

Вопросы перехода на дуальное образование

В настоящее время в республике наблюдается существенная нехватка профессионально-технических и квалифицированных рабочих кадров. По данным Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, общая потребность экономики в кадрах на 2010-2014 гг. составляет 287 тысяч человек, из них для проектов ФИИР — 106 тысяч [1]. Кардинальное обновление технического и технологического парка промышленности РК в соответствии с инновационным курсом развития экономики Республики требует совершенствования системы подготовки технических и профессиональных кадров. В этом отношении важное место в настоящее время уделяется системе дуального образования. Благодаря увеличению роли практической подготовки будущие специалисты осваивают производственные навыки уже на стадии обучения. Достигается это путем увеличения практической составляющей учебного процесса и проведения занятий непосредственно на рабочем месте. Система успешно функционирует во многих европейских и азиатских странах (Германия, Франция, Китай и др.).

Казахстан имеет все условия для успешного развития дуального образования. Авторы статьи предлагают Проект Положения о дуальном образовании и приглашают всех заинтересованных лиц для его обсуждения.

Проект Положения о дуальном образовании

Основные понятия дуальной системы

Дуальная система образования — система образования, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности.

Профессиональный стандарт — документ, который устанавливает определяемые профессиональной квалификацией требования к знаниям, умениям, навыкам, опыту, системе ценностей и личным качествам.

Учебная образовательная программа — документ, который устанавливает перечень и наименование учебных дисциплин, подлежащих изучению в процессе обучения, объем часов теоретической и производственной составляющей процесса обучения и условия аттестации обучаемых.

Профессиональная квалификация — это уровень компетентности, необходимый в данной сфере профессиональной деятельности и признаваемый на основании урегулированных требований либо требований, сложившихся исторически или в международной практике.

Кредит — унифицированная единица измерения объема учебной работы студента; один кредит равен 1 академическому часу аудиторной работы обучаемого в неделю на протяжении академического периода.

Кредитная система обучения — образовательная технология, направленная на повышение уровня самообразования и творческого освоения знаний на основе индивидуализации, выборности образовательной траектории в рамках регламентации учебного процесса и учета объема знаний в виде кредитов.

2. Общие положения

а) Сущность дуального образования

Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности. Учебный процесс организуется следующим образом: параллельно с обычными занятиями в вузе, колледже или ином профессиональном учебном заведении (общеобразовательная подготовка) учащиеся ходят на работу на конкретное предприятие или фирму, где приобретают практический опыт (профессиональная подготовка). По системе дуального образования может производиться обучение в рамках краткосрочных курсов в объеме до 700 часов. Такая форма подготовки и переподготовки работников технического и профессионального профиля позволяет гибко совмещать прохождение теоретического курса и профессиональной подготовки специалистов непосредственно на рабочих местах и обеспечить присвоение обучаемым более высоких квалификаций (разрядов), возможность расширения функциональных обязанностей. График учебного процесса по дуальной системе образования разрабатывается с учетом специфики каждого конкретного предприятия и требований к компетентности и квалификации обучаемого в соответствии с рекомендациями РГП «РНМЦ» МОН РК.

Дуальная система предполагает прямое участие предприятий в профессиональном образовании обучаемых. Предприятие предоставляет условия для практического обучения и несёт все расходы, связанные с ним, включая возможную ежемесячную плату обучающемуся. Учебные заведения на равноправной основе сотрудничают с предприятиями, на базе которых осуществляется производственное или практическое обучение [2].

б) Цели

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

в) Задачи

1. 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.
2. Развитие многопрофильной и многофункциональной сети учебных заведений профессиональной подготовки и переподготовки рабочих и технических кадров, обеспечивающих удовлетворение потребностей населения и рынка труда.
3. 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.

4. Создание благоприятных условий для кадрового, научно-методического и материально-технического оснащения организаций образования профессиональной подготовки и переподготовки.

г) Основные преимущества системы дуального образования

1. Дуальные образовательные программы:
2. открывают дополнительные возможности повышения эффективности подготовки рабочих и технических кадров высшей квалификации;
3. обеспечивают диверсификацию профессионального образования, т.е. позволяют увеличить разнообразие предлагаемых профессиональных программ;
4. способствуют более разностороннему профессиональному развитию учащихся;
5. обеспечивают взаимосвязь, взаимопроникновение и взаимовлияние различных систем (наука и образование, наука и производство и т.п.), что приводит к качественным изменениям в профессиональном образовании.
6. Работодателям, в конечном счете, экономически целесообразно инвестировать в образование, поскольку «на выходе» они получают готового специалиста, досконально знакомого с особенностями работы именно этого предприятия (организации).
7. Для обучаемых дуальное образование, наряду с оптимальной передачей профессионального опыта, означает и совсем иную степень социализации: молодые люди проходят проверку и учатся утверждать свою позицию в производственных условиях и, тем самым, в ситуациях «реальной жизни».
8. Подготовленные кадры по окончании обучения сразу же могут быть задействованы в производстве: необходимость профессиональной адаптации отпадает.

