

Модель дуального обучения в ГБПОУ ЯНАО «Тарко - Салинский профессиональный колледж»

Алгоритм реализации модели дуального обучения [3] по подготовке кадров для бизнеса в системе среднего профессионального образования включает в себя семь основных этапов и охватывает собой весь цикл работ - от анализа потребности работодателей региона до гарантированного трудоустройства выпускников, подготовленных в соответствии с количественным и качественным заказом предприятий и прошедших процедуру оценки и сертификации.

Для определения баланса между спросом на кадры со стороны предприятий и возможностями региональной государственной системы среднего профессионального образования, а также для дальнейшего эффективного размещения и исполнения заявок работодателей необходимо консолидировать заказы со стороны конкретных предприятий [1].

Одним из ключевых инструментов модели дуального обучения будет являться трёхстороннее соглашение между предприятием - работодателем, образовательной организацией и обучающимся. По данному соглашению сторон возможно принятие на себя обязательства по выстраиванию образовательного процесса на основании взаимных интересов. Благодаря трёхсторонним соглашениям бизнес будет получать возможность для корректировки образовательных программ (введение новых специальных дисциплин, изменение формата преподавания, внедрение проектного подхода к обучению и т.д.), образовательная организация обретёт надёжного социального партнёра, а обучающийся - понимание цели своего обучения и перспектив, которые перед ним открываются.

Меняется сам подход : внедряется система с элементами дуального - практико - ориентированного - обучения, предусматривающая баланс теории и практики, развитие института наставничества. Знания обучающийся получает в образовательной организации, а навыки и компетенции - на том предприятии, где планирует работать в будущем. Все виды практик выстраиваются под бизнес. Таким образом, открывается возможность для повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации выпускника - будущего сотрудника - к месту работы [1].

Алгоритм модели

Шаг 1: Разработка совместно с работодателем модели компетенций выпускника в формате "знать - уметь".

Шаг 2: Проведение сравнительного анализа требований работодателя к профессиональным и общекультурным компетенциям выпускника с требованиями ФГОС СПО.

Шаг 3: Введение дополнительных дисциплин или дидактических единиц в

другие учебные дисциплины и профессиональные модули, реализующие требования работодателя. Для этого можно использовать вариативные часы и часы общеобразовательного цикла.

Шаг 4: Определение теоретической, лабораторной и практической части учебных дисциплин и профессиональных модулей.

Шаг 5: Формирование учебного плана с учётом рекомендаций работодателей по усилению конкретных дисциплин и модулей.

Шаг 6: Согласование с работодателем перечня лабораторных и практических занятий, проведение которых возможно или необходимо на базовом предприятии, включение полученных результатов в график учебного процесса (в соответствии с местом темы в программе дисциплины).

Шаг 7: Разработка образовательной программы с учётом дополнений в ФГОС СПО рекомендаций работодателей.

Шаг 8: Составление рабочего учебного плана с учётом приоритета дисциплин общепрофессионального цикла, необходимых для успешного освоения модулей профессионального цикла [2].

Пути реализации модели дуального обучения в ГБПОУ ЯНАО "Тарко - Салинский профессиональный колледж"

Цель: сформировать конкурентные преимущества образовательной организации.

Задачи:

Исследование рынка работодателей.

Построение модели выпускника.

Корректировка учебного плана.

Заключение договоров на практику.

Дальнейшее трудоустройство выпускников.

Реализация:

1. Теоретические занятия - на базе колледжа.

Практические, лабораторные занятия и практика - на предприятии (одном или нескольких в зависимости от профессиональных компетенций).

Финансирование: взаимовыгодные условия.

Мониторинг результативности реализации модели дуального обучения

1. Создание рабочей группы, включающей представителей работодателей.

2. Проведение самообследования :

-имеющихся и необходимых ресурсов : материально - технических, методических, кадровых.

- условий для реализации образовательной программы.

3. Определение направления дальнейшего развития :

- выявленные несоответствия будут "дельтой развития", основой для планирования повышения квалификации педагогических кадров, наставников на производстве, решения вопросов поставки или модернизации учебного

оборудования, определения баз практик, закупки или разработки учебно - методических пособий, учебников и т.д.

Выполнение всех этих условий модели дуального обучения может привести к достижению качественного результата - профессиональной квалификации выпускников, востребованной сферой труда ; участие обучающихся в соревновательных мероприятиях международного движения WordSkills ; подготовки экспертов WordSkills.

Один из путей создание - совместно с работодателями тренинговых функционирующих предприятий : станции технического обслуживания, сервиса коммунальных услуг (ремонт электрооборудования, отделочного ремонта и т.д.).

Работодатели и обучающиеся, рассматривая образование как услугу, оценивают качество образования как потребители и, потому их оценка отличается от оценки государства и образовательных организаций. Выпускник считает образование качественным, если оно позволяет ему успешно конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей при приёме выпускников на работу в первую очередь интересует не соответствие их подготовки требованиям ФГОС СПО, а их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, работать в команде. Поэтому работодатели и обучающиеся будут считать качество образования низким, если уровень подготовки выпускников не будет соответствовать требованиям производства и рынка труда [2].

Выполнение всех условий модели дуального обучения может привести к достижению качественного результата - профессиональной квалификации выпускников [3], востребованной сферой труда ; участие обучающихся в соревновательных мероприятиях международного движения WordSkills ; подготовки экспертов WordSkills ; возможность создания совместно с работодателями тренинговых функционирующих предприятий : станции технического обслуживания, сервиса коммунальных услуг (ремонт электрооборудования, отделочного ремонта и т.д.).

Список литературы

1. <http://federalbook.ru/> Марат Рамилевич Биматов. Координация подготовки квалифицированных кадров для экономики региона на примере проекта "Рабочие кадры "под ключ".

2. Муравьёва А.А., Кузнецова Ю.Н., Червякова Т.Н. Организация модульного обучения, основанного на компетенциях : Пособие для преподавателей. М. : Альфа - М, 2005.

3. Некоторые понятия современной педагогики профессионального обучения в Германии. Толкование и комментарий/ Сост. Б. Тидеманн. Рос.гос.проф. - пед.ун.- т. Екатеринбург, 2004.