

Лисинкина Елена Сергеевна

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Новосибирской области "Бердский электромеханический колледж"*

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Качество образования в последнее время становится всё более актуальной проблемой. Причём, эта проблема прослеживается на всех уровнях образования, особенно профессионального. Для решения проблемы качества образования ФГОС нового поколения требует обеспечить практикоориентированный характер обучения. Работодатели всё громче заявляют о необходимости повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов. Федеральный стандарт третьего 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.

Но без работодателей этих целей невозможно достичь. Несмотря на усилия образовательных учреждений, производственники не принимают активного участия организации сопровождения новых стандартов, т.е. организационный механизм реализации стандартов требует дальнейшего развития. Для достижения задачи повышения качества профессионального образования наиболее перспективным является «дуальное обучение» будущих специалистов. Дуальное обучение - это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая - на рабочем месте. В идеале всё должно



выглядеть так: предприятия делают заказ образовательным учреждениям на конкретное количество специалистов, работодатели принимают участие и в составлении учебной программы, студенты проходят практику на предприятии без отрыва от учебы. В дуальной системе обучения усиливается и качественно меняется роль работодателя. На территории предприятия создаются учебные рабочие места для студентов. Важнейшим компонентом такой системы является наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников. Проблемы подготовки кадров касаются, прежде всего, тех предприятий, которые стремительно развиваются, претендуют на крупные, наукоёмкие и технологичные заказы. Дуальное обучение может обеспечить получение кадров, подготовленных к потребностям конкретного предприятия и его специфике. Организация же такого обучения предполагает большую совместную работу образовательного учреждения и предприятия.

Такая работа должна начинаться, прежде всего, с определения профессиональных компетенций, необходимых предприятию в рамках получаемых профессий, и уже на основании полученного заказа формируется содержание программ подготовки квалифицированных работников по профессиям.

Здесь мы сразу сталкиваемся с первой проблемой. При разработке программы курсов повышения квалификации для рабочих предприятия – партнёра ОАО БЭМЗ, я лично с такой проблемой столкнулась. Во-первых, специалистам на предприятии трудно четко определить необходимые работникам компетенции. Во-вторых, объем вариативной части ФГОС СПО недостаточен.

Если мы решаем эти проблемы, то подходим к следующему, к необходимости создания условий осуществления образовательного процесса в части обеспечения практической подготовки на базе предприятия. Логично, что здесь мы должны определить перечень технологического оборудования и



технической документации, которые будут использоваться для реализации системы дуального образования, определить условия прохождения производственной практики студентами на базе предприятия, и при этом не забывать, что необходимо обеспечить выполнение программы производственного обучения с учетом безопасных условий труда для студентов. И опять сталкиваемся с проблемами при подготовке к прохождению студентами производственных практик. Во-первых, предприятия не заинтересованы в выделении своей материальной базы для обучения студентов. Во-вторых, режим труда и отдыха работников предприятия отличается от студентов. И, в-третьих, существует запрет на выполнение определенных видов работ лицами, не достигшими 18 лет.

При наличии у работников предприятия определённой заинтересованности мы можем и эти проблемы решить. Но подготовка выпускников должна и в учебном заведении проходить на высоком уровне, в соответствии с потребностями предприятия. Для этого необходимо подготовить преподавателей на базе предприятия. Реализация мероприятий по повышению квалификации, переподготовки педагогического персонала требует тесного взаимодействия специалистов предприятия и преподавателей колледжа по совместно разработанному плану, а также повышение их квалификации и стажировка на производственных участках завода. И опять мы сталкиваемся с отсутствием заинтересованности предприятий в прямых затратах на наставничество, как таковое. Существуют сложности в совмещении графика стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения с графиком учебного процесса. Да и четкую программу стажировки разработать могут не многие преподаватели.

Два года назад в нашем колледже было проведено пробное обучение, по дуальной системе. Каимов Станислав, Сергеев Артур, Игнатов Дмитрий учились и, одновременно, работали на предприятии «Прим – 39». Мы



