**Дуальный подход, как элемент повышения качества профессионального образования**

Уманская Марина Александровна

методист ГБПОУ КРК «Интеграл»

Одной из актуальных проблем развития системы профессионального образования на современном этапе становится повышение качества образования. Это обусловлено в первую очередь острым дефицитом высококвалифицированных рабочих кадров на федеральном и региональных рынках труда.

 Для решения проблемы качества образования ФГОС третьего поколения требует обеспечить практикоориентированный характер обучения. Работодатели заявляют о необходимости повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов. Федеральный стандарт нового поколения предусматривает обучение и выпуск таких специалистов, которые будут способны к самореализации, социально мобильны, легко адаптируемы в современных рыночных условиях развития экономики региона и страны, умея вырабатывать и изменять собственную жизненную стратегию.

Главная задача, которую необходимо решить системе образования — сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий.

Возможно ли это? По моему мнению, возможно. Нужно присмотреться к опыту тех, кто эту задачу уже решил, и небезуспешно. Особенный интерес в этом отношении может представлять для нас система профессионального образования Германии (эта страна, по оценке Международного института мониторинга качества рабочей силы (Швейцария), является одним из лидеров по уровню квалификации кадров). Система дуального образования Германии проверена жизнью и является образцом для всего Европейского Союза.

На мой взгляд, современная система дуального образования, внедряемая в нашей стране, способна решить одновременно две проблемы: повысить качество профессионального образования и снизить дефицит высококвалифицированных рабочих кадров.

[Дуальное образование](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.asi.ru%2Fmolprof%2Fdualeducation%2F) – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации.

Действительно, необходимо проводить параллель между теоретической и практической подготовкой студентов. С одной стороны, студент-стажер получает необходимый ему опыт. С другой стороны, руководство предприятия будет обеспечено постоянным притоком квалифицированных рабочих кадров. Но «безболезненного» внедрения дуального обучения невозможно без пересмотра подходов в системе профессионального образования. Ведь трудность состоит в том, что образовательным учреждениям тяжело переориентироваться на новые цели подготовки квалифицированных специалистов. Руководителей предприятий при приеме на работу интересует не столько «багаж знаний» выпускников образовательных учреждений, а какой у них уровень готовности для осуществления профессиональной деятельности. А в наших образовательных стандартах предполагается в основном равное соотношение теоретического и практического обучения. Поэтому, инновационный рынок, который складывается в стране, диктует о необходимости модернизации системы образования.

Также одна из проблем, которая может тормозить введение дуального обучения это – предприятия. Во-первых, руководители предприятий вынуждены выделять сотрудников-наставников для практической подготовки будущих работников, а также финансы. В большинстве своём, предприниматели еще не готовы вкладывать средства в подготовку рабочих кадров, ведь они отдалены от образовательных учреждений. Во-вторых, дуальное обучение требует от руководства предприятия умение четко планировать развитие трудовых ресурсов на длительный срок, а осуществление этого довольно сложно.

Для предприятия дуальное образование – это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах на поиске и подборе работников, их переучивании и адаптации. Появляется возможность отобрать самых лучших учеников, потому что за весь период обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными. У обучающихся появляется мотивация учиться не для галочки. К основным преимуществам дуального обучения можно также отнести: во-первых, обеспечивается высокий процент трудоустройства выпускников, так как они полностью отвечают требованиям работодателя. Обучение максимально приближено к запросам производства. Во-вторых, достигается высокая мотивация получения знаний, формируется психология будущего работника», — сказал Б.Жумагулов.

Для того, чтобы внедрять инновации, необходимо:

- работа в тесном контакте с базовыми предприятиями, имеющим возможность внедрения дуальной системы обучения;

- разработать совместно с работодателями рекомендации для предприятий по внедрению дуальной модели обучения;

- обеспечить создание или выделение на предприятиях ученических мест и мастерских для обучения по дуальной системе;

- ввести обязательную стажировку преподавателей специальных дисциплин на рабочем месте;

Для внедрения инноваций, кроме всего перечисленного, необходимо время.

**Как и в любой системе, в дуальной модели образования есть свои преимущества и недостатки.**

Преимущества системы:

* практическая часть проводится на предприятиях, а не только в лабораториях, мастерских и на полигонах образовательных организаций;
* содержание рабочих программ согласовано между образовательной организацией и работодателями;
* между образовательной организацией и предприятием развиваются тесные отношения;
* при трудоустройстве возможно немедленное применение приобретённых знаний;
* постоянное чередование обучения в образовательной организации и на предприятии способствуют лучшей мотивации, и производственный процесс сильно не прерывается;
* гарантирует ясные и однозначные описания профессии, а также унифицированный уровень подготовки.

**Недостатки дуальной системы:**

* с мотивацией обучения на предприятии может снижаться качество образования;
* рабочие программы не всегда согласованны с сезонной последовательностью выполняемых работ на производстве;
* образовательная организация не всегда может вовремя преподать необходимый предприятиям учебный материал;
* недостаточная готовность предприятий к обучению — вследствие этого отсутствие учебных местах на производстве;
* предприятия вынуждены через повышение цен на производимый продукт зарабатывать средства на образование.

Надежность дуальной системы, объясняется тем, что она предполагает тесное сотрудничество системы образования, предприятий и государства.

У каждого участника процесса дуальной системы обучения есть обязательства, которые должны четко выполняться.

Государство должно:

‒ разрабатывать и утверждать нормативно-правовые документы;

‒ создать и развивать инфраструктуру подготовки кадров;

‒ формировать механизмы мотивации.

Координаторы в свою очередь:

‒ контролируют процесс и качество обучения;

‒ проводят аккредитацию образовательных программ;

‒ проводят аудит и аккредитацию предприятий для обучения;

‒ содействуют в подписании договоров;

‒ формируют заказ на подготовку кадров.

Руководство предприятий должны:

‒ формировать заказы и требования к квалификациям и компетенциям;

‒ развивать систему наставничества;

‒ организовать обучения на практике;

‒ участвовать в оценке качества образования.

Руководство образовательных учреждений отвечают:

‒ за разработку новых или модернизацию существующих образовательных программ;

‒ за обеспечение учебного процесса;

‒ за взаимодействие с работодателями.

Конечно же, все участники дуальной системы обучения остаются в выигрыше, но самое главное то, что выпускники учебных заведений, которым предстоит заниматься поднятием уровня экономики и промышленности страны, будут гарантированно трудоустроены и конкурентоспособны на рынке труда.

Тесное сотрудничество и совместная зона ответственности государства, образования и работодателей, несомненно даст значимый эффект в развитии данной системы.

Список литературы:

1. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация.//М., 2002.
2. <http://dim-spo.ru/> - дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы