

## **Анализ отечественного и международного опыта дуального образования**

### *Актуальность дуального образования в подготовке квалифицированных кадров*

Кадровая политика является одним из ключевых приоритетов государственного управления. Эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках определяется уровнем профессиональной подготовки кадров.

Переориентация российской экономики на рыночные отношения потребовала серьезных изменений в системе профессионального образования. Вместе с тем усилия системы образования пока не приносят нужного результата для экономического развития страны: остаются проблемы с пополнением производственных предприятий молодыми квалифицированными кадрами. Сегодня государство и бизнес-сообщество ставит перед профессиональными образовательными организациями задачу: подготовить не просто выпускников с дипломом, а настоящих специалистов, способных выполнять трудовые функции на конкретном рабочем месте в полном объеме. Рынок труда нуждается в высокопрофессиональных кадрах, умеющих качественно и ответственно выполнять свои профессиональные обязанности, адаптироваться к изменяющимся производственным условиям. О недостатке квалифицированных рабочих кадров в российской промышленности говорится давно. Существующая система профессионального образования с проблемой не справляется. Более 88 % работников считают, что на их предприятии не хватает квалифицированных рабочих: токарей, фрезеровщиков, сварщиков, литейщиков, инструментальщиков, печников, кузнецов, наладчиков станков с ЧПУ\*.

---

\* Результаты опроса, проведенного Институтом народнохозяйственного прогнозирования РАН в конце 2015 года среди 169 предприятий 55 регионов России.

Одной из причин сложившейся ситуации эксперты называют значительный разрыв между знаниями и навыками выпускников профессиональных образовательных организаций и потребностями рынка труда.

*«Общепризнанная проблема – это несоответствие объемов, профилей, направлений подготовки реальным потребностям рынка труда, – сообщил президент Союза директоров ссузов В. Демин, – рынок труда меняется быстрее, чем перестраивается система профобразования. Ссузы продолжают готовить молодежь по неперспективным специальностям службы сервиса и менеджмента. Чтобы перестроить учебное учреждение на новые специальности, нужен кадровый потенциал, материально-техническая база. В одной мастерской или цехе должно быть сконцентрировано многопрофильное оборудование: кузнечное, слесарное, механообработка, сварка, стеклодув, реставратор. Одному учебному заведению даже с поддержкой государства решить эту проблему невозможно, поэтому здесь нужна активная социальная политика бизнеса».*

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

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. А. Смит в знаменитом труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» подчеркивал, что системы ученичества и наставничества в дуальном обучении необходимо считать традиционными методами профессионального обучения на рабочем месте, так как, работая рядом с мастером, молодые рабочие изучали азы профессии.

В документах II Международного конгресса ЮНЕСКО, проходившего в Москве с 1 по 5 июля 1996 года, подчеркнуто, что XXI век принесет радикально иные экономику и общество, а это неизбежно окажет влияние на

техническое и профессиональное образование, которое призвано обеспечить «мост в будущее посредством качественной подготовки квалифицированных специалистов».

В последнее десятилетие это явление наблюдается и в нашей стране, предъявляя повышенные требования к качеству подготовки квалифицированных кадров. Высокий образовательный и профессиональный уровень подготовки человеческих ресурсов становится необходимым условием освоения новых технологий, требуемых для повышения качества продукции и ее конкурентоспособности на мировом рынке, развития интеллектуального потенциала нации, снижения социальной напряженности в обществе.

Вопросы повышения качества подготовки квалифицированных кадров для экономики страны постоянно находятся во внимании Президента РФ В. В. Путина. На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 года в своем выступлении В. В. 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, а если нужно – и сферу деятельности».

*«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже прошли эту школу. Сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях», – сказал президент России. «Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существования*

*повышения производительности труда. А это одна из ключевых задач развития», – подчеркнул он.*

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».

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.

В Послании к Федеральному Собранию в декабре 2016 года В. В. Путин снова обратился к вопросу подготовки молодых профессионалов: *«...Нам потребуются квалифицированные кадры, инженеры, рабочие, готовые выполнять задачи нового уровня. Поэтому совместно с бизнесом мы выстраиваем современную систему среднего профессионального образования, организуем подготовку преподавателей колледжей и техникумов на основе передовых международных стандартов...».*

На заседании наблюдательного совета Агентства стратегических инициатив 14 ноября 2013 года, участие в котором принял Президент РФ, обсуждался вопрос возрождения среднего профессионального образования. Глава государства отметил, что очень важно добиться, чтобы материальное обеспечение учреждений СПО отвечало современным требованиям, а обучение в ПОО приобрело популярность у старшеклассников. Также он обратил внимание на необходимость создания правовой базы, регулирующей взаимоотношения государственных образовательных организаций и частных предприятий, кадры для которых готовят колледжи и техникумы. В своем

выступлении В. В. Путин указал на систему дуального образования, которая уже многие годы применяется для подготовки рабочих кадров в Европе.

*«Лучше всего дуальная система работает в Германии. Здесь при обучении молодых специалистов изначально теоретическая и практическая составляющие не разделяются, а переплетаются между собой. Учебные заведения тесно сотрудничают с предприятиями по своему профилю, благодаря чему учащиеся колледжей с первого дня обучения имеют доступ к реальному рабочему месту, где могут на деле применить полученные в аудитории теоретические знания. Преподаватели колледжей и сотрудники предприятий, на которых студенты проходят практику, постоянно взаимодействуют между собой, работая на один результат – обучение максимально подготовленного к реальной работе специалиста. В Германии до сих пор повсеместно распространена практика ученичества, когда за каждым юным рабочим закрепляется опытный мастер, который в течение длительного времени передает своему ученику все премудрости ремесла»* – заметил президент.

Говоря о роли агентства, Путин отметил, что значимую роль агентства видит в том, чтобы «помочь сформировать необходимую правовую базу государственно-частного партнерства в этой сфере и перенести успешные практики, лучший мировой опыт в нашу жизнь: и в столичные города, и на периферию, и вообще куда угодно – на всю территорию Российской Федерации».

*«Знаю, что у вас есть конкретные предложения по развитию в России образования, в том числе дуального, – обратился президент. – Собственно говоря, все новое – это хорошо забытое старое. У нас в ПТУ так было всегда: ребят готовили там, а практику они проходили на предприятиях. Если дуальное образование предусматривает сочетание обучения и практической работы, это то, чем нужно заниматься, разумеется, современными методами и на современном оборудовании... Но не секрет, что ни одной стране мира не удалось повторить собственно немецкую*

*дуальную систему. Пожалуй, не стоит такая задача и в России. Заслуживают внимания и осмысления, адаптации к отечественной системе профессионального образования отдельные ее элементы».*

Актуальность развития системы дуального образования подтверждается в утвержденном Распоряжением Правительства Российской Федерации от 3.03.2015 № 349-р документе «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы», который предусматривает последовательное внедрение в среднее профессиональное образование практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

#### *Определение термина «дуальное образование»*

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.*

Википедия раскрывает термин следующим образом: *«дуальное обучение – это такой вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая – на рабочем месте. Предприятия делают заказ образовательным учреждениям на конкретное количество специалистов, работодатели принимают участие в составлении учебной программы. Студенты проходят практику на предприятии без отрыва от учебы».*

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 форма профессионального образования характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционном образовательном учреждении. Эта форма возможна только при наличии хорошо отлаженного механизма социального партнерства.

В дуальной системе обучения усиливается и качественно меняется роль работодателя. На территории предприятия создаются учебные рабочие места, которые могут отличаться от обычного рабочего места наличием виртуального симуляционного оборудования. Важнейший компонент – наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников.

В широком смысле под дуальным образованием понимается инфраструктурная региональная модель. Она обеспечивает взаимодействие нескольких систем:

- 1) прогнозирования потребности в кадрах;
- 2) профессионального образования;
- 3) профессионального самораспределения;
- 4) подготовки и повышения квалификации педагогических кадров (сюда же включены и наставники на производстве);
- 5) оценки профессиональной квалификации.

Системы взаимосвязаны и не смогут существовать одна без другой.

В узком смысле дуальное обучение можно рассматривать как форму организации и реализации образования, подразумевающую теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя.

Для внедрения дуальной модели обучения требуется подготовка соответствующей нормативно-правовой базы, которая разделяется на три уровня управления: локальный, региональный, федеральный.

Что касается термина «дуальное образование», сегодня на федеральном уровне для него нет определения. Он может использоваться ПОО и работодателями при наличии нормативных правовых актов субъекта РФ о проведении регионального эксперимента.

На опыте пилотных регионов можно увидеть, что общие условия организации профессионального образования определяются нормативными актами субъекта РФ. Как правило, документы называются «Положение о дуальном обучении», но могут носить и другие названия:

1. Положение о мониторинге трудоустройства выпускников образовательных программ с использованием элементов дуального обучения.
2. Положение о наставничестве.
3. Типовой договор о сетевой форме реализации образовательного процесса.
4. Положение об организации обучения на рабочем месте.
5. Положение о Службе содействия трудоустройству выпускников, обученных по дуальной системе подготовки кадров.
6. Типовой ученический договор.

Все вышеперечисленные названия могут применяться на региональном уровне. При этом они не будут противоречить федеральному законодательству. Детально прорабатывать образовательный процесс его участники могут локальными нормативными актами, содержание которых будет зависеть от специфики конкретной образовательной программы, принятой в конкретной профессиональной образовательной организации. К примеру, это могут быть документы со следующими названиями и соответствующим содержанием:

1. Положение о производственном экзамене.
2. Положение о производственной практике.
3. Положение о моральном и материальном поощрении лучших выпускников, преподавателей, мастеров производственного обучения.



Дуальная система обучения включает две различные учебно-производственные среды, такие как частное предприятие и государственная профессиональная школа, которые действуют сообща во имя общей цели – профессиональной подготовки обучающихся.

