



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Учебно-методический отдел

«Реализация механизмов практико-ориентированных моделей дуального обучения»

Материалы педагогических чтений

Выпуск 5



30 января 2018 года

ББК 74.57

«Реализация механизмов практико-ориентированных моделей дуального обучения»: материалы педагогических чтений, 30 января 2018 г. – Челябинск: Издательский отдел ГБПОУ «ЮУГК», Выпуск 5. - 114 с.

В сборнике опубликованы методические доклады педагогических работников колледжа. Представленный материал может быть использован для создания единства образовательной среды.

Составители и ответственные за выпуск: Манапова О.Н., заместитель директора по учебно-методической работе, Баранова Н.А., методист.

Компьютерная верстка: Бондаренко А.С., лаборант.

Рекомендовано к изданию методическим советом
(Протокол № 6 от 20 февраля 2018 г.)

СОДЕРЖАНИЕ

<i>И. С. Агеева</i>	6
ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТА ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
<hr/>	
<i>А. А. Давыдова</i>	12
ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С МАЛЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	
<i>Г.В. Демченко</i>	19
ДУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ КАК ОСНОВА МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ	
<i>А.В. Денисенко</i>	26
ПОДГОТОВКА К ОРГАНИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ	
<i>Н.В. Евстарова, Л.А. Кондрюкова</i>	32
ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА	

Л.И.Мешкова

**СУЩНОСТЬ И ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОДЕЛИ
ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

О.В. Подберезная

45

**ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОТРАСЛИ РОЗНИЧНОЙ
ТОРГОВЛИ**

З.Н.Разаманова

50

**СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ
КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ
МОДЕРНИЗАЦИИ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА В РАМКАХ СИСТЕМНОГО ПРОЕКТА
ПО РАЗВИТИЮ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ
КАДРОВ**

Т.Л. Савкова

65

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В
ХУДОЖЕСТВЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ**

Л.А. Смолина

73

**ЭЛЕМЕНТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.05
ТОВАРОВЕДЕНИЕ И ЭКСПЕРТИЗА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ
ТОВАРОВ**

<i>М.В Темникова</i>	80
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВЛИ	
<i>Е.С. Фурсова</i>	83
ЭЛЕМЕНТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ТУРИЗМУ И ГОСТИНИЧНОМУ ДЕЛУ	
<i>Н.В. Шайбель</i>	90
ЗНАЧЕНИЕ И ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	
<i>С.Д. Шлома</i>	97
ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ К РЫНКУ ТРУДА	
<i>Т.Л. Савкова, С.В. Никонюк</i>	105
БУМАГОПЛАСТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ В ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБРАЗОВАНИИ	

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТА ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

И. С. Агеева,
Заведующая отделением
Туризма и гостиничного сервиса

Дуальная форма обучения — одна из возможных форм организации образовательного процесса практико-ориентированного профессионального образования.

Сегодня в России дуальное обучение называется самым перспективным направлением в подготовке специалистов с участием крупного бизнеса.

В узком смысле дуальное обучение — это форма организации, реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое — в организации работодателя. В широком смысле дуальное образование — это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие разных систем.[4]

В России в законодательной системе и по определённой, исторически сложившейся традиции действует Закон об образовании, который вбирает в себя все его уровни. С начала 90-х гг. прошлого века произошло резкое обрушение плановой экономики. Приватизированные же предприятия экономической сферы уже не считали своей обязанностью участвовать в подготовке рабочих и инженерных кадров. В результате традиционные связи между учреждениями профессионального образования и базовыми предприятиями, при которых они создавались в советское время, разрушились, а существовавшие при крупных предприятиях учебные центры

были закрыты.[1] С тех же самых 90-х годов прошлого века законодательством у нас не предусмотрено определение каких-либо обязательств по отношению к образовательным организациям профессионального образования со стороны организаций работодателей в силу того, что многие из них перестали быть государственными.

Помимо дуальной формы обучения существуют другие формы обучения, использующиеся как в России, так и за рубежом в рамках практико-ориентированного профессионального образования. Это организация практики на рабочем месте в рамках образовательной программы, обучение на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.). Как правило, эти формы комбинируются или используются по отдельности в силу специфики направлений подготовки (например, для социальной сферы, сферы услуг, сервиса эффективна форма обучения на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций).[4]

Поэтому начинать стоит с анализа условий образовательного процесса, необходимых в колледже. Требуется проанализировать цель, условия работы, потребности и возможности, потому что организовать дуальную форму обучения или хотя бы внедрить её элементы — непросто, но ведь это не значит, что улучшить качество профессиональной квалификации выпускника невозможно.

Как сделать так чтобы дуальное обучение стало возможным?

Учебные планы составить с учётом предложений работодателей. То есть студенты в учебных аудиториях изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится на производстве, на основании чего полученная ими в ходе обучения в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на производстве профессиональным стандартам.

Необходимо, чтобы сами работодатели понимали выгоду от ведения обучения. Если работодатель не способен прогнозировать потребность в кадрах на ближайшие 3-5 лет, если он не просчитывает соотношение затрат на обучение и прибыли от обученного персонала (то есть что ему потом даст квалификация человека, в обучении которого он активно участвует сейчас), то затрудняется и вовлечение работодателя в этот процесс.[2]

Практика показывает, что для реализации программ с элементами системы дуального обучения требуется соответствующее нормативно-правовое обеспечение, современная материально-техническая база, квалифицированные кадры и финансовое обеспечение. К примеру, большинство практик внедрения дуальной модели обучения в Свердловской области держится на трехсторонних соглашениях с участием исполнительной власти.

В комплект нормативно–правового обеспечения должны быть включены документы:

- нормативные документы (договоры, соглашения) с предприятием-партнером о реализации основной профессиональной образовательной программы (ОПОП);
- локальные нормативные документы (Положения, инструкции, должностные обязанности, инструкции), закрепляющие функции участников образовательных отношений, в том числе, кадров работодателя (инженер-консультант, наставник, инструктор и др. – те, кто непосредственно участвует в образовательном процессе);
- локальные нормативные документы (договор, соглашение), регулирующие взаимные обязательства профессиональной образовательной организации, предприятия-партнера с участниками образовательных отношений: обучающимися, их родителями или лицами, их заменяющими;
- документы о согласовании ОПОП с профессиональными стандартами (в том числе, стандартами предприятия-партнера);

- документы об использовании профессиональной образовательной организацией для реализации ОПОП производственных площадок и оборудования предприятия-партнера;
- договоры о сетевом взаимодействии при реализации ОПОП;
- документы о порядке допуска и перемещения обучающихся на площадках предприятия-партнера.

Яркий пример необходимого нормативно-правового обеспечения для реализации модели в Первоуральском металлургическом колледже. Между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Первоуральским новотрубным заводом и Первоуральским металлургическим колледжем в ноябре 2012 года было подписано Соглашение о намерениях по совместной разработке и введению дуальной модели профессионального образования. После этапа разработки программы применения дуальной системы профессионального обучения по германской модели в компании ОАО

«ЧТПЗ» на площадке ОАО «ПНТЗ», проведенного совместно с немецкими коллегами-консультантами, смешанная проектная группа из представителей завода, колледжа и министерства в 2013 году разработала комплект нормативных документов для регулирования отношений частного-государственного партнерства.

Тем самым Свердловская область осуществила ряд задач в системе образования

- формирование системы подготовки квалифицированных рабочих кадров, удовлетворяющей потребностям работодателей по качеству квалификаций, компетенций и количеству выпускников, требуемых экономике для повышения ее конкурентоспособности;
- уровень квалификации выпускников = ожиданиям работодателей;
- повышение инвестиционной привлекательности региона;
- привлечение инвестиций в систему профобразования. [3]

Но ведь далеко не всегда работодатели идут навстречу образовательным организациям. Руководители малого и среднего бизнеса считают, что лучше взять подготовленного специалиста. Тем самым приглашая на работу «кота в мешке», и на месте переучить его как необходимо работать именно на его производстве или же найти через рекрутское или кадровое агентство сотрудника или, в крайнем случае, сотрудник из отдела кадров найдет на различных сайтах (а их сейчас предостаточно) нужного сотрудника по уровню подготовки. Вот именно по уровню подготовки, а не по качеству квалификации подготовки данного специалиста.

Так в чем же "плюс" практико-ориентированного обучения как элемента дуального образования?

- 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.

Надежность дуальной системы, объясняется тем, что она предполагает тесное сотрудничество системы образования, предприятий и государства. [5]

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

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. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, О.Ф. Клинк, А.И. Сатдыков, И.С. Сергеев, А.А. Факторович; под общ. ред. А.Н. Лейбовича. – М.: Федеральный институт развития образования, 2016. – 256 с. «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».
2. Иванычева Т.А. практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена (методическое пособие) международный журнал экспериментального образования № 4, 2017
3. Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области: методические рекомендации / авт.-сост.: Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. – 70 с.
4. https://educationmanagers.ru/materialy/proforientaciya_i_professional_noe_obrazovanie/dualnaya_forma_obucheniya_podhodit_ne_vsem_i_ne_vsegda/

Есенина Екатерина Юрьевна, ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций «ФИРО».

5. <http://www.informio.ru/publications/id3012/Dualnyi-podhod-kak-yelement-povysheniya-kachestva-professionalnogo-obrazovaniya> Уманская Марина Александровна, методист

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С МАЛЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

А. А. Давыдова, преподаватель отделением
Туризма и гостиничного сервиса

В последние годы ведется очень много разговоров о дуальном обучении, написано множество статей на эту тему, проведено множество встреч. Если обратиться к мнению специалистов, то складывается впечатление, что все подразумевают под этой системой разное. Кто-то говорит, что это наличие обязательного объема часов, проведенного студентами на производстве, кто-то склоняется к мнению о том, что это готовность специалиста работать в конкретной организации, кто-то говорит, что это универсальность специалистов – не привязанность к конкретной организации, а максимальное количество навыков, умений, развитые компетенции. Есть и более привычные для нас формы – производственная, преддипломная практики, выпускные квалификационные работы, привязанные к проблеме конкретного предприятия, создание учебно-производственных центров.

Как известно, для предприятия такая система — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах, связанных с

поиском и подбором работников, их переучивании и адаптации. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Она позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, формирует социальную компетентность и ответственность. Новички могут сразу работать с полной отдачей и производительностью, они хорошо знают жизнь предприятия и чувствуют себя на нем «своими». Все это в совокупности способствует закреплению кадров и уменьшению текучести, что для производства немаловажно.

К тому же у предприятий есть возможность отобрать самых лучших учеников, ведь за два-три года все их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь такой подход мотивирует студентов учиться не для галочки.

Участие в подготовке кадров положительно сказывается и на репутации предприятия, его имидже как работодателя на рынке труда (так называемом HR-бренде компании).

Изучая идею дуального образования невольно приходишь к мысли о том, что эта идея реализуема в основном во взаимодействии учебных заведений с крупными предприятиями, причем касается это больше сферы производства - технических и рабочих специальностей. А как же сфера услуг? А как же средние и малые предприятия? Этот вопрос особенно актуален, ведь в сфере услуг работает огромное количество именно малых предприятий, индивидуальных предпринимателей в частности.

При обсуждении возможности перехода российского образования на дуальную систему обучения, многие представители учебных заведений, властных структур, бизнеса заявляют о том, что переход к дуальной системе возможен в первую очередь при наличии интереса со стороны предприятий. В чем выражается этот интерес? В готовности выдвинуть требования к специалистам, способствуя тем самым созданию производственных и

обучающих стандартов, в готовности выделить финансовые ресурсы на само обучение, на его техническое и материальное оснащение, в готовности предоставить опытных сотрудников в качестве наставников, учителей.

В связи с этим достаточно логично обратиться к владельцам малого бизнеса, спросить непосредственно у них - а есть ли интерес с их стороны? Есть ли желание и готовность обучать студентов, «растить» для себя сотрудников на будущее? Какие преимущества для себя видят индивидуальные предприниматели, какие факторы сдерживают этот процесс? Был ли подобный опыт, или, возможно, он применяется в данное время?

Для получения ответов на эти вопросы был проведен опрос индивидуальных предпринимателей, работающих в сфере услуг, а также представителей среднего бизнеса, а именно:

1. Собственники и представители детских студий:
 - развивающих - студия мультипликации «Видимо-Невидимо»,
Монтессори студия «Аккорды детства»;
 - праздничных агентств - «ЯРиК», "Десятое Королевство",
«Непоседы».
2. Собственники и представители ООО "МД Сервис", турагентств "ВИЗА-КЛАСС-ТУР", «Центральное Агентство Воздушного Сервиса», турклуба "Вылазки".
3. Собственники фото–видео студии «VG», фотостудии «Фотолоуб», креативного агентства «PARK».
4. Представители более крупных организаций - бизнес-отеля «ПаркСити», развлекательного комплекса «Мегаполис».

В результате проведенного опроса, был сделан вывод о том, что в большинстве случаев такой интерес присутствует, треть опрошенных предпринимателей в один голос заявляют – именно так и должно быть! Предприниматели мгновенно перечисляют преимущества такой работы для себя и студентов, но, сразу же отмечают и ряд недостатков.

Причем если рассмотреть подробнее, то ситуация выглядит следующим образом. Средние предприятия в целом готовы обучать студентов в рамках производственной практики, или даже создать приближенную к немецкой модель. При этом, они отмечают, что классический вариант все-таки более свойственен крупным, сетевым предприятиям, где выше текучесть кадров и проще спрогнозировать будущие потребности в кадрах.

Индивидуальные предприниматели, которые имеют в подчинении не более 10-15 человек (а в большинстве случаев и менее 10) считают систему дуального обучения практически идеальной. Именно они произносят слова: «Так и должно быть!». Но, при этом, именно они сразу озвучивают риски и ограничения, которые сводятся к следующим:

1. Обучая студента можно вырастить не сотрудника, а конкурента. Причин для таких опасений немало. Во-первых, сами предприниматели поработав в организации, уходили заниматься той же деятельностью, но уже в рамках собственной организации. Во-вторых, опираясь на результаты исследования Лондонской школой бизнеса совместно с рекламным агентством Saatchi & Saatchi, обнаружившие, что 90% молодых людей не готовы трудиться на одном месте работы дольше пяти лет, можно сделать вполне логичный вывод – обученные сотрудники в скором времени уйдут, причем вполне вероятно, что уйдут на работу к конкурентам. При этом у них будет под рукой клиентская база и знание специфики работы обучившего их предприятия.

2. В процессе обучения студент поймет, что ему это не интересно, и работать в этой сфере, в этой должности, или в этой конкретной организации он не хочет. Раннее самоопределение в профессии нынешним выпускникам по большей части не свойственно. И винить их в этом не имеет смысла. Первое образование люди получают не всегда осознанно — часто под влиянием родителей и просто в силу необходимости выбрать какой-то

ВУЗ или колледж по окончании школы. Понимание того, что тебе действительно нужно, приходит позднее.

3. Поколенческие особенности молодых людей, пришедших на предприятия в качестве студента или молодого специалиста сегодня. Молодежь хочет зарабатывать и понимать свои карьерные перспективы сразу же, невзирая на отсутствие опыта и компетенций. К длительным «стартам» новое поколение тоже не готово. Исключения составляют лишь те случаи, когда человек серьезно мотивирован на получение навыков в своей профессии. Мелкие предприятия, как правило, не могут обеспечить значительного карьерного роста, что так же способствует уходу молодых специалистов.

Некоторые предприниматели отметили тот факт, что студенты не просто не готовы работать бесплатно, но даже и за приличные деньги они не готовы прикладывать усилия. При этом, было отмечено, что даже не смотря на эту систему дуального обучения практиковать нужно. Студенты нередко приносят очень хорошие, свежие, современные идеи.

4. Следующим ограничением является отсутствие площадей, дополнительных рабочих мест, оборудования у мелких предприятий, отсутствие свободной штатной единицы, которая бы могла заниматься обучением. Специального человека малые предприятия взять на эту должность не могут – это всегда связано с затратами. Таким образом, подготовка рабочего места, освобождения времени наставнику (с доплатой или без нее) для получения навыков, возможно, принесут компании пользу лишь в перспективе. А здесь и сейчас — это просто растрачивание ресурса, что в конечном счете отразится на себестоимости продукции и услуг, а с учетом повышения налогов, усиления конкуренции, индивидуальным предпринимателям порой приходится не просто бороться, а выживать. Для них это непозволительная роскошь.

5. Ограничения, связанные со спецификой работы (умение ладить с детьми, наличие собственных детей, сезонность и т.д.).

б. На момент окончания обучения может отсутствовать потребность в дополнительных кадрах, принять на работу обученного специалиста организация не сможет. Кроме того, нестабильность российской экономики, растущие налоги и конкуренция могут привести к закрытию ИП, тогда и сотрудники точно будут не нужны.

Есть ли выход из этих ситуаций? Возможно ли применение дуальной системы во взаимодействии с малыми предприятиями? Что же предлагают сами предприниматели?

Предложения есть. Причем, аналогичные идеи звучат в многочисленных обсуждениях на форуме «Технопром», в различных интервью с директорами предприятий и представителей учебных заведений. А именно:

1. Мелким предприятиям, желающим проводить обучение, но не имеющих возможности оборудовать дополнительные места, собственные мастерские, учебные центры, должно помогать государство, торгово-промышленные палаты, создаваться объединения предпринимателей.

2. Участие мелких предприятий в составлении/корректировке учебных планов. То есть студенты в учебных аудиториях смогут изучать, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится на работе, на основании чего полученная ими в ходе обучения в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим профессиональным стандартам.

3. Предприниматели предлагают заключение договоров с учебными заведениями, с обучающимися у них студентами. В этот договор, по их мнению, должны вноситься условия о том, что обученный студент должен отработать минимум два года (или какой-то иной период времени, определенный конкретным работодателем). В противном случае, он выплачивает неустойку. На самом деле, такой вариант схож с Системой распределения, существовавшей в советское время, когда молодые люди, получившие образование за счет государства, вносили свой вклад в создание

материальных и нематериальных благ. К тому же, на многих крупных предприятиях, направляющих своих сотрудников на курсы повышения квалификации, оплачивая их, практикуется подписание документов о компенсации предприятию стоимости обучения в случае увольнения сотрудника по собственному желанию или при нарушении трудовой дисциплины.

4. Берем выделившихся – предлагают предприниматели. По сути, речь идет о производственном заказе от бизнеса. У малого бизнеса есть практические задачи в области дизайна, рекламы, исследований и многих других областях, решение которых он готов делегировать учебным заведениям. При правильно выстроенной мотивации студентов, можно получить и очень хороший результат, включающий в себя не только выполнение работы, но и получение тех самых свежих идей для будущего развития. На основе выполненных заданий, предприниматель сможет подобрать себе сотрудников, если в этом возникнет необходимость. Если необходимости не возникает у студентов, скорее всего не возникнет претензий и недовольства. Получая производственные задания через педагогов учебного заведения, у студентов не будет появляться мысли, что им не заплатили, ведь они выполняют данное задание в стенах учебного заведения и получают за него оценку. Но, в конечном счете, обучение привязано к реальности, оно практико-ориентированное!