д) Принцип формирования и содержание образовательной программы

Теоретическое и практическое обучение производится в колледже, на предприятиях и в учебных центрах при предприятиях.

Основным принципом формирования образовательной программы является максимально возможный учет потребностей и требований к квалификации и компетентности работника со стороны работодателя, но без ущерба для общетехнической и общетеоретической подготовки.

Для формирования контингента обучаемых между работодателем и учебным заведением оформляется соответствующий договор, в котором учитываются квалификационные требования к специалистам, условия организации процесса обучения и проведения квалификационных экзаменов. Соответственно оформляется договор между работодателем и претендентом на обучение (в случае, если претендент не является сотрудником работодателя). В договоре указываются финансовые обязательства сторон, условия возмещения претендентом финансовых затрат работодателя на процесс обучения посредством оговоренного срока обязательной отработки. Не исключается оформление трехстороннего договора по схеме: работодатель — учебное заведение — претендент на обучение.

Работодатель и учебное заведение на основании собеседования, тестовой формы контроля совместно должны определить по каждому претенденту уровень, предшествующий обучению (переподготовке), и на основе полученных результатов принять решение о возможности обучения по той или иной образовательной программе, имеющейся в базе учебного заведения. Обязательным условием является медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для претендента работать по данной специальности [3].

Таким образом, одновременно с обучением учащийся осваивает избранную профессию непосредственно на производстве, т.е. учится сразу в двух местах: в учреждении образования и на предприятии.

Структура рабочей программы должна быть ориентирована на запросы работодателя — заказчика конкретного специалиста, как по компетенции и квалификации обучаемого, так и по продолжительности срока обучения. Элективные дисциплины и количество часов на каждый предмет определяет заказчик по согласованию с учебным учреждением. При разработке учебной программы нужно руководствоваться не специальностью, которую получает студент, а компетенциями — набором навыков и умений, дающих возможность менять специальности в течение жизни сколько угодно раз.

При насущной необходимости возможно изменение и обязательных курсов (в пределах 15 %).

В процессе обучения на практических и семинарских занятиях обсуждаются конкретные практические ситуации и решаются производственные задачи, возникающие на предприятиях, в которых стажируются учащиеся. Темы выпускных работ оговариваются с будущим работодателем.

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) %.

Программа основной профессиональной подготовки (колледж) не должна превышать трех лет. График обучения на краткосрочных курсах общей длительностью до 700 часов составляется индивидуально, на основании договоренностей с работодателем — заказчиком специалиста.

Для обеспечения конкурентоспособности и дальнейшего развития системы непрерывного профессионального образования необходима развитая инфраструктура в виде сети различных центров и краткосрочных курсов, занимающихся внутрипроизводственным и внутрифирменным обучением и переподготовкой. Программа таких курсов должна быть предельно гибкой, учитывающей насущные потребности предприятия, поэтому может составлять 72-700 час, но не более 1000 час.

Программа подготовки (переподготовки) завершается экзаменом, который принимает комиссия из представителей предприятия, учреждения образования и третьих лиц (независимые эксперты). Успешно сдавшие экзамен выпускники получают свидетельство (сертификат), дающее право работать по специальности. Сертификат должен содержать

данные о типе, сроках и целях профессионального обучения, а также о компетенциях, которыми овладел студент.

Оценка качества обучения должна производиться независимыми институциональными механизмами с присвоением квалификационного сертификата.

е) Основные компоненты образовательной программы

Составляющими программы являются паспорт специальности; квалификационные требования к молодому специалисту; рабочий план; учебно-методические материалы; основные положения и содержание контрольно-тестовых заданий.

ж) Организация практики

Практическое обучение осуществляется на предприятии при непосредственном участии:

- специалистов предприятия, прошедших педагогическую подготовку;
- преподавателей учебного заведения, прошедших курсы повышения квалификации на предприятии.

Практическое обучение в учебном заведении производится в специализированных помещениях (мастерских, лабораториях, учебных фирмах и т.д.) опытными мастерами производственного обучения, а также, по мере возможности, и квалифицированными наставниками на предприятиях.

3. Социальное партнерство

Социальное партнерство в области профессионального образования ориентировано на повышение адекватности результатов деятельности системы образования, приближение уровня подготовки кадров к потребностям отраслей экономики и работодателей, укрепление связей обучения с производством, привлечение дополнительных источников финансирования.

Социальное партнерство в учебных заведениях может быть реализовано посредством внедрения дуальной системы профессионального обучения с заключением трехстороннего договора (учебное заведение — предприятие — студент).