В теоретическом плане под дуальной системой профессионального образования отечественные исследователи понимают инновационный тип организации профессионального образования, предполагающий согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер в подготовке специалистов определенного профиля, построенное на единстве трех методологических оснований: аксиологического (паритетность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей), онтологического (компетентностный подход) и технологического (организация процесса развития профессиональной деятельности, социально-профессиональных отношений).

Современная система дуального образования, внедряемая в нашей стране, позволяет надеяться на ликвидацию разрыва между теорией и практикой при подготовке квалифицированных кадров. Дуальное обучение – форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в образовательной организации и практическое – на производственном предприятии, где у обучающихся вырабатываются необходимые для конкретного производства профессиональные компетенции. Основной принцип дуальной системы обучения – это равная ответственность образовательных организаций и предприятий за качество подготовки кадров. Для предприятия это возможность подготовить себе кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, их переучивание и адаптацию, возможность отобрать лучших выпускников, так как за период практического обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными. Для обучающихся это шанс адаптироваться к реальным производственным условиям, развить умения работать в коллективе, сформировать профессиональные компетенции и ответственность, успешно

трудоустроиться по специальности после окончания обучения. Государство эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для всей экономики.

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

- устранение основного недостатка традиционных форм и методов обучения – разрыва между теорией и практикой;
- формирование психологии будущего работника;
- создание высокой мотивации к получению знаний и приобретению навыков в работе (так как качество знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах);
- учет образовательной организацией требований заказчиков-предприятий к будущим специалистам;
- обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников (так как они полностью отвечают требованиям работодателя, а обучение максимально приближено к запросам производства);
- оценивание качества подготовки специалистов самими работодателями (возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях);
- стажировка преподавателей профессионального цикла, мастеров производственного обучения на производстве;
- привлечение в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения специалистов предприятий – социальных партнеров;
- снижение нагрузки на бюджет (часть затрат по профессиональному обучению несет предприятие).

Дуальное обучение хорошо адаптируется к нашим реалиям, для этого нужно:

- обеспечить интеграцию образовательной организации и предприятия;
- провести анализ потребности предприятий в рабочих кадрах;

- разработать профессиональные стандарты и строить образовательные программы на их основе;
- чередовать теорию и практику в процессе всего обучения;
- проводить профориентационную работу со школьниками для осмысленного выбора профессии.

### *История возникновения и развития дуального образования*

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.

Система технического и профессионального образования как единая общегосударственная политика впервые в мире была организована в Советском Союзе.

В 1920 году была сформирована сеть школ фабрично-заводского ученичества (ФЗУ) для обеспечения рабочими кадрами возрождающуюся промышленность и нарастающую индустрию. Школы ФЗУ, в которых готовили квалифицированных рабочих, действовали при крупных предприятиях и являлись основным типом профессионально-технической школы СССР довоенной поры.

В 1940 году 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 путем обучения городской и сельской молодежи в специальных учебных заведениях, действовавшая до конца 50-х годов. В 1954 году появились первые профессионально-технические училища (ПТУ), и к 1963 году уже все школы

ФЗО приняли этот статус. По профилю профессионально-технические училища делились на технические (ТУ), средние (СПТУ), городские (ГПТУ), сельские (СПТУ). Характерной особенностью профессионально-технических училищ была тесная связь с производством, прохождение обучающимися практик на рабочих местах. Основная часть учебных заведений была закреплена за промышленными предприятиями и агрообъединениями. Ежегодно (вплоть до развала СССР) десятки тысяч выпускников училищ и техникумов пополняли рабочий класс.

В Азии и Европе более тысячелетия существовало упорядоченное и отрегулированное в правовом отношении профессиональное образование, которое получали в основном юноши, приходившие к мастеру на обучение и становившиеся его учениками. Мастер должен был прививать им необходимые для освоения того или иного ремесла знания и навыки, которыми владел сам. Однако секреты, имевшиеся почти во всех ремеслах и обеспечивавшие преимущества одного ремесла перед другим, чаще всего сохранялись в тайне, раскрывать которую ученикам не разрешалось.

Общепризнанным лидером в организации дуального обучения считается Германия, где система профессионального образования отличается развитым институтом наставничества, практико-ориентированным обучением, активным участием бизнеса в подготовке кадров.

Уже в Средние века немецкие ремесленники отличались особым мастерством. Ученик полжизни мог оставаться подмастерьем, настолько высоки были требования к его квалификации. Право мастера ставить личное клеймо на товары было символом не только профессионального, но и жизненного успеха.

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, занимаясь народной реформой школьной учебной программы.

В начале XX века Георг Кершенштайнер ввел в Мюнхене новый, ориентированный на практику тип школы, который ставил профессию и ее необходимость в центр внимания. В 1900/1901 учебном году в Мюнхене были основаны первые профессиональные школы для мясников, кондитеров, трубочистов, цирюльников и парикмахеров. Они стали примером нового, разделенного по профессиональному признаку типа школы, который должен был дополнить производственную профессиональную подготовку.

### *Дуальное образование в Германии*

У немцев можно поучиться и традиционному 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.

Дуальная система образования позволяет совместить в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку. Одновременно с учебной учащиеся осваивают избранную профессию непосредственно на производстве, то есть учатся сразу в двух местах: 1–2 дня в неделю в училище, остальное время – на предприятии.

Производственная профессиональная подготовка в Германии регламентируется законом профессионального обучения, школьная профессиональная подготовка – школьными законами отдельных федеральных земель. Эти законодательные основы направлены на то, чтобы обучение соответствовало потребностям экономики. Теоретические знания должны быть обширными, чтобы обучающийся мог приспособиться к изменяющимся рабочим условиям.

Федеральное правительство ответственно за разработку концепции подготовки по профессиям в рамках дуальной системы. Обязательное утверждение на общегосударственном уровне перечня профессий, требующих профессионального образования, гарантирует, что при подготовке учитываются основные принципы, согласованные с отраслью и

Федеральными землями (Länder), и осуществляется она исключительно в соответствии с нормами, утвержденными Федеральным правительством. Главная функция государства – координация и обеспечение законодательной базы.

На федеральном уровне в Германии приняты законы («О профессиональном образовании», «Ремесленное уложение», «Директива о пригодности инструкторов»), которые регулируют взаимоотношения учащихся с предприятиями и образовательными учреждениями. Законами определено, какие предприятия могут участвовать в обучении (из 3,6 млн предприятий Германии в программе профессионального обучения задействованы 500 тыс.).

В Федеральном правительстве Германии ответственность за решение общих вопросов в сфере профессионального образования и обучения возлагается на Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBWF).

Министерство труда разрабатывает Положение об обучении, регламентирующее экзаменационные требования. Без участия Федерального правительства социальные партнеры в рамках свободного обсуждения условий коллективного договора согласовывают детали профессионального обучения на предприятии, в частности размер стипендии, выплачиваемой студентам. Некоторые коллективные договоры предусматривают положения, касающиеся дальнейшего трудоустройства выпускников по договорам, заключаемым на ограниченный срок. Предприятия заключают с учениками контракты, берут на себя затраты на обучение и выплачивают стипендию, регулируемую коллективным договором, которая увеличивается с каждым годом обучения и в среднем составляет около одной трети от начальной оплаты труда квалифицированного рабочего.

В Германии социальное партнерство является одним из важнейших элементов дуальной системы профессионального образования и обучения в рамках федеральной структуры государственного устройства, которая

предполагает четкое и законодательно закрепленное распределение обязанностей между Федеральным правительством и землями в сфере образования.

Процедуры разработки, внедрения образовательных стандартов и оценки осуществляются совместно работодателями, профсоюзами, федеральными и региональными правительствами, палатами и учебными учреждениями в рамках существующего законодательства и включают четыре стадии: проведение научных исследований, определение профессиональных характеристик, разработку и согласование учебного плана, подготовку публикаций и осуществление выпуска.

Обучение основано на контракте государственно-частного профессионального обучения между учебными предприятиями и молодыми людьми (дуальная система).

Оценка стажеров в дуальной системе основана на трех типах сертификации: в конце периода обучения после успешной сдачи национального выпускного экзамена, который должны сдать все стажеры независимо от промышленного сектора; от учебного предприятия; оценка профессиональной школой.

В Германии направления развития системы профессионального обучения определяются на основе группового консенсуса по вопросам содержания и итоговой аттестации. Финансирование профессионального образования и обучения осуществляется по либеральной модели.

За развитие профессионального обучения традиционно отвечает целый ряд структур и институтов:

– компетентные организации (корпоративные государственные структуры, отвечающие за обучение на предприятиях), представленные промышленными, торговыми и отраслевыми палатами и различными федеральными и земельными органами управления государственного сектора;

– комитеты по профессиональному обучению вышеуказанных организаций;

– земельные комитеты по профессиональному обучению;

– земельные министерства (министерства труда, финансов и реже культуры), которые осуществляют контроль компетентных организаций и принимают решения о предоставлении финансовой поддержки обучения на предприятии земельными правительствами;

– Федеральный институт профессионального образования и обучения;

– Федеральная служба по вопросам труда.

Основная ответственность за законодательный процесс и управление (так называемый культурный суверенитет) лежит на землях.

Земли имеют законодательные полномочия и права в областях среднего и высшего образования, обучения взрослого населения и непрерывного обучения. Земельное законодательство касается образования в учебных заведениях, включая профессиональные училища и частные школы.

При этом некоторые полномочия в сфере образования (гарантии свободы преподавания, выбора профессии и места обучения) переданы на федеральный уровень.

Федеральное правительство отвечает за регулирование начального и непрерывного профессионального обучения на предприятиях, прием на обучение, выработку образовательных требований по медицинским специальностям, проведение исследований в области рынка труда и разработки новых специальностей. Государство старается помогать частным фирмам, принимающим учеников, посредством дотаций и льгот.