5. Не смотря на так называемые поколенческие особенности молодежи, есть те, кто готов учиться, выполнять работу за скромную оплату, или без нее. Работая непосредственно в организации, студенты имеют возможность прочувствовать предпринимательский дух, что очень важно. Приходит понимание того, как устроена работа в организации, а для студента это рост, это его возможность дальнейшего развития.

6. При переходе к дуальной системе в том или ином виде, нужна очень серьезная подготовка преподавателей, он должен более четко понимать работу тех организаций, с которыми сотрудничает учебное заведение.

В заключении хочется сказать о том, что в целом, сотрудничество с мелкими предприятиями, индивидуальными предпринимателями в рамках дуального обучения возможно, хотя несет в себе ряд трудностей, рисков и ограничений. Предприниматели готовы в той или иной мере заниматься обучением потенциальных сотрудников при соблюдении ряда условий.

Список литературы:

1. Дуальное обучение на базе корпоративного университета / А. М. Газалиев, В. В. Егоров, И. В. Брейдо // Высшее образование в России: научно-педагогический журнал. - 2015. - N 4. - С. 44-49.

Интернет-источники:

2. Круглый стол «Эффективные модели дуального образования» в рамках форума «Технопром-2014» <http://forumtechnoprom.com/page/195>

3. Малый бизнес и вузы: сотрудничество через аутсорсинг, интервью с директором по производству компании «Некст-Трейд» Сергеем Давыдовым. <http://chr.rbcplus.ru/news/59194d517a8aa93122e94c2c>

ДУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ КАК ОСНОВА МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ

Г.В. Демченко,
преподаватель ПЦК Информатики
и вычислительной техники

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.

«Нужно максимально настроить профессиональное образование на потребности экономики, на решение задач развития как отдельных регионов, так и страны в целом. Бизнес и образовательные учреждения должны наконец иметь широкий набор механизмов сотрудничества, чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности» (В.В. Путин Выступление на Госсовете 23.12.2013г.)

Для решения проблемы качества образования ФГОС требует обеспечить практико-ориентированный 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.

В результате поиска эффективных технологий для решения поставленных перед средним профессиональным образованием задач внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс представляется целесообразным, своевременным и перспективным.

Согласно Международной стандартной квалификации ЮНЕСКО, дуальная система образования – это организованный учебный процесс реализации образовательных программ, сочетающих частичную занятость на производстве и обучение.

Понятие «дуальная система профессионального обучения» исходит от немецкого комитета по вопросам профессионального образования (1964) и принадлежит немецкому педагогу в области профессионального образования Абелю (1908–1965, высшее техническое училище Дармштадт). Зародившаяся в ФРГ в середине 1960-х гг. дуальная система профессиональной подготовки

зарекомендовала себя как одна из самых динамичных в Европе, способная адекватно реагировать на все экономические изменения в стране и приспосабливаться на рынке труда. Дуальная система профессиональной подготовки получила широкую известность и признание в мировой практике профессионального образования.

Ни в одной стране мира не удалось повторить собственно немецкую систему дуального образования. Очевидный факт, что такую сложную систему нельзя в кратчайшие сроки перенести на другие страны. Однако уже проведение отдельных мер, опирающихся на основные принципы системы дуального образования, а именно на подготовку с ориентацией на практическую работу, может основательно повысить уровень квалификации рабочей силы.

Важнейшей качественной характеристикой современного этапа развития профессионального образования России выступают интеграционные процессы, которые отражают, с одной стороны, содержательные и структурные изменения внутри собственно системы образования, а с другой – процессы взаимодействия профессионального образования и производственной сферы. Приоритеты государственной политики и концепция инновационного развития в сфере профессионального образования отражены в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы», в которой говорится о необходимости сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений.

Основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров. Дуальная система отвечает интересам всех участвующих в ней сторон — предприятий и организаций, обучающихся, государства: Для предприятия — это возможность подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, их переучивание и адаптацию. Для обучающихся – это адаптация выпускников к реальным

производственным условиям и большая вероятность успешного трудоустройства по специальности после окончания обучения. В выигрыше остается и государство, которое эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для всей экономики. В связи с изменением структуры занятости населения, применением новых технологий, современного оборудования, наукоемких автоматизированных процессов требования к работникам значительно возросли. Теоретическая подготовка должна сочетаться с практическими умениями по обеспечению ремонта и наладки оборудования, его диагностики и текущей эксплуатации, выполнению диспетчерских и административно-технических функций, контролю качества продукции. 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.

На настоящий момент в комплексе промышленной автоматизации ЮУГК отделом практического обучения заключены договоры с 21 предприятием города Челябинска, которые выделяют места для прохождения производственной практики студентам всех специальностей нашего комплекса. Среди этих предприятий – Челябинский трубопрокатный завод. За последние 3 учебных года производственную практику на этом предприятии прошли 54 студента нашего колледжа.

Группа ЧТПЗ – лидер дуального образования в России. Опыт реализации проекта «Будущее белой металлургии» высоко оценил президент Российской Федерации В.В. Путин.

Современное промышленное производство требует квалифицированных кадров, подготовленных к работе на

высокотехнологичном оборудовании. Новые производственные мощности Группы ЧТПЗ: «Этерно», «Высота 239», «Железный Озон 32», Финишный центр – создали около 2 000 новых «умных» рабочих мест.

Образовательный проект Группы ЧТПЗ по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров для металлургической отрасли на основе дуальной системы обучения реализуется с 2011 года. Проект направлен на подготовку профессиональных кадров по пятнадцати востребованным в металлургической отрасли профессиям. Общий объем инвестиций Группы ЧТПЗ в «Будущее Белой металлургии» составляет 700 млн рублей.

Образовательный центр Группы ЧТПЗ обладает собственной методической базой для осуществления модульной программы дуального обучения, подготовки и развития наставников, обучения и аттестации персонала Группы ЧТПЗ, а также внедрения в образовательный процесс международных стандартов Wordskills. Программа «Будущее Белой металлургии» признана Минобрнауки РФ и Агентством стратегических инициатив лучшей практикой подготовки кадров по дуальной модели образования.

Опыт Группы ЧТПЗ в подготовке компетентных кадров по дуальной модели обучения нашел отражение в корпоративном стандарте «Дуальное образование».

Стандарт содержит основные требования к дуальной системе для среднего профессионального образования на примере Группы ЧТПЗ: от методического обеспечения учебного процесса и организации практики до оценки и мониторинга результативности обучения и профориентационной работы.

Группа ЧТПЗ представила стандарт на Московском международном салоне образования – 2017. Документ высоко оценили участники сессии –

представители организаций, определяющих политику развития сферы подготовки кадров в Российской Федерации.

Обучение студентов ведется в Образовательном центре площадью 7,5 тыс. квадратных метров, оснащенный лабораториями, симуляторами прокатных станов производства ведущих компаний мира. В экспериментальном корпусе центра установлено самое современное трубное и металлургическое оборудование, используемое на производстве Группы ЧТПЗ. Стоимость каждого учебного комплекса составляет от 5 до 30 млн рублей.

Но есть в этом проекте для студентов нашего колледжа один существенный минус – Образовательный центр организован на базе Первоуральского новотрубного завода и Первоуральского металлургического колледжа, которые территориально расположены в Свердловской области и наши студенты не имеют возможности пройти там обучение. Тем не менее, для студентов нашего колледжа, проходящих практику в цехах Челябинского трубопрокатного завода, создаются максимально возможные условия, для реализации опыта работы по дуальному образованию на предприятии.

Партнерство с другими предприятиями города Челябинска так же основано на внедрении элементов дуального обучения в образовательный процесс: предприятия утверждают программу практики, согласовывают с учебным заведением план практики, подбирают наставников из числа наиболее опытных сотрудников, ведут подготовку будущих специалистов для своего предприятия с учетом специфики производства.

Практическое обучение проходит на реальных производственных местах. Специалисты предприятий являются руководителями практического обучения. В период практики студенты являются сотрудниками (учениками) предприятий, организаций. Председателем Государственной аттестационной комиссии является представитель работодателя. Практика студентов является составной частью ППССЗ, обеспечивающей реализацию ФГОС СПО.

Практика имеет целью комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности по специальности (профессии), формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы студентами по специальности (профессии).

Очень важным этапом в профорientационной работе и дуальном обучении являются экскурсии на предприятия для студентов и преподавателей, стажировка преподавателей. Только в прошлом учебном году более 250 студентов и 50 преподавателей побывали на экскурсиях на 7 промышленных предприятиях города. 2 преподавателя нашего комплекса прошли стажировку на предприятии в этом учебном году.

Таким образом, процессы взаимодействия профессионального образования и производственной сферы, уже сегодня активно влияют на формирование новой модели профессиональной подготовки. Повышение качества образования через практикоориентированный характер обучения и внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс является сегодня одними из важных этапов качественной подготовки специалистов для конкретных предприятий. Активное продвижение в этом направлении одновременно работает над решением проблемы предприятий по укомплектованности рабочих мест высококвалифицированными специалистами и проблемы трудоустройства выпускников. Современная система дуального образования, внедряемая в нашей стране, возлагает надежды на ликвидацию разрыва между теорией и практикой.

Главная задача дуального образования – сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание в объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий. Ведь подготовка высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена – одна из тех задач, решение которых может обеспечить устойчивое экономическое развитие любой страны.

Список литературы:

1. Терещенкова Е. В. Дуальная система образования как основа подготовки специалистов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 4 (апрель). – С. 41–45. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14087.htm>.
2. Шерстнева Н.В. Дуальное обучение – перспективная система обучения [Электронный ресурс]. URL: http://pedagog.kz/index.php?option=com_content&view=article&id=1947:2013-04-25-15-19-19&catid=70:2012-04-18-07-08-22&Itemid=95
3. Вопросы перехода на дуальное образование [Электронный ресурс]. URL: <http://forum.eitiedu.kz/index.php/2012/01/04/dualnaya-model-p-t-obrazovaniya/>
4. Дуальная система обучения [Электронный ресурс]. – URL: http://prof-mayak.ru/dual_training.
5. Дуальное образование. Приобретение рабочей профессии [Электронный ресурс]. – URL: <http://artkursy.ru/index.php?page=news&id=200>.
6. Дуальное обучение: опыт Германии и реалии России. Дуальная система [Электронный ресурс]. – URL: http://www.uppro.ru/library/personnel_management/training/dyalnoe_obychen.html

ПОДГОТОВКА К ОРГАНИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

А.В. Денисенко,
преподаватель ПЦК Юридических дисциплин

Аннотация: Подготовка к организации дуального обучения на базе СПО предполагает реальное включение стратегических партнеров

(работодателей) в разработку нового содержания профессионального образования, основанного на профессиональных стандартах и компетенциях.

Ключевые слова: подготовка и профессиональная компетентность, дуальное обучение, качество образования.

Сегодня большинство образовательных учреждений на базе СПО пока не готовы переориентироваться на новые цели подготовки специалистов. Действующие Федеральные государственные образовательные стандарты нацеливают образовательные организации на практико-ориентированное обучение выпускников. В основе практико-ориентированного обучения лежит оптимальное сочетание фундаментального образования и прикладной подготовки.

В настоящее время многие учебные заведения, лишились возможности получать навыки практической подготовки. В результате этого в России выпускники учебных заведений системы профессионального образования в большинстве своем не способны успешно разрабатывать и внедрять наукоёмкие технологии, реализовывать реальные бизнес-процессы. Эта ситуация является причиной нарастающего противоречия между системой среднего образования, профессионального образования и современным бизнесом и производством. В сложившейся ситуации надо менять технологию обучения и переходить от технологий передачи знаний к технологии обучения с приобретением опыта.

Сегодня дуальное обучение (образование) является самым перспективным направлением в подготовке специалистов для реального сектора экономики с участием крупного бизнеса с высокотехнологичным производством, ориентированным на международные стандарты качества, как выпускаемой продукции, так и квалификации кадров [2, с. 11].

Впервые дуальное образование было введено в Германии. Ее опыт сегодня считается образцом для всего ЕС. Дуальное образование в Германии включает в себя достаточно развитый институт наставничества,

характеризующийся активным участием предприятий в подготовке кадров. Эта модель обучения имеет в стране жесткие законодательные рамки. Дуальное образование реализуется при участии ремесленных и торгово-промышленных палат[1].

В немецкой экономике нагрузка в сфере обучения лежит преимущественно на предприятиях. По данным статистики, компании ежегодно расходуют на повышение квалификации сотрудников больше 40 млрд. евро. Эта сумма значительно превышает затраты на содержание вузов. Государство обеспечивает поддержку подготовки специалистов на предприятиях, финансируя развитие системы ПТУ[3].

В дуальной модели профессионального образования Китая раскрывается содержание понятия «педагог двойного профиля». При внедрении в регионах Китая дуального образования имеется положительный опыт. Развитие дуального образования в области профессионального образования Китая осуществляется с учётом национальных особенностей и региональных условий образовательных учреждений по обеспеченности высококвалифицированными преподавательскими кадрами механизмами взаимодействия образовательных организаций, профессионального сообщества и предприятий[5].

Программа дуального образования это опыт, который уже существовал во многих странах. Подготовка к организации дуального обучения на базе СПО в России имеет отличие в том, что в настоящее время наблюдается другая неплановая экономика, и предприятия, заинтересованные в высококвалифицированных кадрах, добровольно решают проблемы кадрового наполнения и готовы разделять ответственность за их подготовку. Нашим выпускникам трудно после колледжа устроиться на работу по специальности, нужно решать эту проблему уже сегодня.

Дуальное обучение является продуктом взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста.

Обучающийся уже на ранних этапах процесса учебы включается в производственный процесс в качестве работника предприятия. Систему ученичества и наставничества в дуальном обучении необходимо считать традиционными методами профессионального обучения на рабочем месте, так как, работая рядом с профессионалом своего дела, обучающиеся изучают азы профессии.

Дуальная модель обучения (образования) становится привлекательной благодаря следующим факторам:

- Учебные планы составляются с учетом предложений работодателей. То есть студенты в учебных аудиториях изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится на производстве, на основании чего полученная ими в ходе обучения в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на производстве профессиональным стандартам. Работодатели на основе своих потребностей в специалистах, обладающих не только определенной профессиональной подготовкой, но и определенными социальными и психологическими качествами, формируют конкретный заказ образовательным организациям.

- Будущий специалист получает реальные профессиональные умения и компетенции на рабочем месте на основе эффективных технологий; получает возможность проходить практику на рабочем месте и выполнять задания. Таким образом, будущий специалист подготовлен к выполнению трудовых функций и максимально мотивирован на производственную деятельность в коллективе.

- Находясь в составе производственного коллектива, будущий специалист усваивает нормы корпоративной культуры именно того предприятия, на котором будет работать.

- Существенно сокращаются ошибки кадровых служб в подборе персонала, так как продолжительная работа студентов-практикантов на предприятии позволяет выявить их сильные и слабые стороны [4, с.11].

Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности. Будущий специалист учится в двух организациях, где, по определению любителей метких фраз, догоняет двух зайцев, осваивая и теорию, и практику. С одной стороны, получает образование в образовательной организации (она дает теоретические знания), а с другой — на обучающем предприятии, где вырабатываются необходимые для данного производства компетенции. Обе организации являются партнерами по отношению друг к другу. Очень важно, что молодые специалисты, сочетающие обучение с производственной деятельностью, остаются работать на обучающем предприятии[6].

Для производства дуальное образование — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах по поиску и выбору работников, их переквалификации и адаптации. К тому же, есть возможность отобрать самых лучших выпускников, ведь за период практического обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь, такой подход мотивирует студентов учиться не для галочки. Молодые специалисты могут сразу работать с полной отдачей и производительностью, они хорошо узнают жизнь организации и чувствуют себя «своими». Все это в совокупности способствует закреплению кадров и уменьшению текучести, что для организаций и предприятий немаловажно. Для обучающихся колледжей дуальное обучение — это отличный шанс рано приобрести самостоятельность и безболезненно адаптироваться к взрослой жизни. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Оно позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, формирует профессиональную компетентность и ответственность. Дуальная модель обучения предоставляет прекрасные возможности для управления

собственной карьерой. Уровень обучения в ее рамках постоянно повышается. Ни одна образовательная организация не способна дать такое знание производства изнутри, как дуальное обучение, что делает его важной ступенькой на пути к успешной карьере [2, с. 63].

Дуальная модель обучения как производственная компонента базового профессионального обучения очень привлекательна для образовательных организаций СПО, но все же следует правильно извлекать полезность дуального обучения в обществе с учетом социально-экономических проблем, развития мировых интеграционных процессов в образовании, существующих законодательных и нормативных актов и менталитета российских граждан. Таким образом, реализация механизма взаимодействия образовательных организаций и предприятий путем воздействия на сбалансирование спроса и предложения рабочей силы позволяет повышать качество подготовки кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью студентов, а также вносит свой вклад в развитие человеческих ресурсов. Дуальная модель обучения как важнейший компонент этого механизма способствует освоению выпускником профессиональных компетенций, формированию активной жизненной позиции и становлению ответственной личности, способной к продуктивному труду[2].

Необходимо создавать свою Российскую дуальную модель обучения в колледжах, с учётом наших особенностей образования возможности имеются. Существенный эффект в совершенствовании системы подготовки и организации квалифицированных кадров можно получить при условии, что часть ответственности возьмут на себя представители бизнес-сообщества. При этом должна быть создана совместная зона взаимодействия государства, работодателей и учебных заведений. В существующих практиках нередко случаи, когда выбор направления подготовки студентов в формате дуального обучения осуществляется профессиональной образовательной организацией из собственных мотивов и уже сложившихся партнерских отношениях с предприятиями, при этом не всегда учитывается реальная потребность

предприятия в конкретных специалистах. А именно это обстоятельство является одним из веских аргументов для осознанного включения работодателя в процесс подготовки (не превращается в формальное прохождение практики и искусственного навязывания студентов) [6].

Действующее сегодня законодательство позволяет реализовывать эту модель с учетом современных условий, необходимости внедрять инновационный механизм взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями в целях изменения традиционной модели подготовки кадров. В рамках программ обучения может достигаться максимальное соответствие потребностям организации[3].

Список литературы:

1. Анিকেев А. А., Артуров Е. А. Современная структура образования в Германии // Alma mater. – 2012. – № 3. – С. 67–68.
2. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения // Образование и воспитание. — 2016. — №2. — С. 62-64.
3. <http://fb.ru/article/271944/dualnoe-obrazovanie-opyt-germanii-i-vnedrenie-v-rossii>
- 4 . http://rosmetod.ru/files/pdf/2016/01/28/05-25-15-metod_recomendations.pdf
- 5 . <https://cyberleninka.ru/article/n/o-razvitii-dualnogo-obrazovaniya-v-professionalnom-obrazovanii-kitaya>
6. http://www.wikiregstandard.ru/index.php/Модель_дуального_обучения.