разработали для них специальный график по самостоятельному выполнению практических заданий, на основе продукции и технологий изготовления, применяемых на предприятии. Работали ребята на рабочих местах фрезеровщиков. Директор предприятия являлся наставником, активно интересуясь успехами студентов в колледже. На третьем курсе названные студенты выполнили реальный курсовой проект по дисциплине «Технологическая оснастка». Причём, консультантами проекта выступали работники предприятия. И на базе предприятия ребята изготовили станочное приспособление по своему проекту. Директор предприятия выступил с предложением реального дипломного проектирования. Темой дипломного проекта было выбрано проектирование настольного токарного станка с ЧПУ. Проект был выполнен успешно. На защите присутствовали представители «Прим – 39». Ребята выступали с проектом на международном молодёжном форуме «Интерра». Сейчас станок является экспонатом выставки дома технического творчества молодёжи в городе Новосибирске. Но главным эффектом является не это. Главное, что при реализации такого метода обучения, совместно с коллективом «Прим – 39» были подготовлены профессиональные кадры, адаптированные к условиям именно этого предприятия. На данный момент все выпускники работают на предприятии. Каимов Стас является руководителем производства. При реализации проекта обучения студентов по дуальной системе нами не было оформлено никаких документов. Это был пробный камень. Опыт был весьма успешным. Но необходимо учитывать наличия желания и заинтересованности руководства предприятия.

В этом учебном году к колледжу с предложением организовать обучение студента по дуальной системе вышло руководство НАВЭЗ (Новосибирский электродный завод). Был оформлен договор, определён наставник - производственник. Разработана система сдачи практических



работ, курсового и дипломного проекта. Дорохов Константин, студент 4-го курса группы 9ДТМС – 14 проходил обучение по данной системе. После окончания колледжа Константин был немедленно трудоустроен на предприятии в должности технолога производства. Как показывает практика, дуальное обучение выгодно как для предприятия, так и для молодого специалиста. А для образовательного учреждения обеспечивает надёжное трудоустройство выпускника.

Ввиду того, что мы находимся в области нового для нас способа обучения, в новой правовой области, необходимо формирование пакета регламентирующих документов, обеспечивающих реализацию программ подготовки квалифицированных работников в соответствии с принципом дуального образования. Необходимо разработать рабочие учебные планы, программы практик, но так как всё это впервые, то желательно наличие типовых учебных планов и программ по профессиям и специальностям с учетом дуального обучения. Это значительно упростило бы процесс.

При заключении соглашений о целевом обучении с предприятиями – партнёрами мы сталкиваемся с отсутствием заинтересованности предприятий в предоставлении мер социальной поддержки студентам. Ведь если студент проходит обучение на предприятии, ему необходимы средства на дорогу, питание и другие нужды. К тому же, у большинства предприятий, к сожалению, отсутствует долгосрочная кадровая политика. Руководители просто не знают, потребуется ли им через 2-3 года специалист с данной квалификацией, соответственно и не хотят затрачивать ресурсы на его подготовку.

На мой взгляд, для преодоления перечисленных затруднений на общегосударственном уровне, или хотя бы на уровне министерств труда и образования Новосибирской области, необходимо создавать условия для реального участия работодателей во взаимовыгодном обмене ресурсами



(материально-техническими, трудовыми, интеллектуальными, учебно - методическими, информационными, правовыми и т. д.) при подготовке рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных производств, вовлекать работодателей в разработку профессиональных образовательных программ, разработать и внедрить экономические стимулы для предприятий, участвующих во внедрении дуальной системы обучения.

Внедрение дуальной системы профессионального образования поможет повысить престиж профессий, которые осваивают студенты, подготовить рабочие кадры, соответствующие требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, укрепить позиции региональной экономики за счет производства конкурентоспособной продукции подготовленными кадрами, обеспечить повышение производительности труда на предприятиях-партнёрах (в долгосрочной перспективе).

На мой взгляд, дуальная система, всё - таки не подходит для массового обучения. Это персонифицированная система, при которой требуется точная формулировка всех аспектов подготовки специалистов, при огромной разности технологий и методов организации производства на различных предприятиях. К тому же, не каждому студенту такая система показана. Здесь тоже требуется индивидуальная работа преподавателей и наставников.

Могу сказать, что обучение студентов по дуальной системе в разы увеличивает нагрузку на преподавателей, и увеличивает ответственность производителей. В нашем колледже создан координационно - попечительский совет, обеспечивающий активное взаимодействие между работниками колледжа и производителями. Представители попечительского совета уже начинают оказывать помощь в создании на своих предприятиях учебных рабочих мест для организации дуального обучения специалистов для нужд этих - же предприятий, в предоставлении



студентам современных рабочих мест и развитию института наставничества, а также помощи в организации интенсивной стажировки преподавателей под руководством специалистов производств.

Повторюсь, дуальная система обучения не подходит для всех студентов. Наряду с дуальным обучением необходимо использовать и другие педагогические технологии в профессиональном обучении.