Работодателям выгодно сотрудничать с образовательными учреждениями и участвовать в подготовке молодых кадров, несмотря на трату собственных средств. Связь учебы и профессиональной деятельности многократно усиливает мотивацию ученика-рабочего, помогает совершенствоваться в выбранной специальности.



Государственное финансирование учебных заведений регулируется законом о бюджете, который предусматривает определенные ограничения для учебных заведений на сроки и характер распоряжения государственными средствами.

Взносы работодателей покрывают все затраты на производственное обучение, а обучение в училищах оплачивается из государственных средств, причем работодатели несут на себе основное бремя расходов.

На федеральном уровне выделяются средства для Министерства образования и науки и Федерального института профессионального обучения.

Правительство предоставляет льготы работодателям, вычитая расходы на обучение из налогооблагаемой прибыли. Большая часть средств работодателей расходуется на выплаты зарплат инструкторам, пособий обучающимся по программе «Ученичество», оплату их обучения в профессиональных училищах, содержание помещений. При заключении контракта на обучение компании обязуются выплачивать обучающимся пособия на период обучения, что отражено в коллективном договоре, а также бесплатно предоставлять материалы и инструменты, необходимые при обучении.

За незначительными исключениями профессиональные училища финансируются государством; руководят ими местные правительства. Частные профессиональные училища (неполная форма обучения) получают различные формы финансовой поддержки со стороны государства. Регулярное финансирование осуществляется в форме субсидий на текущие расходы и оплату персонала. Государство может финансировать непрерывное обучение и предоставлять субсидии частным лицам и структурам. Финансовая поддержка частных лиц осуществляется в форме займов и кредитов, а также снижения налогов.

Земли оказывают поддержку структурам, осуществляющим обучение, в случае, если последние предоставляют требуемые услуги достаточно

большому количеству граждан. При этом учитывается объем вклада в финансирование всех участвующих структур.

### *Международный опыт дуального образования*

Необходимо отметить, что дуальная система подготовки рабочих в значительной степени характерна для англосаксонской системы производственных предприятий, связана с высокой корпоративной независимостью и кроме Германии активно развивается в Австрии и Швейцарии. В этих странах исторически предприятия не зависят от государства в плане организации системы подготовки работников. Лишь степень организационной зрелости самой компании, качество системы управления в ней являются решающими условиями активизации работ по подготовке рабочих.

В странах-лидерах современной экономики основными видами профессиональной подготовки рабочих являются чередующееся обучение и непрерывное обучение.

К первому виду относится переподготовка типа «школа – предприятие» с различными сроками обучения (2–4 года) для лиц в возрасте 15–25 лет. Как правило, обучение осуществляется в центрах профессиональной подготовки, где учащиеся осваивают теоретический курс, совмещая его с практикой на предприятии (Дания, Португалия, ФРГ, Финляндия, Швейцария, Нидерланды). Второй вид профессиональной подготовки – непрерывное обучение – касается рабочих, повышающих квалификацию без отрыва или с отрывом от производства. В одних странах (Португалия, Испания, Финляндия, Бельгия, Норвегия) профессиональная подготовка является частью социальной политики государства, которое выделяет средства для ее осуществления, в других она проводится без согласования с государственными органами за счет средств предприятий и налога с трудящихся (Франция, Италия, Люксембург, Швейцария, Нидерланды).

Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификации Министерства образования и науки Республики Казахстан изучил опыт отдельных стран по дуальному образованию.

В управлении профессиональным образованием Австрии участвуют: Федеральное министерство образования, искусств и культуры, которое определяет общие рамки деятельности частных компаний и организаций по осуществлению профессионального образования и обучения (эти рамки конкретизируются социальными партнерами, роль которых в сфере профессионального образования очень велика); Федеральное министерство экономики, Федеральное министерство по делам молодежи и семьи, Палата экономики. За дуальную систему отвечает Палата экономики. В дуальной системе она работает вместе с промышленными предприятиями. Именно предприятия поставляют в профессиональные училища современное оборудование (на котором необходимо научиться работать выпускнику данного заведения), чтобы к ним на производство приходили квалифицированные специалисты. Палата экономики разрабатывает веб-сайты о профессиях, курирует систему профессиональной подготовки. В развитии дуального образования участвуют Палата сельского хозяйства Австрии, Федеральная палата рабочих и служащих, Австрийское объединение профсоюзов.

Участие социальных партнеров в разработке содержания профессионального образования – гарантия того, что обучение ведется именно по тем профессиям, которые востребованы на рынке труда. В Австрии социальное партнерство осуществляется путем создания организаций профессионального образования, в компетенции которых входит формирование содержания профессионального обучения, обеспечение качества обучения, изучение потребностей в обучении, мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда и т. д. Таким образом, профессиональное образование и обучение являются сферой

деятельности социальных партнеров. Организации-работодатели и профсоюзы активно участвуют в системе производственного обучения. Создаются совместные органы, в рамках которых государство, профсоюзы и ассоциации работодателей сотрудничают по вопросам планирования, финансирования и организации профессионального обучения. Подобные структуры образуются и на уровне отраслей.

Учебные заведения финансируются за счет бюджетных средств федеральной земли (за исключением частных профессионально-технических учебных заведений с публично-правовым статусом). Организация профессиональной подготовки и ее финансирование строятся на началах социального партнерства. Модель дуальной системы профессиональной подготовки стала результатом объединения интересов всех заинтересованных сторон учебного процесса: учащихся, работодателей, государства. Основные издержки на профессиональную подготовку на производстве несут работодатели. Большая часть этих средств идет на выплату стипендий ученикам, остальная – на организацию профессионального производственного обучения. Размеры стипендий устанавливаются при заключении тарифных соглашений между предпринимателями и профсоюзами и фиксируются в коллективных договорах.

В управлении профессиональным образованием Великобритании участвуют: Министерство образования и умений, Совет по финансированию колледжей (неправительственная организация, финансируемая Министерством образования и умений), отраслевые советы по умениям (в состав входят представители работодателей, государства и работников); местные органы власти (выборные органы на местах, в ведении которых находятся социальное обслуживание, транспорт и учебные заведения), региональные отделения правительства. Отраслевые советы по умениям (их более 20) принимают активное участие в разработке национальных стандартов профессионального образования и охватывают все отрасли

экономики Великобритании. В советы входят представители действующих ассоциаций работодателей, отраслевых профсоюзов, специалисты сферы образования. Отраслевые советы вместе с представителями отраслей разрабатывают национальные профессиональные стандарты, утверждают национальные профессиональные стандарты квалификаций профессионального образования, сформулированные органами, присваивающими квалификации.

Предприятия могут устанавливать объем и качество начального и непрерывного профессионального образования, государство же лишь определяет уровни квалификационных стандартов для выпускников и предоставляет средства на обучение. Для получения этих средств необходимо соблюдать определенные требования, что позволяет государству контролировать качество образования.

В системе непрерывного профессионального образования и обучения Великобритании около 90 % финансирования обеспечивается предприятиями и только 10 % – государством.

В Нидерландах действует некооперативная модель, в рамках которой весьма активны ассоциации работодателей и профсоюзы, а государство лишь придает законность решениям, принятым на основе группового консенсуса. Существуют 22 национальные организации (National Bodies), которые представляют интересы государства, работников и работодателей и являются связующим звеном между рынком труда и профессиональным образованием и обучением. Национальные организации отвечают за формирование содержания профобразования и обучения; качество профобразования и обучения; разработку курсов повышения квалификации работников (например, при появлении нового оборудования); изучение потребности компаний в обучении; разработку долгосрочных планов обучения; организацию производственного обучения в системе профобразования и обучения; мониторинг социальных и технологических изменений на рынке труда по секторам (по результатам мониторинга выявляются релевантные

изменения и сообразно им вносятся рекомендации к содержанию курсов или введению новых курсов и требований к конечным результатам обучения; изменения или нововведения считаются релевантными, если они внедрены в сорока процентах компаний); разработку конечных целей/достижений обучения (минимума знаний, умений и отношений, необходимых для получения квалификации); обеспечение качества итоговой аттестации; разработку и обновление системы национальных квалификаций. В сфере профессионального образования и обучения Нидерландов механизм социального партнерства выстроен в достаточно жесткой логике обеспечения государственных интересов при делегировании значительной части полномочий по реализации государственной политики в области профессионального образования и обучения независимым структурам.

В Норвегии Министерство образования и исследований ответственно за выполнение национальной образовательной политики, а также разработку учебных планов и программ для всех уровней образования. Однако муниципальные власти и власти графства, учебные заведения и преподаватели могут повлиять на внесение того или иного изменения и/или дополнения.

К общим тенденциям модернизации системы профессионального образования в Китае относятся: формирование нормативно-правового обеспечения профессионального образования; децентрализация управления профессиональным образованием; социальный имидж профессионального образования; развитие социального партнерства профессиональной школы и производства; повышение уровня подготовки специалистов в соответствии с требованиями рынка труда; формирование современной системы подготовки педагогических кадров для системы профессионального образования; укрепление материально-технической базы учебных заведений профессионального образования; создание системы финансовой поддержки учащихся и педагогов; дифференциация учреждений профессионального образования по типам и видам.

Модернизация системы профессионального образования в Китае – это развитие многоуровневых, многопрофильных и многофункциональных средних профессиональных учебных заведений; повышение социального имиджа системы профессионального образования; повышение квалификации педагогических кадров; развитие социального партнерства профессиональной школы и производства; нормативно-правовое обеспечение повышения социального статуса преподавателей профессионального образования и поддержки малообеспеченных учащихся, обучающихся в системе профессионального образования; увеличение доли практико-ориентированной подготовки за счет создания при учебных заведениях профессионального образования собственной базы практик; введение профессиональных стандартов.

В Китае удачно работает система образовательных кредитов с низкой процентной ставкой. Государство выплачивает 50 % кредита. Поэтому в Китае кредитом пользуются около 12 % студентов.

