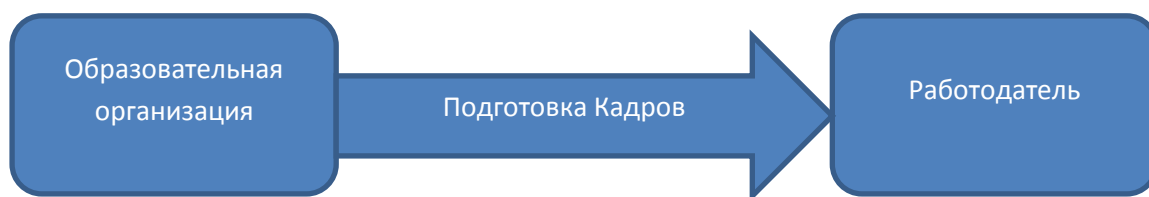


## Некоторые проблемы внедрения элементов дуального обучения в профессиональном образовании

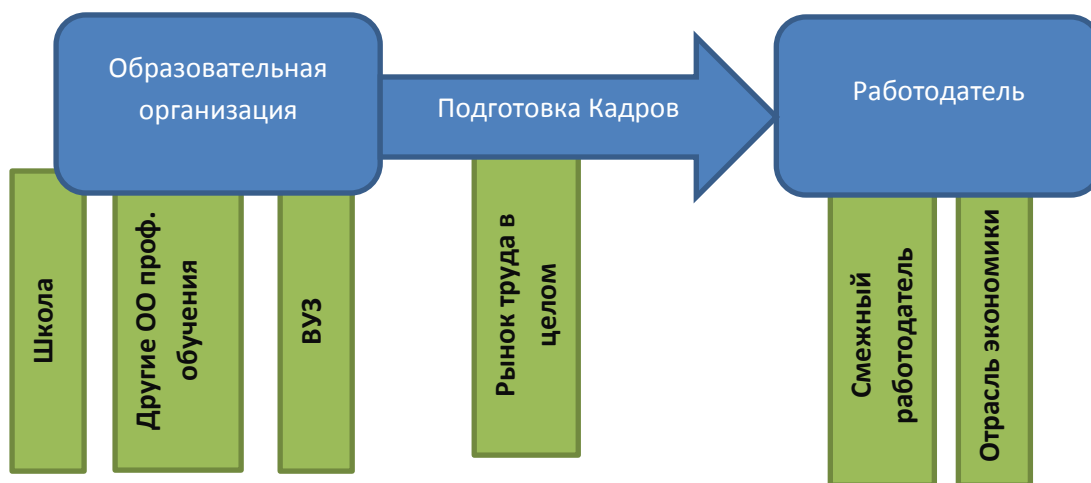
Процесс внедрения любых нововведений в уже действующую и отлаженную систему несет за собой ряд сложностей и побочных эффектов. Кроме того, для «вживления» нового в отдельный элемент системы нужно четко понимать, что остальные элементы должны либо претерпеть изменения в соответствии с нововведениями, либо их отторгнуть.

Таким образом, необходимо выявить все элементы внутренней системы (в нашем случае - система образования в территории), которые так или иначе могут коснуться изменения, а также системы, для которой происходят все эти изменения, – потребителя (работодатель).

Для начала проследим цепочку «образовательная организация – работодатель»:



На первый взгляд, достаточно простая схема из двух элементов, но при детальном рассмотрении возникают сопровождающие звенья:



Учитывая появившиеся звенья, необходимо понимать изменения, которые коснутся этих участников.

## **Школа**

Система организации обучения в средних школах построена по принципу сохранения лучшего контингента и отсева менее успешного в систему СПО (или НПО). При тех вызовах современной экономики, которые мы видим сейчас, невозможно организовать подготовку высококвалифицированных кадров, используя подобный подход. В средней школе мы должны раскрывать направленность обучающегося и создать все условия для реализации этой направленности. Таким образом, система школьного образования должна быть в обязательной тесной связке с программами подготовки по рабочим профессиям и с управленческими специальностями. Отсевом в данном случае будет осознанный выбор направления своего образовательного маршрута школьниками и их родителями.

## **Образовательные организации профессионального обучения, ВУЗ**

Стандарт подготовки рабочих кадров един для всех учреждений, но каждая образовательная организация составляет свой график учебного процесса и рабочий учебный план. При этом нужно учитывать право обучающегося на выбор образовательной организации и на получение, полного объема знаний вне зависимости от выбранной организации. Для разработки механизмов создания образовательных программ близких по содержанию и по графику реализации необходимо проведение методических совещаний и проблемных семинаров.

Еще одна проблема «межтехникумовского» взаимодействия – различие в материальной базе учреждений. Одним из решений данной проблемы может быть сетевое взаимодействие образовательных организаций: организация совместных практик, обмена студентами и «межтехникумовские» стажировки.

Продолжение обучение в ВУЗе или работа на предприятии – это выбор каждого выпускника СПО. Задача работодателя – осуществлять индивидуальный подход к выпускникам и мотивировать их либо к работе на предприятии, либо на продолжение обучения в ВУЗе с перспективой занять управленческие должности на предприятии.

## **Смежный работодатель и рынок труда**

Привилегией основного работодателя является первоочередный выбор лучших обучающихся еще на стадии первичной подготовки и сопровождение

их до самого выпуска. Таким образом, работодатель, организовывая прохождение практики выбранных студентов на конкретных рабочих местах, получает готового специалиста практически сразу после выхода его из стен техникума. Как быть с остальными и по каким программам их готовить? Особенность этого выбора очень проста - чаще всего основным работодателем является крупное предприятия, предъявляющее повышенные требования к своим сотрудникам и к соискателям. Смежные же работодатели подбирают персонал на основе квалификационных требований ЕТКС и по остаточному принципу. Для трудоустройства всех выпускников перед образовательной организацией стоит задача подбора смежных работодателей и согласование с ними программ практик и, если необходимо, заключение договоров на целевую подготовку.

Тем не менее, получая профессию, выпускник должен иметь возможность выбора места трудоустройства и, не смотря на привязанность к предприятию, должен обладать всеми регламентированными для своей профессии (специальности) компетенциям, что должно учитываться на стадии формирования образовательной программы и согласования с работодателем.

### **Отрасль экономики**

Образовательная организация должна своевременно реагировать на изменения современного производства и совершенствование материальной базы предприятий, так как любые нововведения рано или поздно становятся устаревшими. Реакция на потенциальный заказ должна быть оперативной и опираться на динамику развития производства на три-пять лет вперёд. Такой подход способствует актуальным планам набора по требуемым профессиям и специальностям на каждый год для каждой образовательной организации.

### **Резюме**

Во всем вышеизложенном прослеживается одна главная мысль: невозможно решить ни одной проблемы стороной, на которой она возникает! Симбиоз усилий всех звеньев этой системы – единственный путь для выстраивания логического пути развития современного образования. Данные размышления произведены очень поверхностно, существует более глубокий уровень детализации, который раскроет еще целый веер сложностей.