



Прогресс
Перспектива
Профессионализм

Дуальное обучение

Содержание темы

- Понятие «дуальное обучение»,
- Цель, задачи,
- Нормативные и локальные документы, регламентирующие использование элементов дуального обучения

Дуальное обучение

- такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая — на рабочем месте.
- совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе.

Основной **принцип** дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров.

Дуальное образование (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 на производстве.

Регулируются взаимоотношения сторон гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Каждая система влияет на развитие другой и одна без другой не может существовать.

Целостность и одновременно распределенность функций участников обеспечивается эффективностью дуальной модели обучения (образования).

Преимущества дуальной системы обучения по сравнению с традиционной

- Устраняет разрыв между теорией и практикой;
- Воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущего работника;
- Знакомство студентов с корпоративной культурой предприятия, его особенностями;
- Сведение к минимуму затрат по социальной и трудовой адаптации выпускника в новом трудовом коллективе;
- Создание высокой мотивации получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;

Цели:

- Развитие технического и профессионального образования путем создания высокоэффективной конкурентоспособной системы подготовки и переподготовки кадров рабочих и технических специалистов.
- Внедрение в учебный процесс организаций профессионального образования новых технологий обучения.
- Дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования.
- Стимулирование разработки, переработки и усовершенствования профессиональных стандартов рабочих и технических специальностей.

Задачи

- Приведение объёмов, профилизации и территориального размещения организаций подготовки рабочих и технических кадров в соответствие с потребностями рынка труда, динамикой и перспективами развития отраслей народного хозяйства и социальной сферы и с учетом инновационной направленности экономической стратегии развития РК.
- Развитие многопрофильной и многофункциональной сети учебных заведений профессиональной подготовки и переподготовки рабочих и технических кадров, обеспечивающих удовлетворение потребностей населения и рынка труда.
- Изменение и качественное обновление содержания и структуры учебных образовательных программ для системы подготовки и переподготовки рабочих и технических кадров, обеспечивающих их высокий профессионализм и мобильность.
- Создание благоприятных условий для кадрового, научно-методического и материально-технического оснащения организаций образования профессиональной подготовки и переподготовки.

Преимущества дуальной системы обучения по сравнению с традиционной

- Заинтересованность руководителей соответствующих учреждений в практическом обучении своего работника;
- Учет учебным заведением требований, предъявляемых к будущим специалистам в ходе обучения;
- Использование в обучающем процессе современного оборудования в условиях реальных производственных площадок;
- Привлечение к образовательному процессу в качестве специалистов профессионального обучения высококвалифицированный инженерно-технический персонал предприятия;
- Во время обучения обучающиеся могут получать за свой труд на предприятии денежное вознаграждение

Для предприятия дуальное образование

- это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям,
- экономя на расходах в поиске и подборе работников, их переучиванию и адаптации.
- возможность отобрать самых лучших студентов, ведь за три года все их сильные и слабые стороны становятся очевидными, а у студентов появляется мотивация учиться не для галочки.

Зарубежный опыт

Родоначальником системы дуального образования считается Германия. Опыт этой страны служит образцом для всего Европейского Союза. Немецкая система профессионального образования отличается развитым институтом наставничества, практикоориентированным обучением и активным участием бизнеса в подготовке кадров. Дуальное обучение в Германии введено в строгие законодательные рамки и осуществляется с помощью торгово-промышленных и ремесленных палат.

Принципы немецкой дуальной системы «**обучение через действие**», «**обучение через процесс**»

Российский опыт

- В Советском Союзе была четко выстроенная система профессионально-технического образования, которая не сохранилась.
- В 2014 году в России Агентство стратегических инициатив по продвижению проектов (АСИ) провело конкурс и среди 23 субъектов РФ отобрало регионы, в которых запустился проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования.

В число победителей и финалистов вошли 10 регионов: [Пермский край](#), [Республика Татарстан](#),

[Красноярский край](#), [Калужская](#), [Ярославская](#),

[Ульяновская](#), [Свердловская](#), [Нижегородская](#),

[Волгоградская](#) и [Московская](#) области.

Основа ФГОС - **практико-ориентированное обучение**

- Особое внимание уделено формированию деятельностно-компетентного подхода через внедрение практико-ориентированных задач.
- Общеобразовательные дисциплины профессионального цикла выстраиваются на примерах реального производства, практические работы максимально приближены к производственной деятельности.
- Обучение на прямую связано с практическим обучением студентов, с их «погружением» в профессиональную деятельность в период прохождения учебной, производственной практики (по профилю специальности)..

- Количество часов, отведенных на теоретическое и практическое (работа на предприятии) обучение, не должно превышать 40 часов в неделю.
- Пределы рекомендуемого распределения часов теоретического и практического обучения — от 1/5 до 1/4, т.е. примерно (20-25) % к (80-75) %.

Нормативные и локальные документы, регламентирующие использование элементов дуального обучения

В субъектах Российской Федерации сложилась своя терминология в рамках проекта, и документы могут иметь различные названия:

- «Положение о дуальном обучении» (также называется «Положение об организации обучения на рабочем месте»),
- «Положение о наставничестве»,
- «Положение о базовом предприятии»,
- иногда – «Типовой договор о сетевой форме реализации образовательного процесса», «Типовой ученический договор».

Иногда эти договоры составляются сотрудничающими организациями самостоятельно на основе федеральных документов.

Можно рекомендовать утверждать **на региональном уровне** не противоречащие федеральному законодательству документы:

- Положение о Службе содействия трудоустройству выпускников, обученных по дуальной системе подготовки кадров.
- Положение о мониторинге трудоустройства выпускников образовательных программ с использованием элементов дуального обучения.

Нормативные и локальные документы, регламентирующие использование элементов дуального обучения

Можно рекомендовать утверждать на **региональном уровне** не противоречащие федеральному законодательству документы:

- Положение о Службе содействия трудоустройству выпускников, обученных по дуальной системе подготовки кадров.
- Положение о мониторинге трудоустройства выпускников образовательных программ с использованием элементов дуального обучения.

Нормативные и локальные документы, регламентирующие использование элементов дуального обучения

Все детали образовательного процесса его участники имеют право оформлять **локальными нормативными актами**. Их тематика и содержание зависит от специфики конкретной основной профессиональной образовательной программы. Как правило, это могут быть следующие документы:

- Положение о производственной практике
- Положение о производственном экзамене
- Положение о моральном и материальном поощрении лучших выпускников, преподавателей, мастеров ПО

Договоры (целевые)

- между работодателем и учебным заведением, в котором учитываются квалификационные требования к специалистам, условия организации процесса обучения и проведения квалификационных экзаменов.
- между работодателем и претендентом на обучение (в случае, если претендент не является сотрудником работодателя). Указываются финансовые обязательства сторон, условия возмещения претендентом финансовых затрат работодателя на процесс обучения посредством оговоренного срока обязательной отработки.
- трехсторонний договор по схеме: работодатель — учебное заведение — претендент на обучение.

Приглашаем к сотрудничеству!



г. Иркутск
ул. Рабочего Штаба, 15

тел.: 8(3952)484-232

сайт: center-prof38.ru

e-mail: kafedra_poipkro@mail.ru