Агентство по квалификациям Малайзии – национальный орган, ответственный за разработку и поддержание системы квалификаций как в государственном, так и частном секторе.

Цель формирования структуры квалификаций – унифицирование системы после среднего профессионального и академического образования. Агентство также контролирует соответствие образовательных программ, реализуемых вузами на территории Малайзии, установленным стандартам (аккредитация).

Система квалификаций Малайзии представлена четырьмя секторами и тремя уровнями высшего образования.

Секторы распределены следующим образом:

- 1) квалифицированное образование;
- 2) профессионально-техническое образование;
- 3) непрерывное образование;
- 4) высшее (университетское) образование.

Современное производство развивается так интенсивно, что образование не успевает обеспечивать его квалифицированными рабочими. Однако экономика всегда остается прогнозируемой, в свою очередь, прогнозировать можно и необходимые результаты образования.

В Малайзии наблюдается движение от локальных отраслевых систем стандартов к формированию общенациональных систем.

Кроме того, в связи с активным развитием государственно-частного партнерства в Малайзии появилась новая практика: государственные чиновники выступают в роли покупателей услуг частного сектора и разработчиков правил и норм поведения, соответствующих условиям рыночного развития подведомственных им учреждений и видов деятельности.

С целью проработки концептуальных вопросов государственно-частного партнерства правительство и ведомства создают консультационные компании и контролирующие организации. На государственном уровне получил признание факт существования сферы, где частный сектор работает лучше всего. Это значит, что для государства целесообразно заключать контракты с инвесторами.

Развитие государственно-частного партнерства в профессионально-техническом образовании стало возможным благодаря новому законодательству.

В 1992 году власти Малайзии создали новый закон о развитии трудовых ресурсов. Согласно этому закону Фонд развития трудовых ресурсов раздавал фирмам деньги, которые они могли использовать для обучения своих рабочих, и основная часть бюджета расходовалась на ученичество и другие обучающие мероприятия.

Существующая система профессионального образования Норвегии строится на принципе трехстороннего сотрудничества. Система сотрудничества предусмотрена законом об образовании и действует на национальном и региональном уровнях с участием работодателей и



профсоюзов. На национальном уровне действуют Национальный совет по ПОО (Samarbeidsrådet yrkesopplæring), орган по сотрудничеству в области профессионального образования и подготовки кадров (назначается министерством, дает советы и принимает инициативы в рамках ПОО) и совет профессионального образования (Faglig) для каждой программы ПОО. На региональном уровне – окружные палаты по ПОО (Yrkesopplæringsnemnder), по одной в каждом округе. Эти палаты имеют специфическую консультативную направленность, как указано в Законе об образовании. Обучение проводится как в учебных заведениях, так и на предприятиях. И государственные, и частные предприятия принимают учеников.

На всех уровнях образовательной системы расходы на образование покрываются за счет государства.

В Сингапуре система среднего образования подверглась перестройке<sup>†</sup>: в школьной программе появился акцент на изучении технических дисциплин. Кроме академических были созданы еще четыре типа школ среднего уровня:

- 1) средние профессиональные школы;
- 2) средние технические школы;
- 3) средние коммерческие школы;
- 4) профессиональные институты.

Кроме того, были расширены и реструктурированы Сингапурский политехнический институт и Колледж Нги Анн. Это было сделано, чтобы новые курсы, предлагаемые этими учебными заведениями, могли наиболее полно удовлетворять потребности меняющейся экономики.

Все образовательные учреждения подчиняются Министерству образования Сингапура. Административно Сингапур разделён на четыре образовательных округа. Каждый округ имеет семь школьных кластеров, которые управляются суперинтендантами.

---

<sup>†</sup> По представленным в 1961 году рекомендациям Комиссии по изучению профессионального и технического образования.

С 1997 года сингапурская система образования вошла в новую фазу развития, сфокусированную на подготовке рабочей силы для глобальной экономики, основанной на знаниях. Министерство образования разработало комплексную систему профессиональной ориентации, чтобы студентам было проще принять решение по выбору профессии.

Совет по экономическому развитию, Национальный совет по науке и технике и Министерство образования начали цикл совместных семинаров для учащихся двухгодичных колледжей. Цель этих семинаров – дать учащимся больше информации о профессиях в области инженерного дела и естественных наук.

В системе образования произошли следующие реформы:

1. Была введена двухступенчатая система начального образования: четыре года основного начального плюс два года ориентационного обучения.

2. Изменилась система выпускных экзаменов из начальной школы. По их итогам ученикам предоставляются рекомендации по выбору потока в средней школе.

3. Появилась возможность получения технического и профессионального образования на этапе средней школы и после её окончания.

4. Был основан Институт технического образования (Institute of Technical Education – ITE).

ITE – государственный орган и правительственное учреждение, ответственное за профессиональное и техническое образование в Сингапуре.

Технические институты Сингапура регулярно пересматривают содержание своих курсов, чтобы они были как можно ближе к нуждам современных производств, и эффективно улучшают содержание преподаваемых ими программ, чтобы дать своим студентам прочные основы знаний и практические навыки, необходимые для удовлетворения требований работодателей, а также научить студентов гибкости, которая позволила бы им в будущем приобретать новые навыки.

Правительство Сингапура старается обеспечить большую часть своего рабочего контингента техническим образованием мирового класса. Реструктурируя и расширяя техническое и профессиональное образование в Сингапуре, правительство объединило институты Совета по экономическому развитию в четвертый политехнический институт (Наньянский политехнический, который включает в себя Франко-Сингапурский институт, Германо-Сингапурский институт и Японо-Сингапурский технический институт). Эти институты составили ядро Школы инженерного дела Наньянского политехнического института и принесли Сингапуру международную репутацию, богатый опыт и связи по всему миру. Связи этих институтов с промышленностью, иностранными правительственными организациями и компаниями обогатили их знаниями, техническим ноу-хау, позволившими разработать подход «фабрика обучения», который политехнический институт планирует применять и в других своих программах.

Многих молодых людей во Франции интересует работа в сфере торговли, и многие из них не собираются получать высшее образование, а выбирают ученичество или другую форму профессионального обучения.

Сильный акцент сделан на обучение, немногие выпускники школ идут работать без него. Учиться в техническом колледже или проходить ученичество – это нормальная практика для тех, кто заканчивает школу в 16 лет.

Французское ученичество (apprentissage) предлагает людям от 16 до 26 лет общее, теоретическое и практическое обучение с получением сертификата о профессионально-техническом или технологическом образовании на вторичном или более высоком уровнях. Французская схема ученичества признана одной из лучших в мире.

Ученичество – это комбинация обучения на работе и дальнейшего образования, при которой один или два дня в неделю (минимум 400 часов ежегодно) проводятся в центрах профессионального обучения (CFA).

Ученичество длится от одного до трех лет, его продолжительность зависит от типа профессии и квалификации.

Ученичество может присутствовать практически в почти любой профессии: от плотницких работ до парикмахерских услуг в частном или общественном секторе. Школьные государственные служащие дают советы родителям и студентам при выборе карьеры. Работодатели платят маленькую зарплату, которая увеличивается с возрастом и опытом, также оплачивают обучение и иногда проезд.

Другие типы профессионального обучения нацелены преимущественно на тех, кто в поиске работы (*demandeur d'emploi*):

– контракты адаптации (*contrat d'adaptation E un emploi*): предусматривают обучение в течение рабочего времени и позволяют людям в возрасте от 16 до 25 лет повышать квалификацию. Контракт может заключаться на 6–12 месяцев или неопределенное время. Обучение длится в течение 200 часов и включает практическое обучение на работе и общее профессионально-техническое и технологическое образование;

– контракты квалификации (*contrat de qualification*): позволяют людям от 16 до 25 лет, не имеющим квалификаций, получить профессионально-техническую квалификацию в компании. Действие контрактов длится от шести месяцев до двух лет, минимум четверть срока тратится на общее, технологическое и профессиональное обучение;

– контракты ориентации (*contrat d'orientation*): предназначены для 16–25-летних людей без профессиональных или технологических квалификаций, срок действия – до девяти месяцев.

Профессиональным учебным заведением во Франции называют вторую ступень средней школы. Для человека, не ставящего цель получить высшее образование, есть подходящий путь – лицей профессионального образования. За 2–3 года обучения здесь можно получить рабочую специальность. После сдачи выпускного экзамена учащиеся, как правило, идут работать на предприятия промышленности или сферы услуг.

Профессиональные лицеи во Франции бывают следующих видов:

- профессиональные лицеи-училища (lyceeprofessionnel) LEP;
- центры подготовки подмастерий (CFA).

Молодые люди могут готовиться к получению этих дипломов в профессиональном лицее (государственном или частном) или же по контракту без отрыва от производства.

Профессиональные лицеи LEP (аналог наших ПТУ) готовят учащихся в течение двух лет к профессиональному диплому. Сертификат профессиональной подготовки выдается учащимся, овладевшим определенной профессией. Сертификат общего профессионального образования выдается молодым людям, готовым к работе в определенной области, например в гостиничном хозяйстве, транспорте и т. п.

Во Франции профессиональное образование имеет невысокую ценность в глазах общества и учащихся.

Профессиональные лицеи LEP считаются прямым путем к невысокому социальному положению и низкой зарплате, поэтому они не популярны среди молодежи. Это вызвано тем, что долгие годы на обучение в них направлялись ученики с самой плохой успеваемостью.

Среди учащихся, получивших сертификаты общего профессионального образования, почти половина благодаря наличию «переходных» классов продолжает обучение, чтобы сдать экзамен на степень бакалавра.

Для французских лицеев характерен индивидуальный подход к ученику. Уровень овладения каждой учебной дисциплиной разделяется на три степени, можно самостоятельно выбирать, в какой степени необходимо овладеть той или иной дисциплиной.