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Н.В. Евстарова, преподаватель ПЦК
Технологии машиностроения

Л.А. Кондрюкова, преподаватель
ПЦК Экономики и машиностроения

Совершенствование системы подготовки кадров – реальный путь к стабилизации социально-экономической ситуации в стране. Современное производство требует технически грамотного специалиста, способного планировать и организовывать работу с максимальным экономическим эффектом, а выпускники зачастую не готовы в полной мере решать конкретные задачи на предприятии. Сложившаяся система профессионального образования не обеспечивает быстрой адаптации выпускников к производственным условиям.

В условиях перехода российской экономики на инновационный путь развития роль системы среднего профессионального образования существенно возрастает в обеспечении новых рабочих мест квалифицированными кадрами, так как выпускники средних специальных учебных заведений зачастую являются более подготовленными к практической деятельности, чем аналогичные специалисты с высшим образованием. А также актуальность данной темы состоит в отличительном для нашего времени изменении в характере образования и осуществлении подготовки специалистов на основе федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО), основанных на компетенциях.

Таким образом, рассмотрение подготовки специалистов среднего звена как одного из ключевых элементов развития ставит задачи поиска новых эффективных моделей образования, позволяющих максимизировать полезные эффекты образовательной деятельности.

В «Распоряжении Правительства РФ от 3 марта 2015 г. №349-р об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015-2020 г. г.» говорится об «обеспечении соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики», в частности, о «последовательном внедрении в

среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения».

Дуальное обучение является продуктом взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста, т.е. выпускники получают квалификацию, отвечающую требованиям работодателя, уверенное поведение на рынке труда уже на старте профессиональной карьеры.

Анализ мирового опыта дуального обучения создает предпосылки для реализации наиболее эффективных ее сторон в систему профессионального образования стран с рыночной экономикой.

Основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров. При этом учебный процесс организуется таким образом, что теоретическое обучение осуществляется в образовательной организации, а практическое – на предприятии. Именно эти субъекты образовательного процесса, профессиональная образовательная организация СПО и предприятие-работодатель, в большей степени заинтересованы не только результатами обучения, но и содержанием, его организацией.

Для работодателей это возможность подготовить для себя кадры, экономия на расходах по поиску и подбору работников, их переучиванию и адаптации.

Для молодых людей дуальное обучение это отличный шанс рано приобрести самостоятельность и легче адаптироваться к взрослой жизни.

В безусловном выигрыше остается и государство, которое эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для своей экономики.

Составной частью общеобразовательной программы, обеспечивающей реализацию ФГОС СПО является практика обучающихся (учебная и производственная). Практика имеет целью комплексное освоение студентами

всех видов профессиональной деятельности по специальности (профессии), формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы студентами по специальности (профессии) и в рамках элементов дуального обучения организуется по профессиональным модулям. По завершению практики проводятся дифференцированные зачеты.

Рабочий нового поколения должен быть способен изготовить деталь, изображённую на чертеже, самостоятельно составив структурированный план действий по изготовлению детали, где указаны все величины технологического процесса и технологические параметры, настроив и наладив оборудование.

Особая роль во время прохождения производственной практики отводится наставничеству. Наставник – руководитель, непосредственный организатор производственного обучения – несёт персональную ответственность за качество подготовки студентов.

Обучающиеся колледжа проходят практику на предприятиях города, поэтому у работодателей уже на этом этапе складывается мнение о знаниях и навыках, сформированных в процессе теоретического обучения. В то же время студенты имеют возможность познакомиться с режимом работы, условиями труда и экономическими возможностями предприятия.

Очевидно, что переход к дуальному обучению требует существенных расходов. Большая роль в процессе внедрения практико-ориентированной модели обучения отводится руководителям предприятий и администрации города и области [1, с. 47]. Объясняется это тем, что они имеют достаточный административный ресурс, чтобы существенно повлиять на изменение отношений в сфере подготовки квалифицированных специалистов. Таким образом, создание на базе колледжа дуальной образовательной среды предполагает реальное включение стратегических партнеров (работодателей) в разработку нового содержания профессионального образования, основанного на профессиональных стандартах и компетенциях; участие в

формировании инновационной инфраструктуры колледжа, процедурах контроля качества профессионального образования.

Общепризнанным лидером в деле организации дуального обучения считается Германия [2], которая, по оценке Международного института мониторинга качества рабочей силы, является одним из лидеров по уровню квалификации кадров, а ее система профессионального образования отличается развитым институтом наставничества, практико-ориентированным обучением и активным участием бизнеса в подготовке кадров. Наиболее показательным результатом внедрения дуальной системы образования в Германии является снижение уровня безработицы, в то время как в других странах Европы он доходит до критической точки.

Успешный опыт немецкой дуальной системы образования представляет большой интерес для нашей страны, но поскольку экономика и социальное устройство в Российской Федерации построены на совершенно иных принципах, то использование системы дуального образования у нас потребуют ее серьезную адаптацию.

В реальной педагогической и производственной практике существует ряд трудностей, препятствующих развитию дуального обучения. К ним можно отнести низкий уровень материально-технической базы колледжа, отсутствие готовности к сотрудничеству у предприятий, связанное с нестабильностью экономической ситуации, недостаточность педагогического опыта у наставников от предприятия и производственного опыта у преподавателей колледжа, нет полной ясности, каким образом может быть поддержана, мотивирована деятельность по подготовке и тем более сертификации наставников на предприятиях и т.д. [3]. Но, несмотря на все возникающие проблемы, положительный эффект и удовлетворенность всех субъектов дуального образовательного процесса очевидны.

В связи с этим следует сказать о перспективности работы по совершенствованию процесса организации дуального обучения в образовательных организациях СПО.

В заключение следует подчеркнуть, что реализация инновационной программы, основанной на дуальном подходе, будет способствовать переходу на качественно новый уровень подготовки и переподготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичного производства, формированию общих и профессиональных компетенций выпускников колледжа, обеспечивающих их конкурентоспособность и востребованность на рынке труда, а также развитию эффективной системы социального партнерства в сфере профессионального образования.

Список литературы:

1. Мащенко О.Н. Социальное партнерство как социально - педагогический феномен // Педагогическое образование и наука.- 2011.- № 1.- С.47-50
2. Опыт дуального обучения в Германии, Казахстане, России // Аккредитация в образовании. Режим доступа: http://www.akvobr.ru/opyt_dualnogo_obuchenia.html (дата обращения 25.12.2017)
3. Матвеев Н.В. Дуальное обучение студентов техникума: преимущества и риски в оценке выпускников, преподавателей и работодателей // Вестник новгородского государственного университета.- 2015.- № 88.- С.71-74

СУЩНОСТЬ И ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОДЕЛИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Л.И.Мешкова

Преподаватель ПЦК Товароведения и экспертизы
качества потребительских товаров

Условия рыночных отношений требуют серьезного изменения в системе профессионального образования. На сегодняшний день задача перед профессиональными образовательными учреждениями: подготовить не просто выпускников с дипломом, а настоящих специалистов, способных выполнять трудовые функции на конкретном рабочем месте в полном объеме.

Вопросы подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена имеют ключевое значение для инновационной экономики нашего государства, решения задачи модернизации и создания высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г.

В Послании Федеральному Собранию РФ от 12.12.2013 В. В. Путин отметил, что «принципиальная роль в качественном развитии экономики принадлежит новым профессиональным стандартам. Под требования стандартов следует перенастроить всю систему профессионального образования. Главный принцип – обучение на реальном производстве, когда теория подкрепляет практические навыки».

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 г. в своём выступлении Владимир Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».

В Послании Федеральному Собранию в декабре 2014 года Президент РФ В. В. Путин поставил задачу: к 2020 году обеспечить обучение по 50 самым востребованным профессиям на основе мировых стандартов и на современном оборудовании; сделал акцент на необходимости внедрения

моделей образования, эффективных для подготовки высококвалифицированных производственных кадров.

Рынок труда меняется быстрее, чем перестраивается система профобразования и нуждается в высокопрофессиональных кадрах, умеющих качественно и ответственно выполнять свои профессиональные обязанности, адаптироваться к изменяющимся производственным условиям.

При приеме на работу в первую очередь учитывается стаж. Не образование, а именно опыт практической работы, который у выпускника нулевой. Вот и не могут устроиться многие выпускники по специальности. Это может подтвердить любой специалист по подбору кадров. И такая проблема действительно существует.

Один из путей совершенствования качества подготовки специалистов – внедрение дуальной системы обучения.

В Словаре синонимов «дуальность» означает «двуединство, двойственность».

Толковый словарь русского языка дает следующее значение: дуальный – двойственный, -ая, -ое; -вен, -венна. Склоняющийся и в одну, и в другую сторону. Двойственное решение. Двойственное отношение к чему-нибудь.

В соответствии с определением Агентства стратегических инициатив «дуальное образование» – вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации. Система дуального образования предполагает 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.

Дуальная система подготовки кадров характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционном образовательном

учреждении. Вместе с тем, дуальное образование – это больше, чем практикоориентированные образовательные технологии. Это иной, более гибкий и мобильный способ взаимодействия двух систем: образования и труда; метод, позволяющий сократить дисбаланс между качеством образования и актуальными требованиями высокотехнологичных производств. И модель дуального обучения не в том, что студент должен обязательно отбыть определенное количество часов на производственной площадке, а в том, что он еще, являясь студентом, умеет эксплуатировать сложнейшее оборудование и выполнять суперсложные производственные операции.

Дуальная система профессионального обучения уходит корнями в средневековую цеховую деятельность ремесленников. Будущий ремесленник поступал учеником в цех, где его задачей было наблюдение за работой мастера и воспроизведение его действий. После успешного обучения ученик становился подмастерьем. Для самостоятельной работы или открытия собственной мастерской он должен был сдать экзамен на мастера, а это, в свою очередь, требовало обучения и у других мастеров.

Все новое — это хорошо забытое старое. Система технического и профессионального образования как единая общегосударственная политика впервые в мире была организована в Советском Союзе. Уже начиная с 1920 г. была сформирована сеть школ фабрично-заводского ученичества (ФЗУ) для обеспечения рабочими кадрами возрождающейся промышленности и нарастающей индустрии. Школы ФЗУ действовали при крупных предприятиях для подготовки квалифицированных рабочих и являлись основным типом профессионально-технической школы в СССР довоенной поры [4].

В 1940 г. школы ФЗУ были преобразованы в школы ФЗО (фабрично-заводского обучения) в рамках Трудовых резервов СССР. Это была система организованной, плановой подготовки квалифицированной рабочей силы для ведущих отраслей народного хозяйства путём обучения городской и

сельской молодёжи в специальных учебных заведениях, действовавшая до конца 50-х годов. В 1954 г. появились первые профтехучилища (ПТУ), и к 1963 г. уже все школы ФЗО приняли этот статус. По профилю профтехучилища делились на технические (ТУ), средние (СПТУ), городские (ГПТУ), сельские (СПТУ). Характерная особенность — тесная связь с производством, прохождение практик (порой довольно продолжительных) на рабочем месте. Ведь основная часть учебных заведений была закреплена за промышленными предприятиями и агрообъединениями. Ежегодно (вплоть до развала СССР) десятки тысяч выпускников ТУ, ГПТУ, СПТУ и техникумов пополняли рабочий класс. В Советском Союзе адаптации на производстве молодежи, которая только "выпустилась" из училища (техникума, вуза), уделяли большое внимание. Для этого существовала социальная программа наставничества. Молодого сотрудника под свою опеку брали опытные товарищи, которые помогали не только советами, но и следили за тем, чтобы новый коллега легко влился в коллектив. Из интервью Зотова В.Е. (газорезчик ЗАО «ВММ-1» г.Челябинск) «Я, ещё учась в ГПТУ, на рубеже 70-80-х годов, сам был на практиках прикреплен к опытным рабочим для получения неоценимого опыта в работе. Потом, уже являясь специалистом, обучал новичков. И нам, наставникам, за это платили совсем не символические суммы. Но лично для меня гораздо важнее было то, что потом эти ребята приходили на производство и с гордостью говорили - я научился у того - то! И я был рад тому, что мальчишки, гордились своей профессией!» В трудное время 90-х годов XX века это налаженное на основе централизованной государственной власти взаимодействие разрушилось, но потребность в нем, разумеется, не могла исчезнуть. С распадом СССР многие формы работы с молодежью на долгие десятилетия были забыты. Испытавшие после запуска первого человека в космос поистине травматический шок США, с целью коренной реорганизации своего образования дотошно изучившие постановку дела в различных странах, с изумлением

резюмировали, что в Советском Союзе лучшая система образования в мире!
И скопировали ее основные положения.

Необходимо отметить, что в дуальной системе образования усиливается и качественно меняется роль работодателя.

Работодателям в Европе принадлежит важнейшая роль в развитии социального партнерства и наставничества как в профессиональном образовании в целом, так и в профессиональной ориентации, в частности.

Форма социального партнерства зависит от основной модели профессионального образования и обучения, принятой в конкретной стране, которая, в свою очередь, формируется в зависимости от типа производственных отношений.

Существуют три основные модели, которые отличаются друг от друга степенью государственного участия в системе профессионального образования и обучения, и потребностями социальных партнеров в объединении усилий:

Модель 1. Государство не играет никакой роли в поддержании систем социального партнерства, или его роль незначительна. В Великобритании политика в области профессионального обучения в основном определяется на местном уровне, и центральную роль играют работодатели, которым лучше чем кому-либо известны потребности в обучении молодых специалистов. Данная модель отражает общие тенденции децентрализации государственного управления, в рамках которой правительство передает полномочия местным органам и предприятиям.

Модель 2. Государство планирует и осуществляет профессиональное образование и обучение и управляет им, как это происходит во Франции. Однако следует отметить, что и в рамках данной модели за последние годы наблюдается рост как формального, так и неформального участия социальных партнеров в управлении профессиональным образованием. При возникновении новых потребностей в профессиональном обучении, социальные партнеры самостоятельно или совместно с правительством

принимают непосредственное участие в планировании, реализации, контроле, а иногда и в финансировании новых видов профессионального образования. Примером могут служить осуществленные при активном участии социальных партнеров эксперименты по разработке моделей, предполагающих чередование обучения на базе учебного заведения и трудовой деятельности, получившие впоследствии широкое распространение практически во всех странах Западной Европы. Вопросы внутрифирменного профессионального обучения и обучения на рабочем месте также решаются профсоюзами и работодателями в рамках коллективных договоров.

Модель 3. Государство определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения: Германия (дуальная система), Нидерланды, Дания.

Общепризнанным лидером в организации дуального обучения считается Германия, где система профессионального образования отличается развитым институтом наставничества, практикоориентированным обучением и активным участием бизнеса в подготовке кадров. Опыт этой страны служит образцом для всего Европейского Союза.

В Германии задачи будущего трудоустройства молодежи решаются уже на уровне профориентации школьников в средней ступени образования (в возрасте школьников 12-14 лет). Отцом дуальной системы профессионального образования в Германии считается Георг Кершенштайнер (29.07.1854–15.01.1932). Он был немецким педагогом и с 1895 по 1919 год возглавлял мюнхенский школьный городской совет, занимался народной реформой школьной учебной программы. У немцев можно поучиться и традиционно уважительному отношению к труду, который сегодня лишь условно можно назвать физическим. В России большинство молодых людей после школы стремятся поступить в вузы. А более половины детей в Германии получают профессионально-техническое образование, предпочитая научиться делать что-то руками.

Дуальное обучение, как показывает практика европейской системы образования, является продуктом тесного взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Обучающийся уже на ранних этапах обучения включается в производственный процесс в качестве работника предприятия.

Современная система дуального образования, внедряемая в нашей стране, позволяет надеяться на ликвидацию разрыва между теорией и практикой при подготовке квалифицированных кадров.

Немецкий опыт дуального образования, безусловно, не может быть просто скопирован в России, скорее, речь идет об анализе и структурировании его ведущих идей.

Главное, что тормозит развитие дуального обучения в России, – конечно, инвестиции. В Германии бизнес тратит на обучение кадров колоссальные средства, около 20 миллиардов евро в год. Отечественные предприниматели в большинстве не готовы вкладывать средства в подготовку кадров. Они отдалены от образовательных организаций. Им сложно делать долгосрочные прогнозы. А у многих владельцев малых и средних предприятий просто нет денег, чтобы вложиться в образование.

Традиции в нашей стране тоже отличаются от германских, где издавна с почтением относятся к ремеслу и уважают наставников. В России принято отдавать предпочтение высшему образованию. Педагоги и родители ориентируют школьников именно на это, и, как показывает жизнь, переломить тенденцию очень трудно.

Дуальная система обучения набирает свои обороты, бесспорно, она станет хорошим источником рабочих кадров для предприятий, что будет способствовать развитию экономики и промышленности. Это инновационный тип организации целевой профессиональной подготовки, который предполагает согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер по подготовке специалистов. Взаимодействие

образования с бизнесом, субъектами рынками труда – это одна из составляющих современной модели, которая востребована обществом.

Список литературы:

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы [Электрон. ресурс] / Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document>.
2. Кузембаев С.Б. Специфика перехода на кредитное образование // Современное общество, образование и наука. Кузембаев С.Б., Альжанов М.К. — Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-наука-общество», 2012. — С. 85, 86.
3. Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами «Discovery of Talents / Открытие талантов / Сэлэтлелэр ачылышы». Профессиональное самоопределение / Под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой – Казань, 2015. – 242 с.
4. <https://ru.wikipedia.org>
5. <http://www.firo.ru>
6. <https://newizv.ru>

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОТРАСЛИ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

О.В. Подберезная,
преподаватель ПЦК Товароведения и экспертизы
качества потребительских товаров

Несмотря на достаточно высокий уровень образования в России, выпускники учреждений среднего профессионального образования (СПО) не обладают в полной мере практическими навыками решения профессиональных задач, что, в свою очередь, не позволяет отечественным предприятиям конкурировать с иностранными. Из-за отсутствия эффективных систем подготовки рабочих специалистов качество среднего профессионального образования, к сожалению, все еще не отвечает требованиям работодателей.

Основной проблемой учебных заведений системы среднего профессионального образования на сегодняшний день является низкий процент трудоустройства выпускников по своей специальности. Решением данной проблемы является внедрение дуальной системы обучения.

