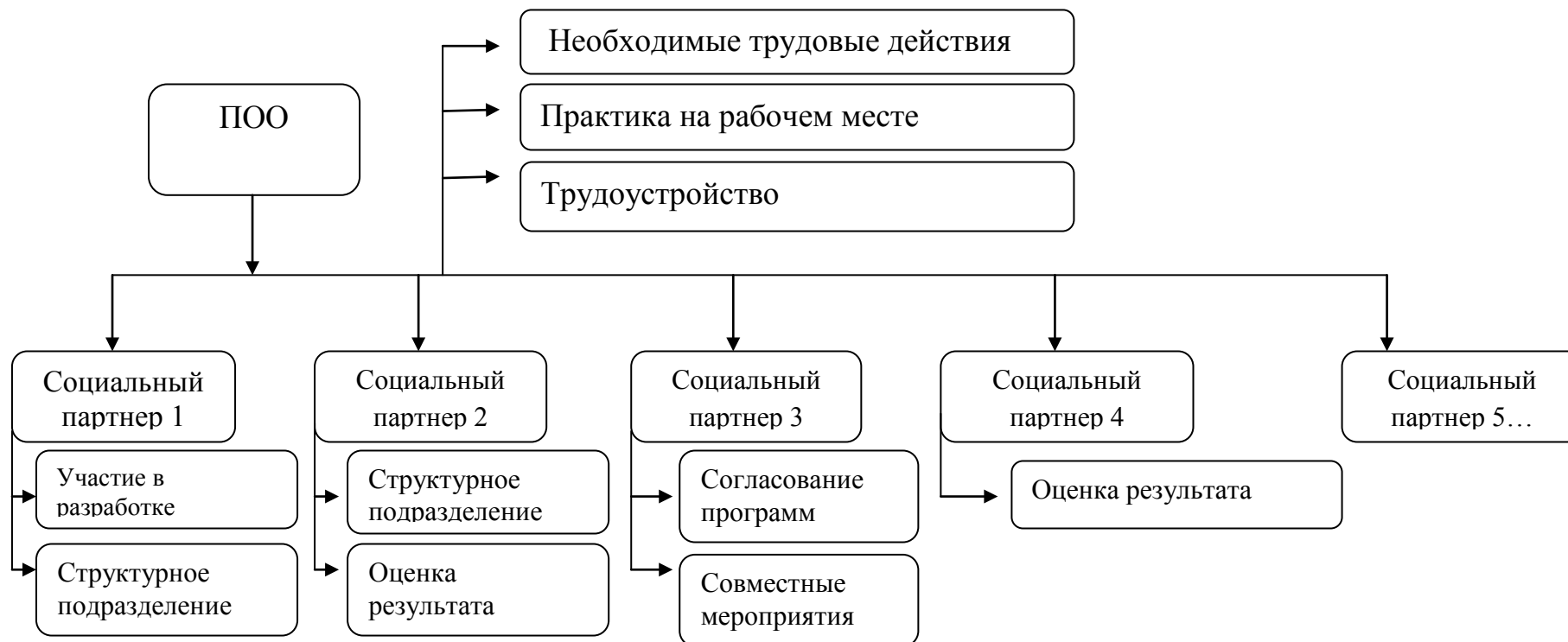
Рис. 3



Со стратегическим партнером ПОО выстраивает взаимодействие аналогично ситуации, когда стратегический партнер является единственным работодателем. С несколькими средними и мелкими организациями-работодателями (социальными партнерами) ПОО согласовывает разработанные совместно со стратегическим партнером образовательные программы и оценочные средства для промежуточной и итоговой аттестаций обучающихся. Часть обучающихся проходят производственную практику в подразделениях социальных партнеров и по окончании обучения получают там рабочее место. Социальные партнеры участвуют в мероприятиях образовательного, воспитательного и развивающего характера. Специалисты социальных партнеров принимают участие в промежуточной и государственной итоговой аттестациях обучающихся.

Если ПОО готовит кадры для большого количества средних и мелких организаций, то отношения социального партнерства выстраиваются только с некоторыми из них. Основные направления взаимодействия ПОО и предприятий-работодателей, представленных несколькими средними и мелкими организациями, которые должны отражаться в модели дуальной подготовки кадров, представлены на рисунке 4.

Рис. 4



ПОО совместно с социальными партнерами определяют результат освоения образовательной программы, в т.ч. трудовые действия на конкретных рабочих местах профессиональные знания, необходимые для их выполнения. Подавляющее большинство обучающихся проходят производственную практику в подразделениях социальных партнеров и по окончании обучения получают там рабочее место. Специалисты одного или нескольких социальных партнеров принимают участие в разработке образовательных программ, процедур и средств оценивания. Специалисты других социальных партнеров выступают рецензентами разработанных программ или согласовывают их. На базе некоторых социальных партнеров ПОО создает свои структурные подразделения. ПОО совместно с социальными партнерами планируют и организуют мероприятия образовательного, а также воспитательного и развивающего характера. Специалисты социальных партнеров принимают участие в промежуточной и государственной итоговой аттестациях обучающихся.

Если ПОО готовит кадры для большого количества средних и мелких организаций, составляющих отраслевое объединение, то это объединение является стратегическим партнером. Основные направления взаимодействия ПОО и предприятий-работодателей, представленных отраслевым объединением, которые должны отражаться в модели дуальной подготовки кадров, представлены на рисунке 5.

Со стратегическим партнером, представленным отраслевым объединением работодателей, ПОО выстраивает взаимодействие аналогично ситуации, когда стратегический партнер является единственным работодателем.

Рис. 5