Во Франции не существует строгой границы между средним специальным и высшим образованием: первое служит ступенькой ко второму.

Выпускники профессиональных лицеев и центров подготовки подмастерий, лишенные возможности сразу поступить в университет, могут

продолжать свое образование в техникуме или технологическом институте, которые относятся к категории дополнительной старшей школы. В этих учебных учреждениях ежегодно обучается около 300 тысяч французов. По результатам двухгодичного обучения в дополнительной старшей школе выдается диплом BTS (техник высшей квалификации) или DUT (диплом технологического института). Эти дипломы дают право поступления в университет или приравняваемую к нему специализированную высшую школу.

Во Франции лидирующая роль в управлении профессиональным образованием и обучением принадлежит государству. Управление профессиональным образованием и обучением осуществляется в соответствии с законом о начальном обучении и Трудовым кодексом при участии социальных партнеров. В соответствии с законодательством Франции начальное профессиональное образование является бесплатным.

НПО реализуется:

- в учебных заведениях с прохождением части обучения на рабочем месте;
- по контракту «Ученичество» (часть обучения проходит на предприятии под руководством мастера, часть – в специализированных центрах обучения);
- в рамках контрактов, предусматривающих сочетание обучения в учебном заведении с производственным обучением на предприятии;
- на курсах предквалификационной и квалификационной подготовки (для молодежи, не имеющей квалификации и ищущей работу).

Основными источниками финансирования НПО являются местные правительства (25 %) и центральное правительство (56,8 %), которое предоставляет наибольший объем средств, так как именно оно выплачивает зарплату преподавателям, покрывает расходы на строительство и эксплуатацию лицеев и других объектов, оснащает оборудованием и учебными материалами.

Частично финансирование осуществляется предприятиями через налог на ученичество (2,7 %), причем часть этого налога предприятия могут использовать для оказания дополнительной финансовой помощи учебным заведениям профессионального и технического образования. Сбор налога на «Ученичество» осуществляется торгово-промышленными, отраслевыми и сельскохозяйственными палатами.

Кроме того, во Франции обязательным для всех компаний является налог на профессиональное обучение, который составляет 0,5 % от фонда заработной платы и аккумулируется на образовательные цели системы ПОО.

При активном участии работодателя (спонсирование государственных тренинговых центров, оплата учебного отпуска обучающихся и практики студентов и др.) в образовательной системе возможно уменьшение суммы налога на обучение на 0,1 %.

Не отказавшись полностью от государственного вмешательства в профессиональное образование и обучение, Франция нашла компромиссное решение: активное привлечение к разработке и реализации политики в этой области социальных партнеров в виде профессиональных ассоциаций, торгово-промышленных палат, профсоюзов и т. д. и децентрализация управления, которая выражается в делегировании части полномочий регионам.

Координацией и развитием технического и профессионального образования в Южной Корее занимаются Корейский исследовательский институт профессионального образования и обучения (KRIVET) и Служба развития человеческих ресурсов Южной Кореи (HRD Korea).

KRIVET – финансируемая государством исследовательская организация, посвященная исследованиям в области создания национального профессионального образования и подготовки кадров, а также разработки, распространения и оценки различного профессионально-технического образования и учебных программ.

KRIVET собирает, распределяет информацию и данные и управляет ими, чтобы помочь людям учиться и непрерывно работать по специальности.

HRD Korea – профессиональная организация, которая развивает национальные человеческие ресурсы и управляет ими (в областях сотрудничества с деловыми кругами, постоянного развития компетентности, управления квалификацией, поддержки занятости иностранной рабочей силы, международного сотрудничества, профессионального поощрения и профессионального соревнования).

Корейская система находится под управлением сильной центральной власти, в результате чего небольшое количество профессионально-технических училищ взаимодействуют с предприятиями. Тем не менее коренная переориентация корейской системы привела к участию фирм и бизнес-ассоциаций в подготовке рабочих.

В 1997 году Корея ввела квалификационный акт, который позволяет проводить сертификацию навыков через квалификации частного сектора, а также через стандартные квалификации государственного сектора.

Национальные технические квалификации правительства дополняются нетехническими квалификациями при поддержке частного сектора.

Участие частного сектора в профессиональном образовании и обучении также поддерживается социальными партнерами. Министерство труда и национальное правительство одобряют социальное партнерство, предназначенное для поддержки создания новых рабочих мест и профессионального образования.

В Южной Корее модель финансирования фокусируется на поощрении обучения на предприятии. Это обычно называется системами «Развитие человеческих ресурсов» или «Развитие рабочей силы» (правительство укрепляет экономический рост за счет расходов на первоначальное и дальнейшее профессиональное обучение).

Ядром стратегии «Развитие трудовых ресурсов» является налоговая политика, которая правительству позволяет собирать доходы от фирм, а



затем фирмам – использовать эти ресурсы для обучения в собственных компаниях. Инвестиции в обучение поддерживаются, чтобы квалификация работников компаний повышалась. Сборы на обучение обычно не используются для финансирования профессионально-технического образования на уровне средней школы.

Профессиональные колледжи в Японии осуществляют подготовку по разрешению губернатора префектуры.

Японская модель привлечения работодателей к развитию профессионального образования и обучения отличается от немецкой модели, но схожа с моделями США и других стран.

Японская система аналогична системе американских профессионально-технических училищ. В конце 1948 года правительство Японии приняло программу обучения на производстве. В 1958 году был принят закон о профессиональной подготовке рабочих. Правительство создало Японскую ассоциацию профессионально-технического обучения (Нихон санге кунрэн кисе), осуществляющую методическое руководство обучением рабочих в специальных центрах, а также консультирование фирм по вопросам подготовки персонала.

Японская молодежь знакомится с основами различных профессий еще в общеобразовательной школе. Так, программа средней школы четко делится на общеобразовательную и профессиональную. Около половины средних школ имеют только общеобразовательную направленность, одна четверть располагает общеобразовательными и профессиональными программами, другая четверть – только профессиональными.

Общеобразовательная программа содержит академический и общий курсы, которые предусматривают довольно обширную подготовку учащихся. Профессионально направленные программы включают курсы по сельскому хозяйству, промышленному производству, торговле, рыболовству и домоводству. Каждая школа в зависимости от региональных особенностей

также специализируется на спецкурсах, таких как электротехника, связь, ЭВМ и т. д.

Занятия по профессиональным курсам ведут педагоги, прошедшие производственную практику. Таких педагогов готовят на профессионально-технических отделениях педагогических институтов, где создаются возможности для получения глубоких научно-прикладных знаний и устойчивых профессиональных навыков. Благодаря этим педагогам-профессионалам учащиеся овладевают высоким уровнем знаний и практических навыков, что позволяет сразу после школы включаться в производственную деятельность. Выпускники проходят на производстве 4–6-недельный курс адаптации и в течение определенного времени обучаются на рабочем месте.

Любая программа обучения в Японии состоит из трех частей: общеобразовательной, общетехнической и специальной. На общеобразовательную часть отводится до 30 % учебного времени, на общетехническую – 15 %, на специальную – 55 %. Типично в этом отношении содержание обучения наладчика металлорежущих станков: общеобразовательный курс включает социологию, японский и английский языки, математику, физику, химию, физическое воспитание; общетехнический курс – введение в специальность, механику, электротехнику, черчение, металловедение, материаловедение, сопротивление материалов, детали машин; курс по профилю – особенности специальности (ее место в производстве), овладение системой навыков наладчика (осваивается вся совокупность трудовых операций), практику на рабочем месте.

Данный принцип построения программ характерен для любой специальности. В зависимости от срока подготовки изменяется лишь время, отводимое на отработку отдельных тем. Соотношение частей программы остается неизменным.

В Японии существуют разнообразные программы государственных субсидий работодателям на проведение профессиональной подготовки персонала.

Государственная помощь распространяется на сектор среднего и малого бизнеса, т. е. на предприятия, где трудятся менее 300 человек.

В США программа «Ученичество – 2000» (Apprenticeship – 2000) по обучению техническим специальностям молодежи от 16 лет действует с 1995 года в Северной Каролине. Бесплатная программа гарантирует выпускнику заработок не менее 36 тыс. долларов в год. Для небольших предприятий дуальное обучение – удачный шанс заполучить талантливую молодежь, которая при других условиях вряд ли обратит внимание на такую фирму. Кроме того, во время дуального обучения компания оценивает сотрудника реально, не полагаясь на сертификаты. Это позволяет работодателю избежать ошибок при наборе персонала.

#### *Опыт дуального образования в России*

В конце 2013 года Агентство стратегических инициатив (АСИ) объявило о начале конкурсного отбора регионов-участников программы по развитию дуального образования. С помощью этой программы АСИ рассчитывает адаптировать образовательные программы по подготовке рабочих к требованиям рынка и сделать российский бизнес социально активным. В конкурсе приняли участие 23 региона. Среди критериев отбора победителей: наличие в регионе компаний, ориентированных на высокотехнологичные отрасли промышленности; благоприятные условия для привлечения инвестиций бизнеса в подготовку кадров; количество создаваемых рабочих мест и образовательных организаций, участвующих в проекте; доля внебюджетных средств, привлеченных для реализации проекта. Доля негосударственных образовательных учреждений в этом кластере составляет около 8 %.

В России есть несколько регионов, которые уже попробовали реализовать модель дуального образования.

На территории Свердловской области 11 образовательных организаций, реализующих программы СПО, используют технологии дуального обучения, что составляет 7,1 % от их общего количества.

Успешность применения практико-ориентированной (дуальной) модели обучения основана на использовании материально-технической базы предприятий. Особенностью реализации данной модели в Свердловской области является то, что работодатель активно использует площадки государственных профессиональных образовательных организаций как свои центры внутрифирменной подготовки. В основе данной практики – совместное участие техникумов, колледжей и работодателей в Федеральной целевой программе развития образования по направлению «Разработка и внедрение программ модернизации систем профессионального образования субъектов Российской Федерации».