Выясним значение термина дуальное обучение. {2}

Дуальное обучение — это продукт тесного взаимодействия образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Обучаемый уже на ранних этапах процесса учебы включается в производственный процесс в качестве сотрудника предприятия, который согласно функциональным обязанностям распоряжается выделенными ресурсами, несет должностную ответственность, овладевает профессиональными навыками, в определенных случаях получает заработную плату. {3}

Рассмотрим основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров. Дуальная система отвечает интересам всех участвующих в ней сторон — предприятий и организаций, обучающихся, государства.

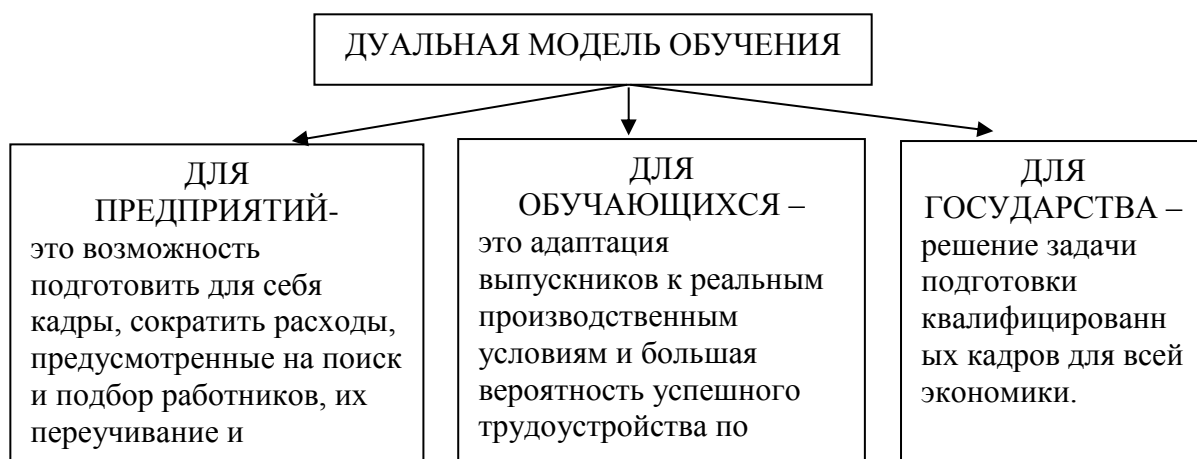


Схема 1 Принцип дуальной системы обучения

Для розничных сетей сегодня жизненно важно привлечь молодые квалифицированные кадры. Для этого необходимо готовить специалистов уже со школьной скамьи, привлечь студентов для работы в торговом зале, преподнести эту работу как часть образовательной программы ритейлера, которую студенты имеют возможность пройти без отрыва от учебы в колледже. Ритейл (Retail) – это заимствованное с английского языка слово, которое служит для определения процесса продажи продукции или услуги конечным потребителям. Соответственно Ритейлер – это тот, кто участвует в данном процессе продаж в качестве продавца. { 1 }

Рассмотрим схему 2 дуального обучения ритейла с учреждениями СПО.

Рознично-торговое предприятия и учебное заведение СПО должны работать совместно, а значит рассматривать и составлять, рабочие программы. учебный план, в котором будут отображаться дисциплины, профессиональные модули, которые сегодня востребованы, форма контроля, количество часов.

Затем рассматриваем. Что должна выполнить каждая из сторон дуальной модели обучения.

От производственного предприятия это предоставление рабочего места для студента.

Раз это торговая сеть, то ее целью обучения для студента будет предоставление всех ступеней работы в торговом предприятии в течение всего курса обучения, а именно студент должен попробовать себя в должности специалиста по приемке товаров, продавцом по выкладке товаров в торговом зале, мерчендайзером, специалистом отдела контроля заказов, кассиром в узле автоматизированного расчета покупателей, продавцом-консультантом.

И только пройдя все ступени, студент может определить для себя свои способности и возможности трудиться на данном предприятии.

Важным преимуществом для предприятия модели дуального обучения будет то, что привлекая к работе студентов, розничная сеть значительно экономит расходы по оплате труда, а также получает доступ к кадровым ресурсам с частичной занятостью то есть получает возможность увеличения квалифицированного числа сотрудников торговых объектов в момент пиковых потоков покупателей в течение рабочего дня.

Вроде бы из выше перечисленного все бы ничего, но возникают вопросы, что модель дуального обучения не работает в ритейле как система.

Существуют проблемы такого характера как: не заключаются договоры длительного срока, очень мало предприятий, которые готовы работать с учебными заведениями, им проще самим набрать и отправить на внутренне обучение вновь принятых сотрудников, далее закрепление специалиста за студентами на рабочем месте «им некогда за ними смотреть, есть своя работа», безответственность студентов, это кражи и возраст студентов 17 лет и ещё много тонкостей.

Со стороны образовательного учреждения СПО, это затруднительно найти базу для сотрудничества и договориться о взаимной работе, сложно предоставить место практики для студентов, которым нет 18 лет, это рассмотрение и согласование рабочих программ дуального обучения.

А для того, чтоб находить базы для проведения и внедрения модели дуального обучения со стороны учебного заведения можно было бы

попробовать проводить конференции с приглашением представителей крупных торговых сетей с темой внедрения системы дуального обучения.



Схема 2 – Дуальное обучение ритейла совместно с учреждением СПО

В заключении хочется отметить, что возможно для таких специальностей как: врачебное дело, фармацевтическое дело, инженерия, архитектура, приборостроение - сами производственные предприятия заинтересованы в привлечении студентов из учебных заведений, предоставляя им рабочие места и специалистов, которые бы контролировали процесс их действий, а в дальнейшем высококвалифицированных кадров для своих предприятий. А вот отрасль розничной торговли на сегодняшний день пока работать по такой системе не может, имея на это ряд причин.

Список литературы:

1. Воскресенский М.Ю. Современная образовательная среда. 2013
2. Мазунина Н. М. Особенности организации дуального обучения в учреждениях СПО Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 46. – С. 244–248.
3. Фаляхов И.И. ВОЗМОЖНОСТИ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ // Инновации в науке: сб. ст. по матер. XXXVIII междунар. науч.-практ. конф.– Новосибирск: СибАК, 2014.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ МОДЕРНИЗАЦИИ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА В РАМКАХ СИСТЕМНОГО ПРОЕКТА ПО РАЗВИТИЮ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

З.Н.Рамаманова, методист,
преподаватель ПЦК Математических
и общих естественнонаучных дисциплин

Одним из главных условий существенного повышения производительности труда, и эффективности реальной экономики любого региона является уровень подготовки рабочих, инженерных кадров, соответствующий квалификационным требованиям конкретной профессии или специальности. По словам, Президента России Владимира Путина, подготовка таких кадров представляет не чью-то корпоративную, частную задачу, а общенациональная необходимость [2, с.6].

На сегодняшний день наблюдается дефицит квалифицированных рабочих кадров в российской промышленности, который мешает динамично развиваться современной российской промышленности, а территориям страны планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность.

К тому же, действующая система профессионального образования направлена на профессиональную предметную (большей частью – теоретическую) подготовку, которая не достаточна для адаптации выпускников в условиях реального производства, т. е. формирования и оценки профессиональных компетенций, рабочих квалификаций [2].

Также основной проблемой до недавнего времени было привлечение ведущих работодателей к управлению региональной системой подготовки кадров и участию в реализации востребованных программ профессионального образования и обучения.

Решению вышеописанных проблем поможет последовательное развитие в среднем профессиональном образовании (далее – СПО) практико-ориентированной (дуальной) модели обучения через организацию сетевого взаимодействия представителей предпринимательского сообщества и профессиональных образовательных организаций.

Этому будет способствовать и введение кластерного подхода в образовании, который обеспечит внедрение в систему профессионального образования институциональных сетевых и кластерных структур, и составит

опору стратегического управления и развития образования и науки субъекта Российской Федерации.

Остановимся на особенностях и ключевых факторах успеха реализации кластерного подхода модернизации системы профессионального образования в рамках системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», реализуемого с 2013 года в 13 пилотных регионах Российской Федерации [2]. Но для начала рассмотрим поподробнее понятие «кластер» в различных источниках и опишем структуру кластера и характерные особенности кластерного подхода.

Слова «кластер» и «кластерный» в педагогической литературе заимствованы из источников по экономической теории и по информационным технологиям. В переводе с английского языка «кластерный» означает объединенный по каким-либо подобным признакам [3, с.38].

Профессор Майкл Ю.Портер, нобелевский лауреат по экономике, являющийся основоположником кластерной концепции, определяет «кластер» как «группу географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере, характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга» [6].

Углубимся в структуру кластера, в его состав входят 4 группы участников: «ядро» кластера, дополняющие, обслуживающие и вспомогательные участники.

«Ядро» кластера образуют организации или компании-производители основной продукции, вокруг которых концентрируются остальные участники.

«Обеспечивающие (дополняющие)» виды деятельности осуществляют компании, функционирование которых направлено на обеспечение деятельности основных производителей.

«Обслуживающие» компании - таковые, предоставляющие сервисное обслуживание основных фирм-производителей кластера: финансовые, маркетинговые, консультационные, и прочие услуги.

«Вспомогательные» участники - компании, наличие которых желательно для обеспечения экономического успеха кластера, но не является обязательным. К данной группе участников могут быть отнесены организации по сотрудничеству и образовательные организации.

Особую роль в кластере играет государство, представленное федеральными и региональными органами власти, которые формируют институционально-правовые условия для реализации кластерных инициатив, организуют площадку для диалога и согласования интересов участников, предоставляют финансовую поддержку отдельным кластерным инициативам [6].

Каждая группа кластера в ходе работы удовлетворит свои потребности и региона в целом, а также усилит сетевое взаимодействие конкурирующих компаний бизнес-объединений с образовательными организациями и прекратит соперничать с другими субъекта экономики региона. В результате чего, первая сторона, приобретает возможность объединять свои усилия для решения общих вопросов и достижения взаимных выгод, а вторая сторона готовит будущих специализированных кадров для потребностей первой стороны. Возможности такого взаимодействия компаний бизнес-объединений, государства и образовательных учреждений усилит, во-первых, эффективность системы профессионального образования и качество профессиональной подготовки специализированных кадров, во-вторых, развитие базы и прочих факторов производства для компаний бизнес-объединений, в-третьих, рост интереса государственных структур к

развивающейся отрасли и, в-четвертых, повышение экономики региона (приложение А).

Главной особенностью кластерного подхода является изменение конкуренции между субъектами одного региона через новое структурирование экономики региона и стратегию развития инновационного процесса в регионе. То есть, если в традиционной конкурентной среде выигрыш одного из участников эквивалентен проигрышу другого, что определяет конкурентную борьбу в качестве игры с нулевой суммой, то кластерный подход нарушает традиционную логику конкуренции, предоставляя возможность достижения выгоды каждому из субъектов, что составляет «беспроигрышную» модель конкуренции.

Кластеры на сегодня являются основой наиболее успешных экономик. Примером, успешной практики кластеризации в нашей стране является биотехнологический кластер в Томской области. На территории области имеются фундаментальные предпосылки для формирования кластера, среди которых наличие многочисленных биотехнологических компаний, развитость научно-исследовательской, образовательной и инновационной инфраструктуры в области биотехнологий и биомедицины. В настоящее время биотехнологический кластер находится на агломерационной стадии развития, характеризующейся наличием критической массы потенциальных участников и условий для кластеризации [5].

А теперь приведем успешные модели кластеров и результаты развития практико-ориентированной (дуальной) модели обучения в системе профессионального образования, полученные в рамках системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» в 13 пилотных регионах Российской Федерации.

Основной целью данного проекта является обеспечение экономики региона эффективными кадрами рабочих профессий и специальностей через переориентацию системы среднего профессионального образования на

подготовку профессионалов, востребованных реальным сектором, повышение производительности труда и внедрению элементов дуального (практико-ориентированного) обучения, активно применяемого в Германии и доказавшего свою эффективность.

Рассмотрим один из 8 наиболее успешных на наш взгляд кейсов - кейс Республики Татарстан.

На сегодня экономика региона Республики Татарстан зависит от деятельности нефтегазохимического комплекса, крупных машиностроительных предприятий, и электро- и радиоприборостроения, а сфера химии и нефтехимии производит около 15% всего объема отраслевого продукта РФ. В Республике Татарстан находятся 6 экономических зон (территориально-производственных комплексов), которые составляют территорию опережающего развития «ИННОКАМ».

Первыми в Татарстане внедрили дуальную модель подготовки специалистов нефтегазохимическая отрасль и машиностроение на основе образования двух кластеров.

Первый из них, представляет научно-образовательный кластер в сфере нефтегазохимической, легкой и пищевой промышленности, образованный на базе ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет». В него также вошли 10 профильных профессиональных образовательных организаций РТ, ведущих предприятия нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан, а также представители Министерства образования и науки РТ Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ, Министерство промышленности и торговли РТ, ОАО «Татнефтехиминвестхолдинг».

Внутри кластера в комплексе решаются вопросы формирования отраслевых прогнозов потребности в кадрах и определения госзаказа, корректировки сети профессиональных образовательных организаций СПО различного уровня и выстраивание их взаимодействия между собой, интеграции ресурсов, организации производственного обучения и производственной

практики, оценки качества подготовки кадров, трудоустройства и закрепления подготовленных специалистов [2, с.64].

Стратегическое управление в кластере выполняет Координационный совет, который возглавляет первый заместитель Премьер–министра Республики Татарстан.

Основным стержнем управления деятельностью кластера выступает ряд взаимосвязанных конкретных предпринимательских, организационных и трудовых стратегий в сфере среднего профессионального образования. Для осуществления данных стратегий в кластере выполняются следующие функции:

- прогноз отраслевых и региональных потребностей (в соответствии с Регламентом прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа на подготовку кадров, утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.03.2014 №208) через активное сотрудничество отраслевых министерств и ведомств, крупных предприятий отрасли, органов местного самоуправления, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, а также ФГБОУ ВПО «КНИТУ». При формировании прогноза учитываются перспективы развития предприятий, создание новых рабочих мест, наличие трудовых ресурсов и свободных рабочих мест, выбытие работников в связи с естественной убылью и сокращением численности штатов, проведение работы по замещению иностранной рабочей силы.
- координация профессионально-ориентационной работы по разработанной системе целенаправленной работы, охватывающей все ступени школьного образования 377 школ из 43 районов РТ (в соответствии с договорами о сотрудничестве, в 189 школах открыты «Университетские профильные классы»), и направленной на профильное (углубленное) обучение школьников; развитие групп в социальных сетях, знакомящих школьников к востребованными инженерными специальностями; проведение

профильных конкурсов для школьников (таких, как, например, конкурс молодежных инициатив «Татарстан - территория будущего»); индивидуальную работу лучших ученых с одаренными школьниками в «Профессорских школах»;

- организация работы по дуальному обучению студентов (в соответствии с договором о сетевом взаимодействии базовых предприятий и профессиональных образовательных учреждений в реализации дуального обучения), развитию прикладного бакалавриата, целевой магистратуры;
- осуществление внутреннего менеджмента качества образовательного процесса, обеспечивает независимость оценки результатов обучения;
- разработка комплекса мер, направленных на содействие трудоустройству молодых специалистов на предприятиях нефтехимии и нефтепереработки;
- организация непрерывной системы повышения квалификации рабочих и специалистов предприятий, профессионально-педагогических кадров в образовательных организациях и на производстве;
- разработка программы обучения технологии разработки профессиональных стандартов;
- реализация проекта по формированию региональной системы квалификационной аттестации (в соответствии с «дорожной картой» на 2015-2016 гг. по созданию региональной системы квалификационной аттестации);
- содействует привлечению финансовых средств в интересах развития участников кластера, а также содействует организации конкурсов профессионального мастерства, иных интеллектуальных и творческих конкурсов, направленных на повышение престижа технического, инженерного образования.

Реализация данных функций осуществляется по Программе развития кластера, как механизма комплексного развития территории, основанный на взаимовыгодном взаимодействии участников кластера с университетскими

центрами, позволяющий формировать долгосрочный устойчивый спрос на инновации и существенно расширить свое присутствие на рынках высокотехнологичной продукции.

Второй кластер в Республике Татарстан – это инновационный территориально-производственный кластер «ИННОКАМ», объединяющий предприятия Нижнекамской, Челнинской, Елабужской, Менделеевской зоны (около 250 предприятий), а также опорные для кластера вузы (ФГБОУ ВПО «КНИТУ» и ФГАОУ ВПО «КФУ»), профильные профессиональные образовательные организации региона. Его отличие от научно-образовательного кластера – смещение акцента с образовательной деятельности на производственную деятельность предприятий.

Управление кластером осуществляется Кадровым комитетом кластера.

Деятельность Кадрового комитета направлена на решение следующих задач:

- анализ состояния и эффективности использования кадрового потенциала предприятий и организаций кластера, разработка предложений по стратегии его формирования и повышения эффективности кадрового менеджмента;
- разработка предложений по определению приоритетных направлений развития инженерного образования в республике, по совершенствованию содержания профессионального образования и организации учебного процесса, повышение уровня теоретической и прикладной подготовки школьников и студентов;
- подготовка предложений по подбору и расстановке кадров на ведущие должности и формирование кадрового резерва;
- определение направлений научной деятельности прикладного характера в интересах предприятий кластера;
- подготовка предложений по основным направлениям формирования единой системы нормативно – правового обеспечения работы с кадрами и

повышение эффективности взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций;

- поддержка предприятий малого и среднего бизнеса, привлечение инвестиций в проекты, направленные на экономическое и социальное развитие территории кластера «ИННОКАМ»;
- организация бизнес-миссий для участников кластера, целью которых является налаживание экономических связей между регионами Российской Федерации и зарубежными странами, продвижение товаров, производимых малыми и средними предприятиями кластера, изучение успешных моделей развития отдельных регионов Российской Федерации и опыта зарубежных стран;
- организация стажировок для работников предприятий по специализированным программам с привлечением лучших российских и зарубежных специалистов;
- экспертиза, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, научных, научно-методических, учебно-методических разработок, опытноэкспериментальных программ, учебной и учебно-педагогической литературы;
- участие в организации интеллектуальных конкурсов, предметных олимпиад, поддержка Движения WorldSkillsRussia;
- участие в разработке и внедрении профессиональных отраслевых и корпоративных стандартов [2, с.66].

По предварительным итогам реализации системного проекта по развитию дуальной модели подготовки рабочих кадров в данных кластерах были разработаны на региональном уровне следующие нормативные документы:

- совместные документы
 - Договор о сетевом взаимодействии в организации дуального обучения
 - Ученический договор о дуальном обучении

- Положение о профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- Положение о мониторинге трудоустройства выпускников дуальной системы обучения
- документы образовательных организаций
- Положение о дуальной системе подготовки кадров,
- Положение о производственной практике на базовом предприятии,
- Положение о производственном экзамене,
- Положение о конкурсе на лучший практико-ориентированный дипломный проект,
- Положение о моральном и материальном поощрении лучших выпускников, преподавателей, мастеров производственного обучения,
- Положение о службе содействия трудоустройству выпускников, обученных по дуальной системе подготовки кадров,
- документы базового предприятия
- Положение о базовом предприятии в дуальной системе обучения,
- Положение о наставнике – работнике базового предприятия,
- Положение о добровольной сертификации выпускника дуальной системе обучения.