Основные направления взаимодействия партнеров в области профессионального образования:

- 1) участие работодателей в разработке государственных общеобязательных стандартов образования, типовых учебных планов и программ;
- 2) организация профессиональной практики обучающихся с использованием технологической базы предприятий, стажировок преподавателей специальных дисциплин и специалистов;
- 3) развитие взаимодействия сторон по вопросам подготовки специалистов и содействия их трудоустройству;

- 1) обеспечение рынка труда высококвалифицированными рабочими и специалистами в соответствии с требованиями профессиональных квалифицированных характеристик;
- 2) привлечение к процессу обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих отраслях экономики;
- 3) участие в организации контроля над качеством подготовки специалистов при проведении итоговой аттестации обучающихся;
- 4) привлечение финансовых средств работодателей на развитие организаций образования.

К компетенции организаций образования относятся следующие функции:

- разработка и утверждение рабочих учебных программ;
- разработка и утверждение учебных планов, кроме рабочих учебных программ и рабочих учебных планов по военным специальностям;
- внедрение новых технологий обучения;
- обеспечение повышения квалификации и переподготовки кадров в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- предоставление товаров (работ, услуг) на платной основе в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств для осуществления уставной деятельности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

К компетенции заказчика относятся следующие функции:

- вхождение в состав независимых экзаменационных экспертных комиссий;
- проведение оценки знаний студентов-выпускников и кандидатов на присвоение или подтверждения той или иной квалификации;
- пополнение штата своих организаций из числа отличившихся, на их взгляд, студентов-выпускников и кандидатов;

Выпускники после успешной сдачи выпускных экзаменов независимой комиссии и объявления положительных результатов получают документ об образовании и квалификационный сертификат установленного образца. Они имеют возможность показать хорошие знания и профессиональную подготовленность, что увеличивает шанс устроиться на работу в организациях работодателей, входящих в состав независимых экзаменационных экспертных комиссий, или других организациях. Кроме того, они становятся конкурентоспособными на рынке труда. В перспективе, при признании сертификата за рубежом, они получают возможность работать за рубежом по своей специальности без дополнительных процедур подтверждения своей квалификации и профессиональной подготовленности [4].

4. Профессиональный стандарт

Профессиональный стандарт для каждой отдельной специальности разрабатывается с использованием международных стандартов и внедряется на государственном уровне. Он

разрабатывается учреждением образования совместно с работодателем (заказчиком специалиста).

Профессиональный стандарт, как основополагающий документ процесса подготовки кадров, согласуется с работодателем и утверждается учреждениями образования.

Полный вариант профессионального стандарта определяет следующее:

1. Наименование специальности.
2. Квалификационная характеристика специальности: сфера профессиональной деятельности; объекты профессиональной деятельности; основные функции профессиональной деятельности; профессиональные компетенции ЗУН (знания, умения и навыки) по специальности.
3. Продолжительность обучения (часов): общая, теоретический курс, практический курс.
4. Учебный рабочий план:

а) **теоретический курс** (аудиторные занятия — 20-30 %): общеобязательные дисциплины (для всех технических специальностей); обязательные специальные дисциплины; элективные дисциплины;

б) **практический курс** в соответствии с требованиями заказчика (внеаудиторные занятия — 80-70 %): занятия на учебном полигоне, в учебных мастерских, лабораториях (под руководством преподавателя); практическое обучение на рабочем месте (под руководством наставника).

1. Процедура приёма в учебное заведение: экзаменационные требования; процедура учёта предшествующего профессионального образования в счёт срока обучения с учётом приобретенных студентом знаний, умений и навыков; организация вступительных испытаний (письменный, устный экзамен, тестирование, собеседование).
2. Контроль процесса обучения: промежуточный контроль (сессионные экзамены); итоговый контроль (выпускные экзамены); выпускная работа (обязательно практическая); присвоение разрядов согласно приведенной таблице.

Т а б л и ц а

Таблица соответствия квалификационного разряда квалификационным требованиям

Квалификационный разряд	Квалификационные требования

7 Требования к учебно-методическому и техническому обеспечению:

- требования к учебным пособиям и методическим указаниям;
- требования к электронным учебным ресурсам;
- требования к оборудованию для проведения практического обучения;
- требования для обучения на производстве.

В случае дуального обучения на курсах переподготовки используется сокращенный вариант профессионального стандарта, который определяет:

- наименование специальности;
- продолжительность обучения;
- процедуру приёма на курсы;
- контроль процесса обучения;
- требования к учебно-методическому и техническому обеспечению.

5. Учебные курсы

Учебные курсы должны содержать: наименование дисциплины (курса); содержание дисциплины; учебно-методическое обеспечение; характеристику производственной базы; контроль усвоения материала; рекомендуемую литературу.

Список литературы

- 1 Агранович М.Л. Экономические и социальные эффекты образования. Опыт статистического анализа. — М.: Просвещение, 2001. — 256 с.
- 2 Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 zakon.kz
- 3 Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2011-2015 годы // zakon.kz/141156-zakon-respubliki-kazakhstan-ot-27.html
- 4 Родиков А.С. Некоторые аспекты профилизации образовательных услуг дуальной системы европейского образования // Вестник Военного университета. — 2010. — № 3 (23). — С. 41-46.