В Свердловской области практико-ориентированная (дуальная) модель обучения в большей степени получила развитие в системе подготовки кадров для крупных предприятий металлургического, машиностроительного и оборонного профилей. Приказом Министерства образования и науки РФ от 23.07.2014 № 780 утвержден перечень федеральных инновационных площадок по направлению «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс» на 2014–2016 годы, в который вошли профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку для предприятий металлургической отрасли, а именно Первоуральский металлургический колледж и Верхнепышминский механико-технологический техникум «Юность». Принципиально важной особенностью свердловской модели также является принцип финансирования, в основу которого положен механизм государственно-частного партнерства как инструмента консолидации ресурсов бизнеса, образовательных организаций и государства. Поэтому формула «1+1», то есть «работодатель плюс образовательная организация», трансформирована в формулу «1+1+1», где третьим субъектом выступают органы

исполнительной государственной власти. Пример такого взаимодействия – соглашения между правительством Свердловской области, профессиональными образовательными организациями и предприятиями горно-металлургического и оборонно-промышленного комплексов (ОАО «Первоуральский новотрубный завод» (группа ЧТПЗ), ООО «УГМК-Холдинг», ОАО «НПК «Уралвагонзавод» и др.).

В настоящее время в рамках комплексной программы «Уральская инженерная школа» запускается новый проект с участием ОАО «Северский трубный завод». Успешным примером партнерства образования и предприятия является взаимодействие Нижнетагильского техникума металлообрабатывающих производств и Научно-производственной корпорации «Уралвагонзавод». Представители техникума вошли в состав творческой группы по разработке корпоративного профессионального стандарта по профессии «сварщик» СТО-07518941-789-2014, вступившего в силу в 2014 году. В свою очередь работники предприятия приняли активное участие в разработке учебно-планирующей документации. Для проектирования целей практических занятий в техникуме проведен сравнительный анализ образовательных и профессиональных стандартов. В результате такого анализа возникло предположение, что объема вариативной части будет недостаточно для освоения компетенций, требуемых работодателем. Одно из решений проблемы – перевод части образовательного процесса на предприятия, но не на производственные участки, а в корпоративные учебные центры.

20 марта 2014 на съезде РСПП крупнейшие уральские предприятия (Первоуральский новотрубный завод (группа ЧТПЗ) и ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод») подписали соглашение о сотрудничестве в области развития системы подготовки кадров.

До 31 декабря 2016 года между группой ЧТПЗ, одной из первых в стране воплотившей принцип дуальной подготовки кадров на базе Первоуральского металлургического колледжа, и УВЗ будет действовать

соглашение, согласно которому учебные центры корпораций разработают методики повышения квалификации специалистов по основным промышленным профессиям, а также методики внедрения новых образовательных технологий и проведения совместных исследований и международных конференций.

*«Мы крайне заинтересованы в формировании образовательного кластера в области подготовки рабочих кадров промышленных предприятий новой формации, – прокомментировал подписание соглашения министр общего и профессионального образования Свердловской области Юрий Биктуганов, – Уралвагонзавод и Первоуральский новотрубный завод являются экспертами в этой работе. Объединение усилий профессиональных колледжей приведет к положительному результату, позволит на деле повысить престиж рабочих специальностей».*

Программа корпоративной подготовки квалифицированных рабочих кадров реализуется в форме государственно-частного партнерства. С одной стороны, всестороннюю поддержку проекту оказывают местные органы власти, с другой – промышленные предприятия, предоставляющие учащимся свои производственные мощности.

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, Первоуральский новотрубный завод и Первоуральский металлургический колледж подписали соглашение о развитии дуальной модели обучения на базе образовательного центра компании ЧТПЗ в Первоуральске. В настоящий момент на площадке Первоуральского новотрубного завода действует инновационный образовательный центр, который обучает 400 студентов металлургического колледжа, используя самые современные учебные технологии и принципы дуальной системы образования.

Набирать первых учеников учебный центр ЧТПЗ в Первоуральске начал еще в сентябре 2011 года. Программа получила название «Будущее белой металлургии». Всего в проект было инвестировано 800 млн рублей,

600 из них вложила группа ЧТПЗ. Студентов обучают по немецкой дуальной, то есть двусторонней, системе: 40 % времени занимает теория, 60 % – практика на учебных тренажерах или металлургическом оборудовании в цехах. За три года обучения «белые металлурги» осваивают не менее четырех рабочих специальностей. Подготовка студентов ведется более чем по 20 металлургическим специальностям. Сегодня на всех курсах ПМК обучаются студенты по следующим специальностям: сварочное производство, обработка металлов давлением, электроника и электротехника, гидро- и пневмопривод и автоматика, монтаж и эксплуатация промышленного оборудования. Студенты Первоуральского колледжа уже не раз становились победителями конкурсов профессионального мастерства WorldSkills Russia по специальности «мехатроника». Сейчас в центре обучаются уже 650 студентов.

В 2014 году заключено долгосрочное соглашение об организации дуального обучения между Уралвагонзаводом имени Ф. Э. Дзержинского и Нижнетагильским техникумом металлообрабатывающих производств и сервиса. В рамках соглашения и с учетом содержания корпоративных профессиональных стандартов Уралвагонзавода и ФГОС скорректированы учебные планы по специальностям и графики практик, технические регламенты по профессиям и специальностям

Согласно приказам по корпорации, студенты закреплены за наставниками, которые наравне с педагогами техникума несут ответственность за полноту освоения программ практик. Независимую оценку и сертификацию квалификаций выпускников проводят эксперты Уральского центра аттестации, специалисты с высоким уровнем квалификации.

Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса и ОАО в 2014 году заключили договор о дуальном обучении в рамках реализации образовательной программы «Слесарь по ремонту авиационной техники» и разработали совместные документы:

- Положение об организации учебной и производственной практики на территории предприятия;
- Положение о совместной разработке учебных программ дисциплин и профессиональных модулей, фондов оценочных средств;
- Положение о совместном развитии олимпиадного движения профессионального мастерства по профессии «слесарь по ремонту авиационной техники»;
- Соглашение об обучении работников завода, не имеющих профильного образования, по образовательной программе техникума «Слесарь по ремонту авиационной техники»;
- Положение об организации и проведении государственной итоговой аттестации выпускников по профессии «слесарь по ремонту авиационной техники»;
- Положение об организации стажировок педагогических работников техникума на предприятии;
- Соглашение о совместном оснащении и использовании инновационного учебного комплекса на территории предприятия;
- Соглашение о безвозмездной передаче оборудования (авиационные двигатели в разрезе) для учебных целей.

На базе техникума проводятся теоретические занятия (308 часов), все остальное вынесено в условия действующего производства (300 часов практических работ и 796 часов учебной и производственной практик).

Одним из регионов-первопроходцев стала Калужская область. Калужский колледж информационных технологий и управления готовит специалистов вместе с немецкой компанией Volkswagen с 2010 года. Первые два года ученики изучают общеобразовательные дисциплины, следующие два года теоретическая подготовка комбинируется с практикой на автозаводе. Среди направлений подготовки – «Автомеханик», «Маляр», «Логист», «Стеклодув», «Кузнец», «Печник», «Литейщик» и др. Контроль знаний осуществляется педагогами колледжа вместе с работодателем.



Условием участия в программе является то, что ученик после окончания обучения должен отработать три года на предприятии Volkswagen. *«Сейчас перед нами стоит задача сделать дуальную форму обучения массовой, привлечь к ней более традиционные предприятия, сделать это стандартной практикой для профессий инженерного плана»,* – сказал заместитель министра образования Калужской области Владимир Доможир.

В 2012 году по инициативе Пермской торгово-промышленной палаты в регионе был запущен проект «Рабочие кадры под ключ», в рамках которого работодатели составляют запрос с указанием количества и специальностей требуемых работников, а палата обрабатывает заказ и помогает найти образовательные учреждения, которые могут его выполнить. На данный момент в программу включены 55 образовательных организаций, заказ на подготовку шести тысяч специалистов сделали 206 предприятий. Из числа этих предприятий три будут участвовать в региональной программе развития дуальной модели профессионального образования.

*«В нашем регионе реализация пилотного проекта по развитию дуального образования рассчитана на 2,5 года, –* рассказал президент Пермской ТПП Марат Биматов. *– В результате мы должны изменить подход к образовательному процессу и сделать обучение эффективным. В соответствии с новой дуальной моделью мы подготовим 97 специалистов по самым востребованным для промышленности Прикамья направлениям подготовки: станочников, сварщиков, слесарей и технологов машиностроения. Кроме того, в ближайшие три года в регионе должны появиться семь многофункциональных центров прикладных квалификаций для обучения рабочих кадров. Региональный бюджет готов выделить на создание центров около 50 млн рублей, еще 28,5 млн привлечено из федерального бюджета».*

Развитие дуального образования в России может столкнуться с серьезными препятствиями в виде слабой системы профориентации и низкой

популярности рабочих профессий. Не секрет, что школьники выбирают те профессии, которые популярны среди сверстников. Им надо преодолеть психологический барьер, чтобы на вопрос «Кем ты будешь?» не стыдно было ответить: «Я – будущий... столяр, сварщик, станочник, кузнец, печник». Кроме того, для финансирования программ дуального образования бизнесу необходимо идти на большие расходы, которые могут себе позволить не все крупные предприятия, не говоря о представителях среднего бизнеса. *«Предприятия, инвестирующие в подготовку и повышение квалификации кадров, нуждаются в государственной поддержке, послаблении в выплате налогов, сборов»,* – полагает Виктор Демин.