Таким образом, в основе стратегии управления данных кластеров заложено привлечение представителей предпринимательского сообщества в систему профессионального образования на различных уровнях, а также на определение целей и ключевых показателей эффективности для системы профессионального образования.

Перейдем к другому примеру сетевого взаимодействия субъектов Российской Федерации на основе кластерного подхода в рамках проекта «Рабочие кадры «под ключ» в Пермском крае.

Для реализации проекта была спроектирована модель системы подготовки кадров для экономики региона в рамках межведомственного

взаимодействия трех групп-сообществ. Первая группа в лице работодателей компаний и бизнес-объединений сформулировала количественный и качественный заказ на кадры. Вторая группа - Торгово-промышленная палата (далее - ТПП), занималась обработкой заказа, поиском подрядчика, размещением заказа в системе СПО, организацией и контролем его исполнения. И третья группа в лице краевого Министерства образования и науки, а также учебных заведений готовили кадры под сформированный заказ в соответствии с требованиями бизнеса.

По итогам такого межведомственного взаимодействия и координации действий бизнеса, власти и сферы образования в данном регионе были получены следующие результаты:

1. Сформированы специализированные отраслевые кластеры (в топливной, химической и нефтехимической промышленности, машиностроении и металлообработке, электроэнергетики) и исключена внутренняя конкуренция между работодателями за счет достижения баланса между спросом на кадры со стороны предприятий и возможностями региональной государственной системы СПО.
2. Развито единое информационное поле между бизнесом и сферой образования для реализации совместных мероприятий. В том числе, мероприятия, касающиеся модернизации системы СПО, путем внедрения системы практико-ориентированного (дуального) обучения, предусматривающей баланс теории и практики, развитие института наставничества. То есть, в результате такого обучения студент получает знания в учебном заведении, а навыки и компетенции – на том предприятии, где планирует работать в будущем (все виды практик выстраиваются под бизнес). Таким образом, открылась возможность для повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации выпускника – будущего сотрудника – к месту работы.
3. Создание «Пермского регионального агентства развития квалификаций» для формирования системы независимой оценки качества

подготовки кадров, удовлетворяющей прямым требованиям работодателей Пермского края и требований государства в сфере образования, которые определены Федеральными государственными образовательными стандартами. Ориентация на лучшие мировые практики и системы оценки: развитие движения WorldSkills в регионе.

4. Стабильность в трудоустройстве выпускников учебных заведений системы СПО (контроль со стороны Торгово-промышленной палаты). Включение данного показателя в программы социально-экономического развития региона.

5. Победа кейса Пермского края в конкурсе Агенства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высоко-технологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» [2, с.33].

Помимо этого, ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия такого взаимодействия были закреплены в Соглашении о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и Пермским краем. В рабочем порядке происходил обмен данными по проекту с Министерством образования и науки Пермского края, при необходимости решения по проекту закреплялись документами либо нормативно-правовыми актами министерства. Кроме того, показатель по заключению трехсторонних соглашений на подготовку кадров обозначен губернатором правительству края как один из целевых показателей.

Итак, как видно из примера, успешная практика по модернизации СПО позволила государству достигнуть поставленной цели, а именно, осуществить ряд взаимосвязанных конкретных предпринимательских, организационных и трудовых стратегий посредством кластерного подхода, который в совокупности даст возможность экономике региона выжить в долгосрочной перспективе.

В заключении хочется отметить, что кластерный подход в модернизации среднего профессионального образования, основным

показателем которого является объединение всех уровней развития региона - от уровня администрации до отдельных отраслевых фирм и достижение целостного видения экономики территории, не является процессом, который проходит одинаково эффективно для всех сегментов образовательного пространства. Но кластерный подход позволит придать гибкость организации управления качеством образования в образовательной организации, интенсифицирует и систему подготовки специалистов с учётом текущих и прогнозных требований производства. Кроме того, есть возможность решить проблему ограниченности инвестиций в обеспечении инновационной деятельности, поскольку, как показывает зарубежный опыт, подход создаёт инвестиционную привлекательность. А внедрение системы практико-ориентированного (дуального) обучения в систему среднего профессионального образования приведет к обновлению содержанию образования, подчиненную интересам профессии и развитию дидактического принципа, ориентированного на формирование «компетенции действия», которая может быть приобретена только посредством деятельности, и на трудоустройство.

Список литературы:

1. «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы», утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р, предусматривает «последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения».
2. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. Агентство стратегических инициатив. Москва, 2015 г.
3. Словарь иностранных языков. Комлев Н. Г., 2006 г.

4. Приложения к журналу Среднего профессионального образования №9 за 2011 г.

5. <http://fb.ru/article/273176/setevoe-vzaimodeystvie-v-obrazovanii>.

6. <http://www.strategplann.ru/>

Приложение А

Преимущества для участников системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», реализуемого с 2013 года в 13 пилотных регионах Российской Федерации [2]

ДЛЯ БИЗНЕСА	<ul style="list-style-type: none">• Подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующие требованиям предприятия• Повышение производительности и качества услуг и продукции• Сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии• Достижение в среднесрочной перспективе большей отдачи от вложенного капитала в результате своих образовательных усилий• Снижение затрат на дополнительное обучение• Участие в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования• Повышение престижа рабочих профессий
ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ	<ul style="list-style-type: none">• Повышение качества профессионального образования• Повышение конкурентоспособности образовательной организации, увеличение количества абитуриентов• Развитие материально-технической базы• Высокий % трудоустроенных выпускников

<p>ДЛЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Овладение профессиональными компетенциями и умениями для работы и трудовой деятельности • Оплата труда в период прохождения производственной практики • Учеба в реальных рабочих условиях на производстве (машины, установки, рабочие процессы и т.д.) • Идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, профессией • Гарантированное трудоустройство • Конкурентоспособность на рынке труда
<p>ДЛЯ РЕГИОНА</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда • Повышение инвестиционной привлекательности региона • Эффективное управление системой профобразования и обеспечение ее качества

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ХУДОЖЕСТВЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Т.Л. Савкова,
преподаватель ПЦК

Декоративно-прикладного искусства

Последние два десятилетия осуществляются попытки усовершенствования системы российского образования. Может ли быть полезной популярная нынче модель дуального обучения в решении проблем, связанных с обучением в области профессионального художественного образования?

Система практико-ориентированного или дуального обучения на сегодняшний день получила большую известность. Особенно привлекательным представляется в этой системе то, что возникает «баланс спроса и предложения рабочей силы», а это «позволяет повышать качество подготовки кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью» [5, с. 4]

Дуальное обучение имеет ряд неоспоримых преимуществ, которые выделяют разные авторы, исследующие данный вопрос. Например,

- дуальное обучение в максимальной степени ориентировано на реальные и осознаваемые перспективные потребности предприятий в специалистах;

- при нём возможна максимальная «практико-ориентированность»;

- профессиональная и социальная адаптация студентов в ходе практической подготовки, готовность влиться в трудовой коллектив сразу после окончания учебы;

- софинансирование процесса обучения осуществляется со стороны бизнеса, соответственно снижается нагрузка на бюджет;

- высокий процент трудоустройства по специальности;

- обеспечение предприятиям более мягкого режима смены кадров;

- относительная финансовая независимость студентов. [8, с. 10-11]

Конечно, такая модель представляется очень привлекательной по ряду указанных причин, но насколько возможно применение дуального обучения в художественном образовании? На примере специальности 54.02.02 Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы (по видам), обучение которой осуществляется на базе нашего колледжа, можно рассмотреть ряд проблем, связанных с реализацией дуального обучения.

Чтобы понять специфику художественного образования, к которому относится специальность 54.02.02. Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы (по видам) (ДПИ и НП), следует понимать, что *художественное образование* трактуется как «процесс формирования

навыков освоения и воспроизведения мира в образах, способствующий развитию творческого потенциала личности, формированию ее целостности, духовного и эмоционального богатства».

Художественное образование является многоступенчатым процессом, начало которого заложено в художественной школе. Таким образом, складывается *система художественного образования* – то есть «преемственная совокупность образовательных институтов, программ, методов и технологий, обеспечивающая непрерывность образовательного процесса, осуществляемого образовательными учреждениями различных типов и направленного на эмоциональное, когнитивное, социальное и культурное развитие человека, на художественное становление личности».[7, с.6] Для понимания стоящих перед ПЦК «ДПИ и НП» проблем это определение является важным уточнением.

Оценивая большой опыт в подготовке специалистов в области профессионального художественного образования, стоит отметить наличие одних и тех же проблем, возникающих постоянно, независимо от художественной специализации.

1. В Челябинске отсутствуют предприятия, деятельность которых была бы связана с традициями народных художественных промыслов в специализации художественных росписей. Отдельные мастера, чья творческая деятельность напрямую связана с народным искусством, не в состоянии помочь в силу малых финансовых возможностей.

2. Прохождение практики на производстве (например, в театральных мастерских, чья деятельность близка по профилю) чревато тем, что предприятие, компенсируя свои затраты, привлекает студентов к выполнению неквалифицированных работ, что, конечно «не навредит, но и не поможет».

3. Трудоустройство студентов художественных специальностей на предприятия, связанные с прохождением практик, маловероятно, а прогнозирование необходимости специалиста на рынке труда невозможно.

Челябинск - промышленный город, исторически ориентированный на производство. Сложившиеся на Урале немногочисленные художественные промыслы связаны с металлом и камнем (Каслинское и Кусинское литьё, Златоустовская гравюра, Нижнетагильские подносы, камнерезный промысел). В силу исторических и географических факторов Челябинск не является ни туристическим, ни культурным центром, где бы развивались различные искусства и художественные ремёсла. То небольшое разнообразие народных промыслов, которое наблюдается сейчас, появилось сравнительно недавно и во многом благодаря деятельности правительства РФ по сохранению, возрождению и развитию народных промыслов и ремёсел и связано с деятельностью энтузиастов-одиночек. С творческой деятельностью этих мастеров можно познакомиться на редких выставочных площадках, самой популярной из которых является Бажовский фестиваль.

Не способствует развитию декоративно-прикладного и народного искусства в Челябинске и области и тот факт, что когда речь идёт об экономической целесообразности подобного производства, сразу становится понятно, что затраты высоки, а окупаемость очень мала.

Чуть ли не единственной площадкой для сотрудничества остаются художественные мастерские челябинских театров, чья специфическая деятельность во многом «пересекается» с деятельностью художника ДПИ. Например, Челябинский Государственный Академический театр Оперы и Балета им. М. И. Глинки имеет целых четыре цеха, где наши студенты могут практиковаться в некоторых видах деятельности, таких, как роспись ткани, изготовление моделей в технике папье-маше, роспись по дереву.

Однако пример сотрудничества с театральными мастерскими укрепил преподавателей ПЦК в том, что предприятие (театр) не готово дать студентам возможность применять свои знания и умения на практике в той мере, в какой этого требует Госстандарт. Например, студенты, имеющие опыт в росписи ткани, были привлечены к пришиванию ленточек и пуговиц. На то были разные причины, среди которых не на последнем месте та, что

руководители мастерских не готовы доверить студентам более ответственную работу и направляют их на выполнение неквалифицированных видов деятельности, где те, по их мнению, не смогут причинить вреда. В свою очередь, этот страх вызван отсутствием направляющих деятельность студентов наставников, функции которых добровольно и бескорыстно выполняют руководители мастерских.

Таким образом, становится понятна причина того, что и с трудоустройством у студентов художественных специальностей всё не так просто. Следует подчеркнуть, что специфика профессиональной творческой реализации выпускников художественных учреждений определяется не только качеством полученного образования, но и личными художественными способностями. Обучение художественной специальности в колледже даёт выпускнику альтернативные возможности работать по приобретённой специальности или продолжить обучение в высшем учебном заведении.

Практико-ориентированное обучение могло бы решить перечисленные выше проблемы, но, к сожалению, в сферу таких взаимоотношений включены только очень крупные и финансово обеспеченные предприятия.

Прежде чем пояснить, каким же образом решает эти проблемы ПЦК ДПИ и НП, необходимо упомянуть еще об одной объективной проблеме. Она связана с тем, что на обучение художественной специальности приходят обучаться неподготовленные люди, в большинстве своём не представляющие, куда они попали. Здесь мы возвращаемся к понятию системы художественного образования. Являясь вторым уровнем в этой многоступенчатой системе, обучение специальности 54.02.02 ДПИ и НП требует определенных условий при поступлении, о чём однозначно указывается во ФГОС на стр. 3 в п.3.4 «При приёме абитуриента на подготовку по данной образовательной программе учебное заведение проводит вступительные испытания творческой и (или) профессиональной направленности.

Перечень вступительных испытаний творческой и (или) профессиональной направленности включает творческие задания, позволяющие определить уровень подготовленности абитуриента в области рисунка, живописи, композиции».[3]

Понимая, какие сложности возникают в процессе обучения студентов, составители ФГОС также указали на стр. 63 в п. 7.14 «При приёме абитуриентов по специальности 54.02.02 ДПИ и НП (по видам) необходимо учитывать условие комплектования обучающихся в группы не менее 6 человек». Это дает, во-первых, возможность качественного отбора подготовленных и профессионально ориентированных абитуриентов, во-вторых, высокий уровень профессионального обучения, в-третьих, на выпуске малое количество высокообразованных выпускников. Таким образом, чтобы в дальнейшем трудоустроить выпускников по специальности, нужно сократить их количество до реально необходимого на рынке труда.

Программа обучения строится таким образом, чтобы студенты могли иметь достаточно широкие возможности творческой реализации. Их обучают росписи по дереву и ткани, изготовлению авторской куклы, давая возможность профессионально работать с различными материалами.

Сотрудничество с предприятиями, на которых наши студенты могут проходить производственную практику, является положительным фактором практико-ориентированного обучения. Прохождение практики в мастерских театра позитивно и стимулирующе сказывается на настроении студентов.

Программы практик разрабатываются таким образом, чтобы максимально охватить все сферы деятельности и на всех этапах (от получения задания и до исполнения изделия). В случае, когда реализация программы практики на производстве невозможна (например, проектные работы), тогда практика проводится в стенах колледжа.

Проблема трудоустройства выпускников художественных специальностей всегда стояла остро. Потребность в настоящих высокопрофессиональных специалистах в области искусства никогда не была

сопоставима с потребностями в продавцах, программистах, энергетиках и т.д. Такие специалисты – это без преувеличения «штучный товар». Понимая эту особенность профессии, во ФГОС на стр. 4 указывается, что «4.3. Художник народных промыслов готовится к следующим видам деятельности: 4.3.1. Творческая и исполнительская деятельность (изготовление изделий декоративно-прикладного искусства индивидуального или интерьерного назначения). 4.3.2. Производственно-технологическая деятельность (изготовление бытовых предметов прикладного характера на традиционных художественных производствах, в организациях малого и среднего бизнеса) [3] и вводит ряд дисциплин, способствующих развитию профессиональной успешности («Правовые основы профессиональной деятельности», «Основы менеджмента и маркетинга», «Индивидуальное предпринимательство», ПМ.03 Ведение индивидуальной трудовой деятельности).

Выпускники, желающие углубить профессиональные компетенции, имеют возможность продолжить художественное образование по данной специальности в высшей школе. Некоторые из них сейчас проходят обучение в ВУЗах Челябинска и Екатеринбурга. Эти студенты в будущем станут художественной элитой нашего общества.

Модель дуального обучения без сомнения является очень перспективной и имеющей много определённых плюсов, хотя на сегодняшний день ситуация складывается не в пользу художников ДПИ. Тем не менее, преподаватели специальности прикладывают все усилия для того, чтобы процесс обучения максимально приблизить к существующему «производству», не потеряв при этом замечательных традиций Российского художественного образования и обеспечив выбор в применении творческих способностей студентов и выпускников.

Список литературы:

1. Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2017 N 2800-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по сохранению,

- возрождению и развитию народных художественных промыслов и ремесел на период до 2019 года», 25 декабря 2017 г. 8:49, [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-14122017-n-2800-r-ob-utverzhdanii> (Дата обращения: 06.01.2018 г)
2. Народные художественные промыслы: проблемы сохранения и развития [Электронный ресурс]/ по информационно-библиографическим ресурсам Управления библиотечных фондов (Парламентской библиотеки), Москва, апрель 2011 г. Режим доступа: <https://refdb.ru/look/2814976-pall.html>, (Дата обращения: 08.01.2018 г)
 3. Федеральный государственный стандарт СПО по специальности 54.02.02 Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы (по видам)
 4. Потехина М. В. Среднее художественное образование в России: традиции и инновации, 2008 г. /Диссертация/ [Электронный ресурс]/ <http://cheloveknauka.com/srednee-hudozhestvennoe-obrazovanie-v-rossii-traditsii-i-innovatsii#ixzz53D4s87hp>-(Дата обращения: 06.01.2018 г)
 5. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения. Образование и воспитание №2 (7) апрель 2016 г. [Электронный ресурс]/ <https://moluch.ru/th/4/archive/29/803/> (Дата обращения: 06.01.2018 г)
 6. Федотова, Г. А. Развитие дуальной формы профессионального образования: Опыт ФРГ и России. /тема диссертации и автореферата, 2002 г. [Электронный ресурс]/<http://www.dissercat.com/> статья в интернете-(Дата обращения: 06.01.2018 г)
 7. Художественное образование в Российской Федерации: развитие творческого потенциала в XXI веке : аналит. доклад / Л.Л. Алексеева и др.; Рос. ин-т культурологии и др. ; отв. ред. К.Э. Разлогов. - М., 2011. - 72, 68 с., [Электронный ресурс]/ <http://newrik.ru/wp-content/uploads/2016/07/ХО.pdf> (Дата обращения: 06.01.2018 г)

8. Югфельд Е., Дуальное образование: перспективы внедрения практики профессионального образования на принципах дуального обучения в России./ ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Успешный опыт внедрения дуальной системы обучения в России и за рубежом./ Институт фондового рынка и управления, М., 2015 г.[Электронный ресурс]/<http://collegelaw.ru/64/242/.ФЗ-273> -(Дата обращения: 06.01.2018 г)

ЭЛЕМЕНТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.05 ТОВАРОВЕДЕНИЕ И ЭКСПЕРТИЗА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ

Л.А. Смолина,
председатель, преподаватель ПЦК Товароведения
и экспертизы качества потребительских товаров

«Необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».

В.В. Путин

Несмотря на достаточно высокий уровень образования в России, выпускники учреждений среднего профессионального образования (СПО) не обладают в полной мере практическими навыками решения профессиональных задач, что, в свою очередь, не позволяет отечественным предприятиям конкурировать с иностранными, а отсутствие эффективных систем подготовки рабочих специалистов качество среднего профессионального

о образования, к сожалению, все еще не отвечает требованиям работодателей.

Дуальная система профессионального образования, получила мировое признание, это наиболее распространенная и признанная форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на производственном предприятии.

В Германии существует уже давно сложившееся мнение о дуальном обучении и у работодателей, и у работников сферы профессионального образования. Их взаимоотношения определены федеральным законодательством. При этом в дуальном обучении участвует примерно 25% работодателей. Если предприятие решает стать обучающим, оно должно соответствовать определённым требованиям. Но это добровольное решение. Германия, в своём роде, единственная такая страна. Ещё, наряду с ней, можно говорить об Австрии, где существует дуальная система обучения для несовершеннолетних ребят с 15-16 лет [2].

Однако в большинстве стран всё же законодательно такое обучение вообще не предусмотрено. Дуальная форма эффективно используется в дополнительном профессиональном образовании или профессиональном обучении.

Дуальная форма обучения — одна из возможных форм организации образовательного процесса практико-ориентированного профессионального образования [4]. Нужно понимать, что она подходит не всем и не всегда.

В узком смысле дуальное обучение — это форма организации, реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое - в организации работодателя.

В Советском Союзе была четко выстроенная система профессионально-технического образования, которая не сохранилась. И теперь, способствуя ее возрождению, Россия ориентируется на немецкий опыт, так как «дуальное образование в Германии» является признанным

лидером в этой области. В Германии дуальная система образования предлагает около 40 тысяч программ. Выбирать можно из 350 профессий. Россия собирается взять из германской модели «дуального образования» следующие принципиальные аспекты:

- совмещение теоретической и практической подготовки в современном профессиональном образовании, при котором практическая часть подготовки проходит непосредственно на рабочем месте - на предприятии, а теоретическая часть – на базе образовательной организации;

- 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.

Опыт использования дуальной системы обучения показал следующие преимущества этой системы по сравнению с традиционной:

- дуальная система подготовки специалистов устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения — разрыв между теорией и практикой;

- в механизме дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущего работника;

- дуальная система обучения работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;

- заинтересованностью руководителей соответствующих учреждений в практическом обучении своего работника;

- учебное заведение, работающее в тесном контакте с заказчиком, учитывает требования, предъявляемые к будущим специалистам в ходе обучения.

У немцев мы можем поучиться и традиционно уважительному отношению к труду, которое в современных условиях лишь условно можно назвать физическим. Наши молодые люди после школы стремятся поступить в вуз. А более половины детей в Германии проходят через профессионально-техническое образование, предпочитая научиться, что-то делать руками [3].

Высокая жизнеспособность и надежность дуальной системы, объясняется тем, что она отвечает кровным интересам всех участвующих в ней сторон — предприятий, работников, государства. Для предприятия дуальное образование — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, при этом - экономя на расходах в поиске и подборе работников, их переучиванию и адаптации. Появляется 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 [1].

В нашем колледже осуществляется практико-ориентированное обучение, обусловленное ФГОС. Формирование профессиональных, общих компетенций студентов требует внедрения инновационных технологий в образовательный процесс. Особое внимание уделено формированию деятельностно - компетентного подхода через внедрение практико-ориентированных задач. При изучение учебных дисциплин профессионального цикла преподаватели формируют умения и знания с ориентацией на профессиональные компетенции. Теоретические занятия выстраиваются на примерах реального производства, практические работы максимально приближены к производственной деятельности. Практико-ориентированное обучение на прямую связано с практическим обучением студентов, с их «погружением» в профессиональную деятельность в период прохождения учебной, производственной практики (по профилю специальности), практики преддипломной. Программы практик

направлены на освоение практического навыка конкретной профессиональной компетенции в соответствии с ФГОС специальностей.

Практическое производственное обучение проходит на реальных производственных местах – в торговых предприятиях города, поэтому у работодателей уже на этой стадии складывается мнение о знаниях и умениях студентов. В то же время студенты во время прохождения практики имеют возможность познакомиться с режимом работы магазина, с условиями и экономическими возможностями предприятия. По итогам теоретического и практического обучения профессиональных модулей студенты подтверждают освоение профессиональных компетенций - сдают экзамен квалификационный.

Для формирования контингента обучаемых между работодателем и учебным заведением оформляются соответствующие договоры.

Если говорить о внедрении дуальной системы обучения внутри колледжа, то ее элементы используются при подготовке специалистов уже давно. Теоретическое обучение производится в колледже, а и практическое - в торговых предприятиях. Считаю, что наш колледж вполне может перейти на дуальное обучение и реализовать обучение через тесное взаимодействие с работодателями. Так, к теоретическому обучению привлечь специалистов магазинов, в том числе, как преподавателей, так и экспертов по оценке учебных планов, рабочих учебных программ, учебных дисциплин, профессиональных модулей, программ практик и т.п. Как уже отмечалось выше производственное практическое обучение проходит на реальных производственных местах в магазинах. А специалисты магазинов являются компетентными руководителями практического обучения, и в период практики студенты являются сотрудниками (учениками) магазинов. Председателем Государственной экзаменационной комиссии являются представители работодателя. Можно порекомендовать назначать руководителями преддипломной практики, дипломного проектирования специалистов торговых предприятий.

Практика студентов является составной частью ППССЗ, обеспечивающей реализацию ФГОС СПО. Видами практики студентов являются: учебная практика, производственная практика, преддипломная практика.

Все виды практики проходят на базе предприятий торговли, с которыми заключается договор о прохождении практики, а также подписывается лист согласования рабочей программы практики.

Договоры о прохождении практики заключены с крупными торговыми сетями такими, как ООО «Агроторг» (магазины «Пятерочка»), ООО «Молл» (магазины «Молния» и «Спар»), ООО «Взлет», универсам «Мечта» и др. Помимо этих организаций студенты проходят практику и у индивидуальных предпринимателей.

Например, в результате прохождения производственной практики по основному виду профессиональной деятельности: управление ассортиментом товаров обучающиеся получают практический опыт в размещении товаров, в контроле условий и сроков транспортировки и хранения товаров, в проведении инвентаризации, в способности анализа ассортиментной политики торговой организации, выявления потребности в товаре (спроса). Студенты также участвуют в работе с поставщиками и потребителями, принимают товары по количеству и качеству, умеют эксплуатировать основные виды торгово-технологического оборудования.

Контроль и оценка результатов прохождения производственной практики по ПМ.01 Управление ассортиментом товаров осуществляется в виде защиты отчета.

Например, в результате прохождения преддипломной практики обучающийся приобретают практический опыт в управлении ассортиментом товаров и проведение экспертизы и оценки качества потребительских товаров.

В нашем колледже имеется определенный опыт взаимодействия с работодателями, когда обучающиеся в реальных производственных условиях осваивают некоторые виды деятельности внутри изучаемой профессии.

Результатом плодотворного сотрудничества и налаженными деловыми отношениями с основным работодателем, является то, что на сегодня колледж трудоустраивает около 65% своих выпускников.

Дуальная система обучения продиктована жизнью, требованиями современного производства, необходимостью успешной реализации Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития.

В заключении можно сделать вывод, что в нашем колледже имеются элементы дуальной системы образования, которые необходимо развивать в общую новую профессиональную систему обучения и образования.

Для дуального обучения важна концентрация на профессиональной квалификации, потому что гарантируется рабочее место с определённой заработной платой. Человек осознанно выбирает определённый образ жизни, определённую профессию, но, при этом, получается, теряет в «широкой» подготовке, хотя, в принципе, может продолжить обучение по программам высшего образования. В Германии связь между квалификацией и рабочим местом человека абсолютно очевидна. У нас сейчас система квалификации модернизируется. Далёко не всегда общество — студенты, родители, предприниматели — чётко понимает, на какое рабочее место попадёт тот или иной выпускник. Видимо, пока существует рынок дипломов, а не рынок квалификаций.

Список литературы:

1. Терещенкова Е. В. Дуальная система образования как основа подготовки специалистов // Концепт. – 2014. – № 04 (апрель). – ART 14087. – 0,4 п. л. – URL:

2. Аникеев А. А., Артуров Е. А. Современная структура образования в Германии // *Almatater*. – 2012. – № 3. – С. 67–68.

3. Югфельд Е.А. Анализ эффективности дуальной модели обучения при подготовке специалистов в условиях государственно-частного партнерства // *Вестник высшей школы «Almatater»*. 2014. № 9. Стр.44-47;

4. Югфельд Е.А. Характеристика структуры профессионального образования Германии: дуальность обучения // *Современное общество, образование и наука: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 июля 2013 г.:* в 5 частях.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВЛИ

М.В Темникова,
преподаватель ПЦК Товароведения и экспертизы
качества потребительских товаров

Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 3 марта 2015 г. N 349-р, предусматривает последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки специалистов среднего звена характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение на предприятии и теоретическое обучение в традиционной образовательной организации. Опираясь на исследования современных ученых, эта форма возможна только при реализации механизма социального партнерства. Но из-за недостаточного

финансирования и неразвитости институтов социального партнерства, учреждения среднего профессионального образования не имеют возможности самостоятельно создавать полноценные учебно-материальные базы для формирования профессиональных компетенций, приобретения практического опыта и рассчитывают на помощь со стороны предприятия торговли, если рассматривать подготовку специалистов для этой отрасли.

С 90-х годов, законодательством у нас не предусмотрено определение каких-либо обязательств по отношению к образовательным организациям профессионального образования со стороны организаций работодателей в силу того, что многие из них перестали быть государственными. Сейчас сотрудничество ведётся исключительно на добровольной основе. Необходимо, чтобы сами работодатели понимали выгоду от ведения обучения. Если работодатель не просчитывает соотношение затрат на обучение и прибыли от обученного персонала, то затрудняется и вовлечение работодателя в этот процесс.

Нельзя сказать, что дуальное обучение это новшество. С 1999 года по 2009 год в Профессиональном лицее № 92 (в 2008 году переименован в Челябинский техникум торговли и художественных промыслов), при подготовке обучающихся по профессии «Коммерсант в торговле» были использованы элементы дуальной системы, а именно, производственное обучение чередовалась с теоретическим (неделя теории в учебном заведении, неделя практики в магазине). Были заключены договоры с предприятиями торговли, выделены и оборудованы помещения под учебные классы, непосредственно в самих магазинах. Наставниками выступали мастера производственного обучения образовательного учреждения. С данным учебным заведением сотрудничали 15 крупных предприятий торговли.

На сегодняшний день в Челябинске доля рынка розничной торговли, занимаемой торговыми сетями в 2017 году, превысила половину и составила 57%. Происходит концентрация торговли в руках крупных

торговых сетей. Лидерами на рынке Челябинска являются: «X5 Retail Group», сеть магазинов «Красное и Белое», ООО «МОЛЛ», АО «Тандер» и ЗАО «Дикси Юг». Практически все эти «народные» магазины, находящиеся в шаговой доступности принадлежат иностранным компаниям. Эти супермаркеты и гипермаркеты, не только не поддерживают российского производителя, они держат свои низкие цены, за счет закупок у них товара практически по себестоимости. Значительно потеснив, а чаще уничтожив местную продуктовую розницу, вооружившись современными бизнес технологиями, торговые сети вступили в борьбу за передел рынка. В ход идет всё: рекламные акции, скидки, манипуляции с ценниками. Опрометчиво думать, что эти транснациональные компании будут вкладывать деньги в обучение наших студентов.

Но выход есть, если рассматривать малый бизнес и планировать долгосрочное сотрудничество с ним. Например, универсам «Мечта», который с удовольствием берет наших студентов на производственную практику, Челябинский универсам «Детский мир», до 2010 года был площадкой для производственной практики для обучающихся Челябинского техникума торговли и художественных промыслов и много других не менее замечательных магазинов, принадлежащих предприимчивым челябинцам.

Список литературы:

1. Иванычева Т.А. 1 Международный журнал экспериментального образования. – 2017. – № 4 (часть 1) – С. 65-66
2. Фаляхов И.И. Возможности дуальной системы обучения // Инновации в науке: сб. ст. по матер. XXXVIII междунар. науч.-практ. конф. № 10(35). – Новосибирск: СибАК, 2014.

ЭЛЕМЕНТЫ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ТУРИЗМУ И ГОСТИНИЧНОМУ ДЕЛУ

Е.С. Фурсова,
преподаватель отделения Туризма
и гостиничного сервиса

Сложившийся в нашей стране рынок труда диктует необходимость пересмотра традиционных подходов в системе профессионального образования. Переориентация на рыночные отношения потребовала серьезных изменений в системе профессионального образования. При приеме на работу работодателей интересует не столько формат теоретических знаний выпускников учебных заведений, сколько их готовность к осуществлению профессиональной деятельности.

Дуальная система профессионального обучения, получившая мировое признание как форма подготовки кадров, основана на максимальном привлечении условий реального производства для освоения профессии обучающимися разных уровней профессиональной подготовки. Дуальная система позволяет совместить в учебном процессе теоретическую и практическую подготовку, причем изучение теории в учебном заведении дополняется практическим обучением на производственном предприятии, будущим местом трудоустройства.

Особенно широко внедряется дуальное обучение в системе среднего профессионального образования, ориентированного на подготовку рабочих и специалистов среднего звена [2]. В нескольких регионах страны запущен проект подготовки рабочих кадров на основе дуального образования.

Наряду с понятием «дуальная система обучения» употребляются понятия «модель дуального обучения», «технология дуального обучения», относящиеся к системе профессиональной подготовки и по сути, определяемые значением слова дуальность как двуединство, двойственность.

Если дуальное обучение определяется как форма подготовки кадров, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности, то модель дуального обучения – это система методов, организационных форм, средств их реализации, также приёмов педагогической техники в условиях профессиональной подготовки на основе взаимодействия учебного заведения и предприятия.

В нашем исследовании мы рассматриваем технологию обучения как системную категорию, где основными составляющими компонентами структуры будут являться: цели и содержание обучения, средства сотрудничества при педагогическом взаимодействии, а также организация учебного процесса и результат деятельности участников этого процесса.

В исследованиях Б.Т. Лихачева под педагогической технологией определена совокупность психолого-педагогических установок с определенным социальным набором и компоновкой форм, методов, способов и приемов обучения, а также воспитательных средств; которые в свою очередь определяют инструментарий образовательного процесса.

Под педагогической технологией, по В.М. Монахову, можно понимать продуманную модель по проектированию, организации и проведению учебного процесса при совместной педагогической деятельности с безусловным обеспечением комфортных условий как для учащихся, так и для учителя.

Технология отвечает на вопрос – как наилучшим образом достичь целей обучения, управления этим процессом.

Основой профессиональной деятельности будущего специалиста являются сформированные компетенции. Компетенции представляют собой многоплановые и многоструктурные характеристики, оценка которых не может быть в полной мере стандартизирована. Они тяжело поддаются измерениям. Непременным признаком профессиональной компетенции выступает умение соотносить имеющиеся знания с целями, условиями и способами практической деятельности, применять в своей практической

деятельности различные научные методы, а следовательно, развивать способности и творческий потенциал [5].

Таким образом, по нашему мнению, технология дуального обучения направлена на последовательное воплощение на практике заранее спланированного процесса профессиональной подготовки студента в условиях теоретического и производственного обучения на предприятии.

Действующие государственные образовательные стандарты профессиональной подготовки регламентируют формы теоретического и практического обучения, содержательно направленные на формирование компетентного специалиста [1].

Технология дуального обучения может быть представлена моделью формирования профессиональной компетентности, которая построена на взаимосвязи сформулированных целей по профессиональной подготовке, принципов построения процесса обучения, соответствующего целям – содержания, социального партнерства и взаимодействия всех субъектов теоретического и производственного обучения в системе «колледж - предприятие», обеспечивающей подготовку выпускников, которые легко адаптируются в новых социальных условиях и могут быть конкурентоспособны на рынке труда [5].

Профессиональная компетентность помимо технологической подготовки включает целый ряд других компонентов, имеющих надпрофессиональный характер. Это, личностные качества выпускника такие, как ответственность, самостоятельность, умения и способность принимать решения, способность к обучению, развитию гибкости мышления.

Профессиональное обучение с центром активной позиции обучающегося определяется освоением профессиональной деятельности в виде цикла фаз: информирование, планирование, принятие решения, выполнение, контроль, оценка. Но учебная производственная ситуация на уровне этих фаз существенно ограничена и отличается от реального

производства, т.е. теория и практика обучения проходят с отрывом от производства.

Это приводит к тому, что выпускники «доучиваются» на месте работы: новичкам прикрепляют наставников, вводят в должность, специально для них разрабатывают и внедряют программы обучения и адаптации.

Технология дуального обучения в профессиональной подготовке, соединяя теоретическое обучение в учебном заведении и практическое обучение на предприятии, меняет качество образования, приближая его к запросам производства.

Основной принцип дуальной системы обучения – это равноценное участие и ответственность учебного заведения и предприятий за качество подготовки кадров. Заинтересованность предприятия заключается, прежде всего, в возможности подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, на их переучивание и адаптацию. Обучающиеся не только непосредственно знакомятся с реальными производственными условиями и осваивают основы профессиональной деятельности, но и получают возможность успешного трудоустройства по специальности после окончания обучения [2].

Основными условиями внедрения дуальной системы профессионального обучения являются:

- наличие базовых предприятий;
- разработка программы взаимодействия учебного заведения и предприятия;
- создание или выделение ученических мест, учебных полигонов на предприятии;
- введение стажировки преподавателей специальных дисциплин на предприятии.

Выделим преимущества технологии дуального обучения (в соответствии с традиционной формой обучения):

- дуальная технология обучения позволяет в процессе подготовки специалистов устранить основной недостаток традиционных форм и методов

обучения – разрыв между теорией и практикой позволяет усилить практическую направленность образовательного процесса, при сохранении уровня теоретической составляющей;

– технология позволяет выполнить поставленные задачи по подготовке специалистов, которые готовы выполнить основные трудовые функции на предприятии;

– в модели дуальной системы обучения имеется возможность воздействовать на личность специалиста, на формирование необходимых качеств работника;

– дуальная система обучения как технология повышает мотивацию и потребности для получения знаний, необходимых для профессиональной деятельности, в связи с тем, что качество приобретенных знаний позволит качественно выполнить служебные обязанности на рабочем месте;

– дуальная система обучения как технология повышает заинтересованность руководителя предприятия и организации в обучении и подготовке «своих» работников;

– технология дуального обучения позволяет повысить не только мобильность выпускника в профессиональном направлении, но и сделать его конкурентоспособным на современном рынке труда;

– дуальная система обучения как технология позволяет организовать образовательный процесс в диаде «колледж - предприятие», работая при таком взаимодействии в ходе обучения, учитываются требования производственные, которые предъявляются к будущему специалисту.