Новосибирская область не участвовала в конкурсе на право быть пилотным регионом по внедрению дуальной системы обучения. По мнению И. В. Шмидта, врио министра труда, занятости, трудовых ресурсов Новосибирской области, министерство старается создать организационное начало, которое позволит в последующем, получив необходимую нормативно-правовую базу, все необходимые методические документы, показать тот результат, который нужен всей области в отношении дуального обучения. В Новосибирской области создали конструкцию взаимодействия и взаимоотношений образовательных организаций с работодателями, провели модернизацию системы учреждений среднего профессионального образования: основную часть этих учреждений глубоко специализировали, то есть подготовили и пододвинули учреждения максимально близко к отраслевым предприятиям, исключили полифонию в подготовке кадров на площадках образовательных учреждений. Создали отраслевые советы. В каждом находится пул предприятий и организаций. В этот пул в рамках отраслевых советов вошли все стратегические партнеры, которые потребляют основной кадровый ресурс, готовящийся на территории Новосибирской области. Отраслевые советы возглавили руководители стратегических предприятий-партнеров Новосибирской области, члены правительства, отраслевые министры, что позволило, достаточно эффективно

начать работу. Из основных отраслевых образовательных площадок сделаны высокотехнологичные ресурсные центры, где есть весь пакет образовательных программ и все формы подготовки кадров, начиная с программ профессионального образования и заканчивая короткими курсовыми программами профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Вопросами взаимодействия с бизнесом, подготовки кадров, регулирования рынка труда, организацией занятости населения, перераспределением трудовых ресурсов, координацией трудовых отношений и т. д. многие годы занимается департамент труда и занятости Новосибирской области. В Новосибирской области перешли к совершенно новой системе формирования государственного задания на подготовку кадров – территориально-отраслевому принципу. В первую очередь проводится мониторинг кадровой потребности, этим занимаются органы местного самоуправления, предоставляя сведения по конкретным предприятиям. Так закладывается основа дуального обучения.

В 2014 году Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса совместно с Арамильским авиационным ремонтным заводом приняли программу дуального обучения по профессии «слесарь по ремонту авиационной техники». В процессе реализации программы пришло понимание, что в российских экономических условиях возможно использование только некоторых элементов дуальной системы профессионального обучения. Арамильский авиационный ремонтный завод в настоящее время осуществляет ремонт авиационных двигателей АИ-24, Д-36, Д-136 (для самолетов Ан-24/26, Ан-72 и вертолета Ми-26), разработанных ГП ЗМКБ «Прогресс» (Украина) и изготовленных на ОАО «Мотор Сич» (Украина). При этом по ремонту Д-136 предприятие является монополистом. Основные заказчики: Военно-воздушные силы, авиация МВД, ФСБ, МЧС и гражданская авиация. На заводе действует система постоянной профессиональной подготовки работников в соответствии с требованиями к

изучению технических процессов, освоению ремонта новой авиатехники, внедрению современных технологических процессов, повышению требований к культуре производства. Завод начал участвовать в программе государственно-частного партнерства в 2011 году, когда остро обозначилась проблема «стареющих кадров» (средний возраст работников – 48 лет). Идея готовить специалистов по ремонту авиационной техники была реализована на базе Арамильского ПТУ. В 2012 году началась подготовка кадров по специальности «слесарь по ремонту авиационной техники». В Российской Федерации завод и училище стали монополистами в подготовке такого типа специалистов на базе начального профессионального образования. Но в 2013 году начальное профессиональное образование прекратило свое существование, и тогда ПТУ стало площадкой Екатеринбургского техникума отраслевых технологий и сервиса. Сотрудничество получило новый импульс через внедрение в образовательный процесс элементов дуального обучения. Основным противоречием внедрения дуального обучения в образовательный процесс является декларирование его необходимости в федеральном законе при отсутствии нормативно-правовых документов, определяющих механизмы реализации данной формы обучения. Следующее противоречие заключается в том, что Арамильский авиационный ремонтный завод играет существенную, но не главную роль в образовательном процессе. С техникумом заключено соглашение о сотрудничестве, при участии специалистов завода разработаны рабочие программы по общепрофессиональным дисциплинам и профессиональным модулям. Специалисты завода являются преподавателями общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей. Администрация предприятия выделила помещение под оборудование инновационного класса, в котором установлен методический учебный комплекс по сборке и разборке 29 авиадвигателей, что позволило проводить практическое обучение на предприятии.

Однако предприятие не может формировать образовательный заказ на подготовку рабочих под конкретное рабочее место, так как в стране действуют единые образовательные стандарты. Общую ответственность за обучающегося несет не предприятие, а техникум. Еще одно противоречие заключается в том, что торгово-промышленные палаты не являются единственным и самым крупным объединением работодателей. Это затрудняет возможность расширения взаимодействия с предприятиями различных отраслей, что позволило бы организовать целевое обучение рабочих по индивидуальным программам. Независимость оценки результатов обучения обеспечивается только тем, что в состав экспертных комиссий на квалификационных экзаменах входят специалисты завода. Объективность оценки обеспечена оценочным инструментарием, в разработке которого принимали участие специалисты завода. Техникум совместно с заводом пытается возродить институт наставничества, игравший ведущую роль в становлении профессиональной карьеры работника в советское время. Каждый обучающийся во время прохождения практики на предприятии имеет наставника на конкретном рабочем месте. Кроме того, руководителями дипломных работ являются специалисты завода. Противоречие заключается в том, что одним из основных условий успешной реализации программы дуального обучения является привлечение к образовательному процессу преподавателей-практиков, но нормативные документы в области кадрового обеспечения в сфере образования устанавливают следующую норму: наличие у них не только специального образования по профилю преподаваемых дисциплин, но и педагогического. Таким образом, в соответствии с концепцией федеральной программы развития образования на 2016–2020 годы Екатеринбургский техникум отраслевых технологий и сервиса и Арамильский авиационный ремонтный завод в значительной степени обеспечивают соответствие результатов профессионального образования требованиям отраслей экономики. Основа дальнейшего взаимодействия техникума и завода – общие цели. Социальное

партнерство обе стороны рассматривают как инструмент территориального развития, реализацию социальной ответственности бизнеса, инвестиции в подготовку кадров, благотворительную деятельность.

В рамках долгосрочной целевой программы «Развитие профессионального образования Белгородской области на 2011–2015 годы» в Яковлевском педагогическом колледже в 2012/2013 учебном году осуществлен переход на дуальную систему обучения. Основанием данного перехода стало постановление правительства Белгородской области от 18.03.2013 № 85-пп «О порядке реализации дуального обучения учащихся и студентов».

Внедрение дуальной системы обучения в колледже позволяет совместить в учебном процессе теоретическую подготовку и получение профессиональных навыков за счет обучения в реальных условиях. Как показывает практика, внедрение данной системы обучения способствует более качественному освоению теоретического материала; в ходе практики приобретаются, расширяются и углубляются профессиональные знания и приобретается опыт.

Для успешной реализации дуального обучения в колледже осуществляются:

- разработка положения о порядке организации и проведения дуального обучения, программ по специальностям, годовых календарных графиков реализации программ и плана совместных мероприятий;
- формирование совместно с работодателем условий для проведения лабораторно-практических работ и практических занятий, прохождения практик;
- разработка методических материалов, используемых в практико-ориентированном обучении.

Программы дуального обучения, реализуемые в реальных условиях учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях г.

Строитель под руководством наставников организаций-работодателей и методистов колледжа, включают:

- лабораторно-практические работы и практические занятия;
- учебную, производственную (педагогическую) практики;
- внеаудиторную работу (семинары-практикумы, круглые столы, экскурсии).

Дуальное обучение студентов проводится согласно утвержденным графикам, отслеживается посещение практик студентами, осуществляется контроль качества реализации программ по видам практики. Базами для дуального обучения являются закрепленные за колледжем на основании договора с Управлением образования администрации Яковлевского района и Управлением по культуре, кино, спорту и делам молодежи администрации района образовательные организации города и области.

С 2016 года Пермский краевой колледж «Оникс» является региональной инновационной площадкой. Его социальный партнер – АО «ОДК-СТАР». Между колледжем и АО «ОДК-СТАРТ» заключен договор об организации дуального обучения (от 01.09.2016). Целью дуального обучения является качественное освоение обучающимися программы подготовки рабочих согласно федеральным государственным требованиям по профессии «Слесарь-ремонтник». Колледжем совместно с АО «ОДК-СТАР» разработана и утверждена индивидуальная образовательная программа в соответствии с требованиями работодателя, разработан и утвержден учебный план по профессии и сетевой график обучения, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса. Между обучающимися, АО «ОДК-СТАР» и колледжем заключаются трехсторонние договоры. За каждой группой обучающихся закрепляется наставник практики из числа сотрудников колледжа для контроля и сопровождения процесса практического обучения в АО «ОДК-СТАР».

Преподаватели профессионального цикла и мастера производственного обучения колледжа имеют возможность пройти стажировку на предприятии,

принять участие в мастер-классах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, тем самым повышая уровень квалификации и осваивая новые технологические возможности и современное оборудование.

Программы дуального обучения включают три основных компонента: учебную и производственную практики, практические занятия, внеаудиторную работу (экскурсии, круглые столы, семинары-практикумы).

Результатами взаимодействия образовательной организации и предприятия-партнера при дуальном обучении становятся: оплачиваемая производственная практика для студентов, участие специалистов предприятия в итоговой государственной аттестации выпускников, привлечение специалистов предприятия к обучению студентов, участие студентов и представителей предприятия в совместных мероприятиях воспитательного характера, гарантия трудоустройства.

В Пензенской области реализуется региональный проект «Кластеро-ориентированная модель профессионального образования». Цель проекта – разработка модели обеспечения развивающихся региональных кластеров квалифицированными кадрами и ее апробация в процессе подготовки кадров для строительного кластера.