Дуальная система обучения как технология является результатом взаимодействия образовательного учреждения с работодателем и, как показывает опыт европейской системы образования, дает определенность в будущей профессиональной деятельности и в успешной социальной адаптации. Студент, начиная с первых этапов обучения, включается в процесс производства, как работник предприятия выполняет обязанности согласно возложенным на него функциям, распоряжается ресурсами, несет ответственность, овладевает необходимыми профессиональными умениями и

навыками, а в некоторых случаях может получать заработную плату по договору. Как показывает опыт, соотношение времени теоретического и производственного обучения составляет 40 к 60 %. После проведения теоретического обучения в программу обучения будущих специалистов включены обязательные посещения гостиниц, мастер-классов проводимых специалистами по гостиничному сервису и туризму, профессиональных выставок проводимых ежегодно в г. Челябинске и г. Екатеринбург.

Для студентов отделения «Туризма и гостиничного сервиса» совместно с преподавателями на постоянной основе организуются выездные экскурсии на «Чашковский хребет», НП «Таганай», НП«Зюраткуль», студенты покорили «Александровскую сопку» и гору «Аракуль» (Аракульский Шихан).

При внедрении дуальной системы обучения как технологии важно при разработке и реализации образовательной программы учитывать со стороны работодателя потребности и требования к определенной квалификации и компетентности будущего работника, однако без ущерба для теоретической подготовки выпускника.

Практическое обучение осуществляется на предприятии при непосредственном участии специалистов предприятия, прошедших педагогическую подготовку, и преподавателей учебного заведения, прошедших курсы повышения квалификации на предприятии.

Практическое производственное обучение проходит на реальных производственных местах – Отель «Парк-Сити», ОАО «Гостиничное хозяйство», отель «Славянка», отель «Берёзка», отель ООО "ОтельСтрой" (*Рэдиссон Блу Челябинск*), ООО «Спутник», ООО «Каникулы» и др. поэтому у работодателей уже на этой стадии складывается мнение о знаниях и навыках студентов. В то же время студенты во время прохождения практики имеют возможность познакомиться с режимом работы отеля и турфирмы, с условиями и экономическими возможностями предприятия. По итогам теоретического и практического обучения профессиональных модулей

студенты подтверждают освоение профессиональных компетенций - сдают экзамен квалификационный с приглашёнными специалистами в сфере гостиничного сервиса и туризма со стороны потенциального работодателя.

Как уже отмечалось выше производственное практическое обучение проходит на реальных производственных местах в гостиницах и турфирмах. А специалисты отелей и турфирм являются компетентными руководителями практического обучения, и в период практики студенты являются сотрудниками отелей и турфирм. Председателем Государственной экзаменационной комиссии является эксперт по лицензированию и сертификации гостиничных услуг и владелец турфирмы.

Результатом плодотворного сотрудничества и налаженными деловыми отношениями с основными работодателями, является то, что на сегодня отделение «Туризма и гостиничного сервиса» трудоустраивает более 65% своих выпускников.

Дуальная система обучения продиктована жизнью, требованиями современного производства, необходимостью успешной реализации Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития.

Список литературы:

1. Аникеев А. А., Артуров Е. А. Современная структура образования в Германии // *Alma mater*. – 2012. – № 3. – С. 67–68.
2. Терещенкова Е. В. Дуальная система образования как основа подготовки специалистов // *Концепт*. – 2014. – № 04 (апрель). – ART 14087. – 0,4 п. л.
3. А.А. Кутумова, Г.А. Яркова. Современные наукоемкие технологии.// 2016. – № 4 (часть 1) – С. 139-142
4. Югфельд Е.А. Анализ эффективности дуальной модели обучения при подготовке специалистов в условиях государственно-частного партнерства // *Вестник высшей школы «Alma mater»*. 2014. № 9. Стр.44-47;

5. Югфельд Е.А. Характеристика структуры профессионального образования Германии: дуальность обучения // Современное общество, образование и наука: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 июля 2013 г.: в 5 частях.

ЗНАЧЕНИЕ И ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.В.Шайбель,
Преподаватель ПЦК Технологии машиностроения

В материалах, посвящённых проблемам модернизации профессионального образования, постоянно подчёркивается необходимость создания опережающего обучения. Реализация этого требования видится в формировании у обучающихся следующих единиц (конструктов) образования: компетентностей, компетенций и метапрофессиональных качеств, существенной характеристикой которых является высокий уровень обобщённости и интегративность. Данный факт означает, что образование видится не столько в ориентации его содержания на развивающее производство, сколько в формировании у обучающихся таких обобщённых способов взаимодействия с изменяющимся содержанием профессионального труда, которые будут востребованы в течении длительного периода профессиональной жизни.

Введение в содержание профессионального образования этих конструктов указывает на то, что знания и умения переходят в ранг тактических образовательных единиц, а компетентность и метапрофессиональные качества становятся стратегическими понятиями профессионального образования. Кроме того, данные составляющие имеют

отчётливо выраженную практико – ориентированную, деятельностьную направленность.[1, 22 стр.]

С 2014 года в РФ активно проходит реализация проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Суть проекта заключается в том, что будущий работник получает теоретическую часть знаний в образовательной организации, а практическую – на предприятии. На данный момент в 20 пилотных регионах России уже введена апробация регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, в которой включено дуальное образование.

Наиболее часто в пример приводят немецкую систему дуального обучения, которую можно считать неповторимой, так как приём на обучение несовершеннолетних студентов осуществляется, прежде всего, предприятием. Сначала ученик заключает договор с предприятием, а затем он попадает в образовательное учреждение. В Германии действует особое понятие – обучающее предприятие, а закон о профессиональном образовании предусматривает, что предприятие может добровольно быть обучающим. Существуют при этом общие подходы обучения, как в образовательном учреждении, так и на предприятии. Эти подходы подписаны и закреплены такими документами, которые в Германии называют Положение или Регламент о профессии. В этих документах изложены требования как к теоретической, так и к практической составляющей и требования к оцениванию квалификаций, которая получается на выходе.

Россия не готова к такому этапу на законодательном уровне, однако это не означает, что частично заимствовать элементы немецкой системы нельзя. Обратим внимание на условия, в которых функционируют образовательные учреждения сегодня.

Если исходить из того, что профессиональное образование должно создавать условия для формирования профессиональной компетентности работника, то образовательные учреждения должны обладать такой учебно-

материальной базой, которая равнозначна материально-техническому оснащению ведущих предприятий отрасли. Как показывает сегодняшнее оснащение региональных образовательных учреждений, данное состояние не только не приближено к равнозначному, но и далеко от совершенства.

В действующих профессионально образовательных программах прописано, что все специальные помещения, мастерские и лаборатории должны быть оснащены оборудованием, техническими средствами обучения, учитывающими требования международных стандартов, чтобы обеспечивать проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки. Данное обстоятельство и требования современной образовательной парадигмы напрямую определяют необходимость взаимодействия образовательных организаций и профильных предприятий региона.

Одной из форм интеграции образовательной организации и работодателя считается создание **базовой кафедры**, которая позволяет часть учебного процесса перенести на площадку предприятия – партнёра. Это могут быть как научные, так и учебные виды деятельности. Данное направление, по мнению многих, позволит студенту получить подготовку, которая не только повысит его профессиональный уровень, но и сократит период адаптации выпускника на современном производстве.

Другой формой взаимодействия считается **сетевой формат**, а именно совместно разработанная и утверждённая предприятиями – партнёрами сеть образовательной программы, при реализации которой консолидируются ресурсы, как образовательного учреждения, так и предприятий. К таким ресурсам относят материально – техническое, учебно – методическое, кадровое и прочее обеспечение, использование которого повысит доступность и качество образования. Такое взаимодействие позволит не только развивать систему непрерывного образования, но и адаптирует образовательные программы на изменяющийся спрос в компетентности выпускника.

Прикладной бакалавриат это практико – ориентированная программа для высших учебных заведений, суть её заключается в том, что значительная часть обучения проходит на площадках предприятий. В том случае, если колледжи являются партнёрами для высших учебных заведений, то в этой программе могут принимать участие и они.

Основываясь на данных публикаций Виктора Михайловича Дёмина, Президент союза директоров средних специальных учебных заведений России приведем примеры реализации дуального обучения в образовательных организациях РФ.

Один из флагманов развития среднего профобразования России – Калужская область, которая в числе первых внедрила систему дуального обучения. Например, на базе Калужского колледжа информационных технологий и управления учебный центр подготовки и переподготовки специалистов для автомобильной промышленности стал площадкой для внедрения и обкатывания дуальной системы обучения. Данный центр оснащен аудиторными классами и лабораториями, общая площадь которых около 11 тысяч квадратных метров. Центр оснащен современным оборудованием, по некоторым направлениям подготовки центр имеет сертификаты соответствия европейским стандартам обучения. Общая сумма затрат на создание и развитие данного центра составила около 1 млрд. руб. В итоге совместно с ООО «ФольксвагенГрупРус» на базе Калужского колледжа информационных технологий и управления были открыты адаптивные специальности по направлениям: «мехатроника», «автомехатроника», «механик – конструктор», «оператор в логистике», «слесарь механосборочных работ». По словам В. Доможира заместителя министра и начальника управления профессионального образования и науки Калужской области, теоретическая часть обучения осуществляется на базе колледжа с приглашением преподавателей с завода и строится с учётом тех компетенций, которые будут приобретаться в дальнейшем на практике. Программу практического обучения полностью готовят специалисты

предприятия. Руководство по развитию персонала «ФольксвагенГрупРус» заключает ученические договоры со студентами групп дуального обучения, в соответствии с которыми обязуются обеспечить учащихся спецодеждой, материалами, ежемесячной стипендией в размере МРОТ, а также питанием во время занятий на заводе. Определённые обязательства берут на себя и сами студенты: по окончании колледжа они должны не менее трех лет отработать на заводе или возместить работодателю понесённые затраты [2].

Еще одним примером внедрённой системы дуального обучения можно считать опыт Владимирской области, где департаментом образования заключены соглашения с областной торгово-промышленной палатой и ассоциацией работодателей и товаропроизводителей. Все учреждения профессионального образования заключают долгосрочные и краткосрочные договоры на подготовку кадров для отраслей экономики, прохождения обучающимися производственной практики и прочим направлениям.

Положительным примером является частно-государственное партнёрство ГБОУ СПО ВО «Профессиональный лицей № 9» и ОАО «Завод «Автоприбор» на основе интеграции ресурсов лицея и производственного предприятия с центром сертификации профессиональных квалификаций выпускников лицея. Программы обучения разрабатываются и корректируются совместно со специалистами завода, на заводе открыты учебно – производственные мастерские и учебные аудитории. Учебный процесс организован совместно с трудовым процессом, что позволяет адаптировать выпускника к работе в трудовом коллективе, в то же время создаются студенческие научные проекты и ВКР по реальным заказам работодателей. Все преподаватели и мастера производственного обучения лицея прошли стажировку на площадке работодателя. Сформирован учебно – производственный кластер, реализующий программы образования и профподготовки для машиностроительной отрасли.

В Краснодарском крае между ОАО «АПФ «Фанагория» и ГБОУ НПО ПУ № 65 Краснодарского края налажено социальное партнёрство по

подготовке кадров для отрасли виноградарства, создан ресурсный центр «Янтарь».

В Курганской области примером партнёрства являются образовательно – производственные комплексы. Дуальная система образования успешно применяется ЗАО «Курганстальмост», ОАО «Курганский машиностроительный завод» и ГБПОУ «Курганский промышленный техникум». «Курганстальмост» два раза в неделю предоставляет учебный центр для производственного обучения студентов техникума по профессии «сварщик» (порядка 50 человек), кроме того предприятие передало техникуму в безвозмездное пользование производственный цех № 820, где студенты (база на 60 человек) по 5 профессиям машиностроительного профиля во время обучения производят и в дальнейшем реализуют продукцию.()

Создание базовых кафедр – приоритетное направление во многих регионах России: Калужской, Самарской, Нижегородской, Липецкой, Свердловской, Ульяновской, Московской и другим областям. Особое внимание уделяют базовым кафедрам инновационного типа для подготовки практико-ориентированных специалистов на базе высоко технологичных предприятий. Например, в ГБОУ СПО МО «Красногорский колледж» создал кафедры: автомеханики на базе ООО «Краногорское управление благоустройства»; на отделении «Экономика и бухгалтерский учёт» и «Право социального обеспечения» на базе ИФНС России по г. Красногорску Московской области; в Истринском филиале колледжа создана кафедра на базе ОАО «Проектно строительное объединение №13». В колледже созданы лаборатории «Основы мехатроники»; учебный комплекс «Умный дом»; учебный центр сетевых технологий Cisco; учебный класс 3D-проектирования изделий в САД-системах; учебный интерактивный класс по программированию и разработке управляющих программ для современных систем ЧПУ.

Это лишь некоторые примеры внедрения системы практико-ориентированного профессионального образования, цель которой получить ряд современных характеристик, методологически связанных с рыночными подходами к условиям функционирования российской экономики и производства. А именно:

- Формирование современной системы квалификаций.
- Изменение механизмов образовательных программ с учётом гибкости и разнообразия образовательных траекторий.
- Новое построение образовательной сети (многопрофильные центры, центры доступа к образовательным ресурсам и пр.).
- Формирование внешней оценки результатов образования и обучения.
- Широкая информационная открытость при предоставлении информации о деятельности образовательных учреждений предприятиям – партнёрам.
- Новая модель мотивации для выпускника при определении дальнейшей профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова, Профориентология, М.:Академический Проект, 2016 г., 192 стр.
2. Клавдия Шур. /КОММЕРСАНТЪ BUSINESS GUIDE/ №51, 19 ноября 2013 года.
3. <https://academy-prof.ru> Практико-ориентированное обучение в СПО или дуальная система образования, статья от 05.05.2017 г.

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ К РЫНКУ ТРУДА

С.Д. Шлома,
преподаватель ПЦК Экономики и
организации машиностроения

В настоящее время российская система образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности профессиональных образовательных организаций за конечные результаты образовательной деятельности и содействия адаптации выпускников к рынку труда. Получение диплома – большое событие в биографии каждого человека, однако в профессиональном становлении – это полдела. Выпускнику колледжа очень важно успешно влиться в трудовой коллектив и приобрести опыт корпоративного взаимодействия, чтобы применить свой диплом, свои умения и компетенции на практике. В тоже время, многие выпускники ПОО СПО практически не подготовлены к адаптации на современном рынке труда, вопрос о помощи им в этом всегда стоял на повестке дня [7]. Практическое решение этой проблемы тормозится неразвитостью инфраструктуры системы адаптации персонала на рынке труда.

Понятие «адаптация» заимствовано из биологии и происходит от латинского «*adapto*» - «приспосабливаю», что означает приспособление, приурочивание к окружающей среде. Под ним, в узком смысле, понимают приспособление организма и его функций, органов и клеток к условиям среды.

В широком смысле, трактовка «адаптация» предполагает два основных подхода. В их основе лежит двойственность природы адаптации. В рамках первого подхода адаптация рассматривается как внутренний динамический *процесс*, как некое свойство организма человека. Основную смысловую нагрузку при этом несет термин «приспособление». Именно он характеризует

процесс, который происходит с новым сотрудником, когда тот приходит в организацию. С этой точки зрения, адаптация – это приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Второй подход можно назвать *процедурным* – термин «адаптация» применяют для обозначения комплекса организационно-управленческих мероприятий, с целью облегчения вхождения новых сотрудников в жизнь организации, сокращению периода адаптации в коллективе. В этом случае вместо понятия «адаптация» часто используется термин «введение в должность» или «введение в курс дела». С этих позиций адаптация – «это совокупность мероприятий, облегчающих новому работнику овладение новыми трудовыми функциями, знаниями, навыками, правилами поведения [2]».

Также, адаптация может рассматриваться и как *результат*. В этом случае адаптация является свидетельством того, в какой степени индивид приспособлен к среде жизнедеятельности, данным условиям и насколько его поведение, отношения и результативность деятельности соответствуют возрасту, социальным нормам и правилам, принятым в этом социуме.

С точки зрения управления персоналом в организации адаптация имеет двойную направленность. С одной стороны, новый работник знакомится с коллективом, новыми обязанностями и условиями труда, пытается осознать их и принять. С другой стороны, сама организация изменяется и адаптируется к особенностям сотрудника. В связи с этим А.П. Егоршин различает два процесса адаптации: *адаптацию персонала* и *адаптацию работника*. Поэтому процесс адаптации можно определить как взаимное приспособление сотрудника и организации, которые оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Возможность долгосрочного сотрудничества зависит от того, насколько успешно это приспособление [3].

В зависимости от объекта, к которому сотрудник адаптируется, адаптация подразделяется на *производственную* и *внепроизводственную*. Внепроизводственная адаптация относится к сферам жизни сотрудника, не связанным непосредственно с его работой. Наибольший интерес для нас представляет производственная адаптация, которая включает все аспекты приспособления сотрудников к работе в новой организации, а именно:

- профессиональную адаптацию - это приспособление работника к выполняемой работе. Она заключается в ознакомлении и активном освоении профессии, её специфики, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии;

- психофизиологическую адаптацию - предполагает привыкание к условиям труда и режиму работы, налаживание обычного уровня трудоспособности;

- социально-психологическую адаптацию - приспособление новичка к коллективу, включение работника в систему взаимоотношений в организации, в её коллектив как равноправного, принимаемого всеми членами;

- организационно-административную адаптацию – приспособление к сложившейся структуре предприятия, привыкание к новой корпоративной структуре, стилю руководства;

- экономическую адаптацию – привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения;

- санитарно-гигиеническую адаптацию – приспособление к распорядку работы, новым требованиям производственной и технологической дисциплины [4].

Несмотря на то, что адаптация на новом рабочем месте является одним из важнейших испытаний для тех, кто ищет его впервые, в нашей стране факту адаптации и помощи в ней уделяют недостаточно внимания. Ряд компаний не занимаются адаптацией новых сотрудников вообще, либо используют шаблонные мероприятия, иногда проводят несколько

адаптационных мероприятий в начале испытательного срока, а потом полное невнимание к персоналу. Однако на практике оказывается, что на адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров в организации [5]. Так, наиболее высокий процент принятых на работу (70-80%) покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. При этом 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации [4].

Поэтому справедливо предположить, что необходимы определенные организационно-управленческие условия, которые облегчили бы молодым специалистам овладение новыми трудовыми функциями, знаниями, навыками, а также приспособление к новым условиям труда и социальной среде. В связи с этим рассмотрим адаптацию как процесс, т.е. совокупность мероприятий, которые необходимо выполнять для того, чтобы адаптация прошла успешно и принесла желаемый положительный эффект.

Комплекс таких мероприятий включает:

- введение в должность, которое представляет собой совокупность процедур, имеющих цель ускорить освоение новичком работы, сократить период адаптации в коллективе, помочь установить контакты с окружающими;

- наставничество, под которым понимают назначение в помощь новичку опытного работника, который делится своим профессиональным опытом, руководит процессом производственной адаптации, поддерживает нового сотрудника.

В профессиональной адаптации обучающихся при традиционном обучении важным моментом является производственная практика, реализуемая в условиях реального производства. Именно в этот период студентам предоставляется возможность влиться в трудовые коллективы и приобрести некоторый опыт корпоративного взаимодействия. Но перечисленные выше мероприятия, реализуемые в процессе производственной практики, в силу ряда причин не дают необходимого

эффекта производственной адаптации будущих выпускников колледжа. Во-первых, производственная практика по продолжительности составляет незначительное время от нормативного срока обучения по специальности. Во-вторых, в процессе внедрения системы наставничества в масштабах организации существуют определенные трудности. В-третьих, закрепляются и трудоустраиваются на рабочих местах прохождения практики лишь незначительная часть выпускников [7].

Более того, как считают социальные психологи, в более раннем возрасте трудности новых знакомств и поиски наилучших отношений с новыми людьми проходят легче [1]. Поэтому, чем раньше обучающийся начнет получать опыт адаптации на производстве, тем быстрее у него сформируется адаптивность к моменту трудоустройства. Такого раннего опыта адаптации у студентов при традиционном обучении нет.

В связи с этим, для студентов, будущих молодых специалистов, на наш взгляд, именно дуальное образование позволит обеспечить плавное вхождение в трудовую деятельность и безболезненную производственную адаптацию.

На основе анализа литературы и опыта профессиональной подготовки нами были выделены виды деятельности студентов, позволяющие определить результативность производственной адаптации при традиционном и дуальном обучении, которые представлены в таблице.

Таблица 1. Виды деятельности студентов при традиционном и дуальном обучении

Виды адаптации	Виды деятельности	
	Традиционное обучение	Дуальное обучение
1. Профессиональная	Производственная практика, как правило, не приближена к реальным условиям проф. деятельности	Ясно, однозначно описывает получаемую профессию, выполняет конкретные трудовые обязанности, несет должностную ответственность, немедленно применяет приобретенные знания и умения при трудоустройстве
2. Психофизиологиче-	Знакомится с	Знакомится и привыкает к условиям труда

ская	условиям труда и режимом работы	и режиму работы
3. Социально-психологическая	Работает под руководством наставника	Учится умению работать в коллективе, включается в систему взаимоотношений в организации
4. Организационно-административная	Имеет представление о структуре предприятия	Знакомится со структурой предприятия, погружается в общественно-корпоративную культуру предприятия, привыкает к стилю руководства
5. Экономическая	В редких случаях получает заработную плату.	Получает стипендию от предприятия; в определенных случаях получает заработную плату.
6. Санитарно-гигиеническая	Имеет представление о распорядке работы, требованиях производственной и технологической дисциплины	Хорошо знает распорядок работы, требования производственной и технологической дисциплины

Из таблицы видно, что при дуальном обучении результативность всех видов адаптации четко выражена. Тогда как при традиционном обучении все виды адаптации имеют слабо выраженный характер.

Таким образом, проблема адаптации молодых специалистов является решаемой при внедрении в профессиональном образовании проектов дуального обучения. Студент постепенно включается в систему профессиональных отношений и к выпускному курсу становится «своим» в закреплённой организации. Поэтому отпадает необходимость в каких-либо адаптационных программах, так как молодой специалист уже психологически, социально и технически готов к полноценной трудовой деятельности на конкретном рабочем месте.

Как показывает практика европейской системы образования, дуальное обучение является продуктом взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста [6].

К сожалению, дуальное образование в России реализуется лишь в форме пилотных проектов, а потому не может пока реально повлиять на ситуацию на рынке труда.

Список литературы:

1. Божко, Е.А., Проблемы адаптации молодого специалиста на новом рабочем месте [Электронный ресурс] / Е.А.Божко, Е.А.Донскова, В.И.Кузнецова и др. // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: материалы XVII Студенческой международной заочной научно-практической конференции. Режим доступа: <http://nauchforum.ru/node/4489>

2. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах [Текст] : учеб. пособие / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 96 с.

3. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] : учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 5-е изд., перераб. и доп. – Н.Новгород: НИМБ, 2005. – 720 с.

4. Зайцева, Т.В. Управление персоналом [Текст] : учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2009 – 336 с.

5. Калинина, О.Е. К вопросу о содействии трудоустройству и адаптации к рынку труда будущих менеджеров [Электронный ресурс] /О.Е.Калинина // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. 136 с. Режим доступа <http://elib.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/1023>

6. Сидакова, Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения [Электронный ресурс] / Л.В.Сидакова // Образование и воспитание. — 2016. — №2. — С. 62-64. Режим доступа : <https://moluch.ru/th/4/archive/29/803/>

7. Тимченко, К.Д., Теоретические аспекты адаптации выпускников к рынку труда [Электронный ресурс] /К.Д.Тимченко, Я.О.Сударчикова // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. 136 с. Режим доступа: <http://elib.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/1023>

БУМАГОПЛАСТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ В ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Т.Л. Савкова,
преподаватель ПЦК

Декоративно-прикладного искусства

С.В. Никонюк,
преподаватель ПЦК

Декоративно-прикладного искусства

Цель: представить опыт работы по использованию мастер-класса по бумагопластике, как одной из форм педагогических технологий в практико-ориентированном образовании для формирования и расширения профессиональных компетенций обучающихся специальности художественной направленности.

Задачи:

– передача своего опыта по использованию мастер-класса по бумагопластике, как одной из форм педагогических технологий в практико-ориентированном образовании для формирования и расширения профессиональных компетенций обучающихся специальности художественной направленности;

– совместная работа с участниками мастер-класса по созданию панно в технике бумагопластики;

– оказание методической помощи участникам мастер-класса при создании панно;

– рефлексия собственного профессионального мастерства участниками мастер-класса.

Коллеги, перед началом нашего мастер-класса я хотела бы тезисно коснуться, того факта чем является мастер-класс и какова его роль в практике дуального образования.

Понятие «мастер-класс» пришло к нам из английского языка. Первая его часть переводится как «искусный специалист», а вторая – как «курс обучения». В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова мастерство трактуется как высокое искусство в какой-либо отрасли, а мастер – как квалифицированный работник в какой-нибудь производственной области; руководитель производственного цеха; человек, который умеет хорошо, ловко что-нибудь делать; специалист, достигший высокого искусства в своем деле. Согласно «Словарю современных понятий и терминов» мастер-класс – это краткосрочные курсы высшего мастерства в какой-либо области, организуемые или проводимые выдающимися мастерами в этой области со своими коллегами.

Мастер-классы широко используют в настоящее время для обучения представители многих специальностей: врачи, актеры, певцы, художники, модельеры, парикмахеры и т.д., то есть представителей тех профессий, где творческий, индивидуальный характер выдающегося специалиста особенно ярко выражен. Мастер-класс, как педагогическая технология, по своей сути логично укладывается в практику преподавания специальностей художественного направления.

Основной принцип мастер-класса – «Я знаю, как это делать, и я научу вас». Именно этот принцип, где теория реализуется в практический опыт и является ключевым для понимания реализации дуального образования в практике художественного образования.

Основные преимущества мастер-класса — это уникальное сочетание короткой теоретической части согласно заявленной теме, демонстрации преподавателем своей педагогической технологии или методики, индивидуальной практической работы всех участников с последующим обобщением и обсуждением результатов.

Мастер-класс отличается от семинара или открытого занятия тем, что во время мастер-класса преподаватель рассказывает и, что еще более важно, показывает, как применять на практике новую технологию или методику.

Участникам мастер-класса также предоставляется возможность попрактиковаться под контролем преподавателя в применении полученных знаний с тем, чтобы в дальнейшем творчески применить данные технологии или методики в собственной деятельности.

А теперь, уважаемые коллеги, начнем наш увлекательный мастер-класс и окунемся в творческий процесс.

Ход мастер-класса «Изготовление панно в технике бумагопластики»

I. Организация начала мастер-класса

Участники мастер-класса готовят рабочее место: готовят коврик для резки бумаги, канцелярский нож, бумагу, карандаш, клей.

Преподаватель здоровается с участниками мастер-класса.

II. Постановка задания участникам мастер-класса для практической работы.

Преподаватель озвучивает тему, цель занятия, даёт пояснение, для чего нужны те знания и умения, которые обучающиеся получают на мастер-классе и где они их смогут применить.

Преподаватель: Бумагопластика – это искусство работы с бумагой. Принцип данной техники состоит в умении придать плоскому материалу (бумаге) объемную форму, используя простейшие приемы, такие как вырезание, сгибание, скручивание, плетение, склеивание определенным образом, создание необходимых ребер жесткости.

Оказывается, что бумага может быть пластична: впервые «опровергнув» законы физики китайский архитектор Масахиро Чатани. Именно он придумал бумажную пластику или, как еще называют этот тип бумажного ремесла, объемные открытки.

Бумагопластика позволяет сделать рисунки пространственными. Благодаря этой технике несложно сделать «живыми» животных, сказочных

персонажей. Поделки изготавливаются из нескольких элементов. При этом каждой детали, с помощью ножниц и ножа, придается необходимая форма и объем. Впоследствии все части собираются в одну целую композицию, создавая неповторимый образ, внешне схожих с барельефами и полуобъемных панно, объемных цветов, фигурок людей, животных, зданий.

Существуют очень большое количество видов бумагопластики. Вот самые основные из них: **оригами, модульное оригами, торцевание, квиллинг, бумагокручение, пейп-арт, бумажная филигрань, работа с гофрированной бумагой, бумажная живопись** и многие другие.

Бумагопластика широко применяется в проектировании и макетировании различных изделий художественного и технического назначения.

На сегодняшнем мастер-классе мы выполним панно в технике бумагопластики на тему «Цветы и бабочки», используя достаточно простые приемы работы с бумагой. Однако эти приёмы можно перенести и в более сложные композиции с различными мотивами и сюжетами.

Для того, чтобы познакомиться с приёмами бумагопластики, воспользуемся не цветной, а белой бумагой. Всю работу можно разбить на этапы.

1 этап. Карандашом на бумаге наносим различные контурные силуэты цветов. Контурные цветы могут быть различны по силуэту, размеру и форме. Также можно нарисовать различные травинки и листья. Дополнительно нарисовать бабочек.

2.этап. Вырезать все нарисованные детали.

3 этап. Придаем объемно-рельефную форму лепесткам цветов, травинкам, крыльям бабочек путем скручивания или надреза бумаги канцелярским ножом ребра жёсткости.

4 этап. Собираем цветы сложной конструкции, если они имеют несколько слоев лепестков и мелкие детали, например: тычинки или прорезной декор на лепестках.

5 этап. Готовые детали композиции располагаем на заранее подготовленной поверхности панно. Передвигая детали композиции ищем наиболее выразительную композицию.

6 этап. Приклеиваем элементы композиции.

Превратить панно с бумагопластикой в настоящую картину можно по-разному: оформить дополнительное паспарту, вставить в рамку и т.д.

Объяснение задания сопровождается поэтапной демонстрацией всех операций по изготовлению деталей композиции на каждом этапе. Участники мастер-класса повторяют за преподавателем все демонстрируемые операции за ним у себя.

IV. Инструктаж.

Преподаватель повторяет всю последовательность действий

Затем раздаёт листы бумаги и наглядный материал.

Если у участников мастер-класса возникают вопросы, то преподаватель отвечает на них.

V. Самостоятельная работа участников мастер-класса и текущий контроль.

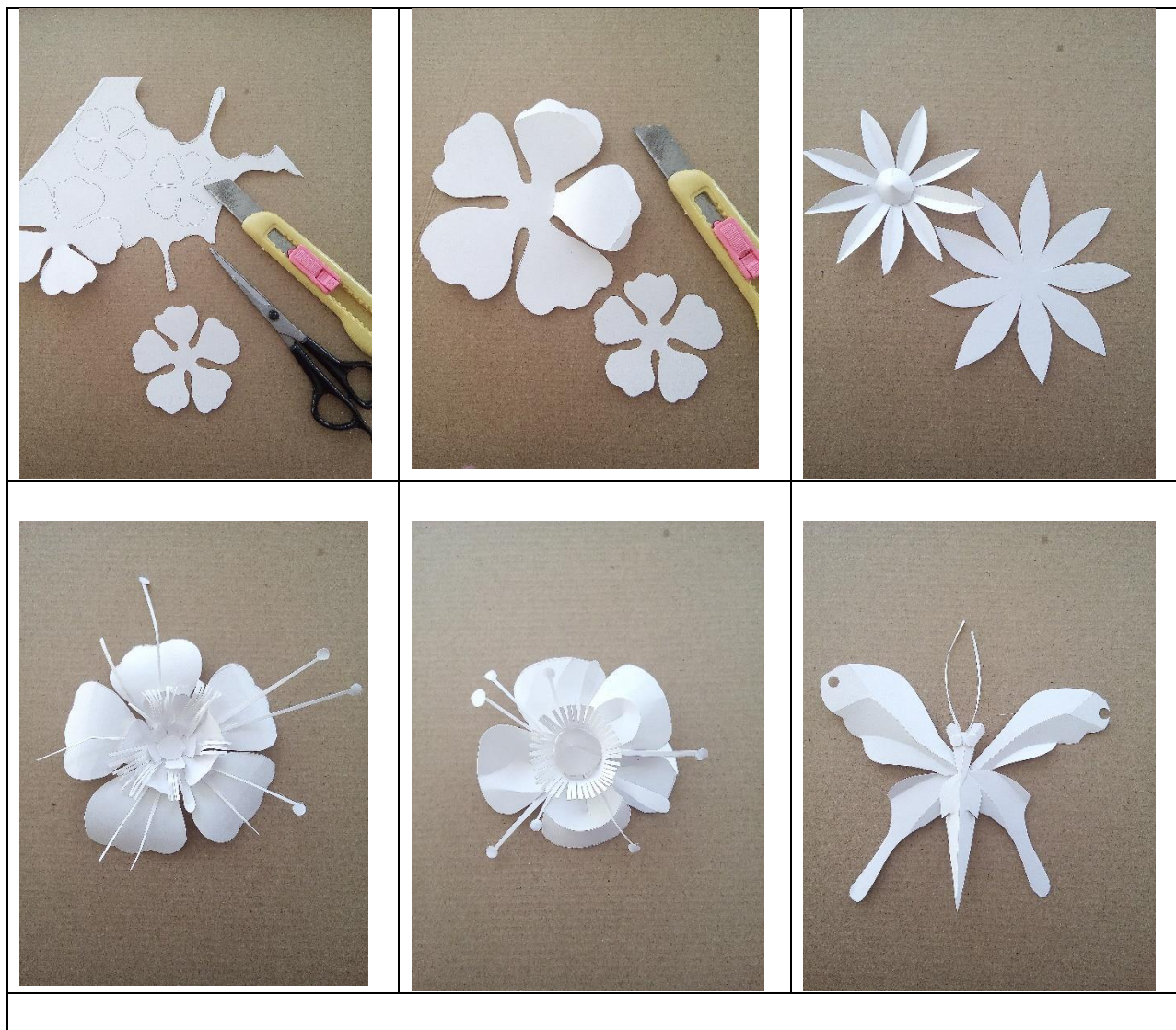
Во время выполнения работы участники мастер-класса пользуются полученными наглядными материалами и образцами. Затем они выполняют отдельные детали панно – цветы и бабочки различной конструкции, травинки.

Во время работы преподаватель отвечает на вопросы, возникшие у участников мастер-класса, смотрит, помогает, даёт советы при выполнении.

V. Итоговый контроль выполнения работы.

За 10 минут до окончания мастер-класса проводится итоговый контроль выполненных работ. Участники мастер-класса выкладывают окончательный вариант цветка или бабочки для итоговой композиции панно. Готовые детали панно приклеиваются на поверхность заранее подготовленной и оформленную в виде картины. Затем преподаватель обобщает итоги

проделанной работы словами о том, что подобная композиция может быть хорошей темой для создания различных панно, а также в оформлении сувениров, открыток.





Алгоритм подготовки и проведения мастер-класса

№	Содержание деятельности	Результат
1	Планирование мастер-класса (актуальность, цели и задачи, тема, ожидаемые результаты, план проведения, состав участников, время проведения).	Утверждение мастер-класса на заседании УМО.
2	Подготовка мастер-класса: 2.1. авторское теоретическое обоснование проблематики мастер-класса Обобщение педагогического опыта 2.2. разработка плана проведения мастер-класса	План проведения мастер-класса с указанием форм, методов, приемов, этапов
3	Проведение мастер-класса: 3.1. практическая демонстрация ведущим мастер-класса своих методов, приемов, форм педагогической деятельности согласно плану мастер-класса 3.2. самостоятельная деятельность участников мастер-класса в малых группах на основе полученных знаний 3.3. рефлексия (дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и участников мастер-класса)	Отзывы, предложения участников мастер-класса, данные анкетирования.
4	Оформление работы мастер-класса для дальнейшего распространения опыта.	Кейс, портфолио мастера

Критерии качества подготовки и проведения мастер-класса

Для определения эффективности подготовки и проведения мастер-класса мы предлагаем использовать следующие критерии.

Презентативность. Выраженность инновационной идеи, уровень ее представленности, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования.

Эксклюзивность. Ярко выраженная индивидуальность (масштаб и уровень реализации идей). Выбор, полнота и оригинальность решения инновационных идей.

Прогрессивность. Актуальность и научность содержания и приемов обучения, наличие новых идей, выходящих за рамки стандарта и соответствующих тенденциям современного образования и методике

обучения предмета, способность не только к методическому, но и к научному обобщению опыта.

Мотивированность. Наличие приемов и условий мотивации, включения каждого в активную творческую деятельность по созданию нового продукта деятельности на занятии.

Оптимальность. Достаточность используемых средств на занятии, их сочетание, связь с целью и результатом (промежуточным и конечным).

Эффективность. Результативность, полученная для каждого участника мастер-класса. Каков эффект развития? Что это дает конкретно участникам? Умение адекватно проанализировать результаты своей деятельности.

Технологичность. Четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры), наличие оригинальных приемов актуализации, проблематизации («разрыва»), приемов поиска и открытия, удивления, озарения, рефлексии (самоанализа, самокоррекции).

Артистичность. Возвышенный стиль, педагогическая харизма, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию, степень готовности к распространению и популяризации своего опыта.

Общая культура. Эрудиция, нестандартность мышления, стиль общения, культура интерпретации своего опыта.

Использование данных методических рекомендаций позволит, на наш взгляд, обеспечить качественную подготовку и эффективное проведение мастер-классов в рамках распространения педагогического опыта работников областной образовательной системы.