Участники проекта – Союз пензенских строителей, педагогические работники и студенты Пензенского колледжа архитектуры и строительства. Строительный кластер, в состав которого входят более 30 специализированных отраслей, подотраслей и отдельных производств, имеет большое значение для обеспечения экономической стабильности региона и повышения жизненного уровня населения. Ядром строительного кластера являются производители стройматериалов, подрядчики и застройщики области. Лидерами в строительстве являются предприятия ООО ПКФ «Термодом», ОАО «Пензастрой», ООО «Гражданпроект», ООО «Новотех», ООО «Рисан», МУП «Пензгорстройзаказчик», ООО «Пензенская строительная компания» и др. Ежегодно на предприятия отрасли трудоустраиваются более 60 % выпускников профессиональных



образовательных организаций Пензенской области. Тем не менее потребность в кадрах существует. Основными проблемами в подготовке кадров остаются:

- низкий уровень удовлетворенности работодателей профессионализмом выпускников;
- недостаточный уровень квалификации преподавателей дисциплин профессионального цикла;
- недостаток единиц современного оборудования в учебно-производственных мастерских и лабораториях образовательных организаций;
- малый объем часов производственной и учебной практик в основной профессиональной образовательной программе, что ограничивает внедрение дуального обучения.

Способом решения обозначенных проблем может стать внедрение элементов дуального обучения, ориентированного на потребности строительного кластера. В Пензенском регионе востребована модель кооперированного работодателя, когда в учебной группе готовят кадры для целого кластера предприятий, Ассоциации работодателей и др. Работа над проектом показала, что модель дуального обучения требует определенных преобразований в образовательном процессе колледжа: изменения учебного плана для увеличения часов практики; предоставления студентам возможности сочетать обучение по индивидуальному учебному графику и работу по профилю подготовки (совмещать обучение с неполной трудовой занятостью по получаемой специальности). В рамках проекта была проведена полная экспертиза и утверждены изменения учебных планов колледжа с учетом сроков прохождения учебной и производственной практик по профессии «мастер отделочных работ», специальности «строительство и эксплуатация зданий и сооружений». Промежуточные итоги реализации проекта по внедрению дуальной формы обучения рассматриваются на совместных заседаниях участников: представителей

колледжа, специалистов Института регионального развития и Ассоциации строителей Пензенской области. Предварительные результаты показывают, что мероприятия по усилению практической составляющей образовательной программы и взаимодействие с работодателями-представителями строительного кластера позволяют повысить степень удовлетворенности качеством подготовки специалистов.

Самарский машиностроительный колледж организует обучение на заводе приборных подшипников. Это, прежде всего, работа под руководством специалистов в условиях, отвечающих современным техническим требованиям, на современных станках и оборудовании, по соответствующим стандартам. Ликвидировать разрыв между теорией и практикой приходится предприятию. Неоспоримые плюсы такого вида образования – получение практических умений и опыта с первых же месяцев обучения и высокий шанс после завершения обучения трудоустроиться на заводе в том отделе, который обеспечивал прохождение практических занятий. В настоящее время в колледже по дуальной системе обучаются два студента по специальности «автоматизация технологических процессов и производств».

Для этого между Самарским машиностроительным колледжем и Заводом приборных подшипников заключены персональные договоры о сотрудничестве по реализации дуальной системы обучения. Один из студентов является стажером конструкторского бюро отдела главного метролога и занимается составлением ведомостей приборов для измерения параметров деталей подшипников. Он детально изучает ГОСТ 520-12, т. е. вопросы профессионального модуля ПМ. 01 «Контроль и метрологическое обеспечение средств и систем автоматизации (по отраслям)» по специальности «автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)» (базовой подготовки), работает в программе КОМПАС 3D, осваивая профессиональные компетенции, являющиеся результатом освоения ПМ «Разработка и моделирование несложных систем

автоматизации с учетом специфики технологических процессов (по отраслям)»).

Второй студент знакомится с должностью контролера измерительных приборов и специального инструмента, согласно ФГОС СПО осваивает вид профессиональной деятельности «Контроль и метрологическое обеспечение средств и систем автоматизации по отраслям», производит замеры шероховатости, радиуса и поперечного профиля, волнистости, гранности и некруглости колец подшипников.

Важнейший компонент организации дуального образования в этом случае – наличие подготовленных кадров, которые выступают в качестве наставников. Наставниками на заводе приборных подшипников назначаются высококвалифицированные специалисты, которые передают свой опыт новичкам (студентам) по эффективному и грамотному обеспечению производственного процесса на конкретном рабочем месте, следят за соблюдением студентами профессиональной этики предприятия, помогают в разрешении возникающих конфликтов. Наставники поддерживают молодого и неопытного подопечного, рассказывая и показывая, как сложная теория реализуется в реальных устройствах, а это способствует более глубокому осознанию необходимости приобретения теоретических знаний и повышает мотивацию к освоению специальности.

На теоретических занятиях в колледже обучение происходит уже не формально, а входит в стадию активного осмысления изучаемых теоретических вопросов. Обучающиеся, имея свой производственный опыт, выдвигают новые гипотезы, предлагают порой нестандартные пути решения некоторых производственных проблем.

В Томском базовом медицинском колледже дуальная система профессионального образования является возможностью подготовки конкурентоспособных и квалифицированных специалистов среднего медицинского звена, когда теоретические знания студенты приобретают в аудиториях колледжа, а практические умения – непосредственно в лечебно-

профилактических учреждениях, на станции скорой медицинской помощи, будущем рабочем месте.

Теоретические занятия выстраиваются на примерах, взятых из практической деятельности среднего медицинского работника с учетом профиля специальности; практические работы максимально приближены к реальной производственной деятельности. Практическое обучение студентов обеспечивает их погружение в профессиональную деятельность в период прохождения учебной и производственной практик (по профилю специальности), преддипломной практики. Программы практик направлены на освоение практических навыков. Учебные, производственные и преддипломная практики проходят в учреждениях здравоохранения, поэтому у работодателей уже на этой стадии складывается мнение о знаниях и практической подготовке студентов. В то же время студенты в период прохождения практик имеют возможность познакомиться с условиями, режимом, качеством работы, обязанностями медицинского работника, с возможностями учреждения. По итогам теоретического и практического обучения студенты подтверждают сформированность профессиональных компетенций при сдаче квалификационных экзаменов.

В медицинском колледже элементы дуального обучения основываются на тесном взаимодействии с работодателями. Так, теоретическое обучение проводят преподаватели колледжа, работодатели принимают участие в разработке и согласовании рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, программ учебных, производственных и преддипломных практик, тем выпускных квалификационных работ. Практическое обучение проходит в учреждениях здравоохранения. Специалисты учреждений здравоохранения являются компетентными руководителями практического обучения, и в период практики студенты являются учениками медицинских работников среднего звена. Председателями государственных аттестационных комиссий при проведении ГИА являются представители работодателя. Руководителями преддипломной

практики, выпускной квалификационной работы также могут выступать представители работодателя. Результат плодотворного сотрудничества с работодателями – успешное трудоустройство большинства выпускников колледжа.

Курганский технологический колледж имени Героя Советского Союза Н. Я. Анфиногенова заключил соглашения с рядом предприятий, которые определены как базовые. Программы по профессиям и специальностям, реализуемые СПО с внедрением элементов дуального обучения, составляют 10,53 % от общего числа реализуемых программ по профессиям и специальностям СПО. Базовым предприятием при реализации программ СПО является Курганский автобусный завод. Теоретическая подготовка осуществляется в колледже, часть учебной практики, направленной на получение первичных профессиональных навыков, реализуется в учебных мастерских в условиях, приближенных к реальным; остальная часть учебной и производственной практики организуются на рабочих местах на предприятии. Таким образом реализуется основной принцип дуального образования. Формирование общих и профессиональных компетенций осуществляется с применением современных образовательных технологий. Преподаватели отделения активно применяют информационные технологии, деятельностные приемы обучения, проектный метод. Компетентностный подход в теоретическом обучении обеспечивает усиление прикладного, практического характера всего профессионального образования. При изучении междисциплинарных курсов, проведении практических занятий, целью которых является формирование практических (выполнение определенных действий, манипуляций, необходимых в последующей профессиональной деятельности) или интеллектуальных профессиональных умений, отрабатываются определенные умения и нарабатывается практический опыт. Для этого применяется современное лабораторное оборудование.

Погружение в профессиональную деятельность происходит в период учебной, производственной и преддипломной практик. В период прохождения практики между предприятием, студентом и колледжем заключается трехсторонний договор, предметом которого является получение дополнительных профессиональных компетенций, в том числе и из перечня ТОП-50. На базе Курганского автобусного завода студенты получают квалификацию по профессии «слесарь механосборочных работ», проходят повышение квалификации по профессии «сварщик 4, 5 разрядов». При прохождении производственной практики студенты трудоустраиваются на предприятия, получают реальный опыт практической профессиональной деятельности. Еще одно направление дуального образования – это совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческим предприятием и региональным органом власти. Данное направление на сегодняшний день не реализуется по разным причинам. Но потенциальные работодатели (базовые предприятия) обязуются принимать на вакантные рабочие места выпускников колледжа, закрепив это обязательство в двухстороннем соглашении между колледжем и предприятием.

Якутский коммунально-строительный техникум, определив единую методическую тему техникума в 2013 году («Организация и обеспечение практико-ориентированного обучения»), проделал огромную работу по модернизации материально-технической базы, максимально приблизив условия обучения к производственным, заключил договоры о сотрудничестве с ведущими предприятиями города и республики.

За период с 2013 по 2016 год заключены более 60 договоров о сотрудничестве, 27 из них более чем на 3 года. Основными социальными партнерами являются предприятия: ООО ДСК, НПО СРО «Союз строителей Якутии» (в котором более 300 строительных компаний), ГУП ЖКХ РС (Я), ООО «Адгезия», ООО «Сэттэ» и др.

Педагогический коллектив работает над оснащением материально-технической базы: в 2016 году открыт учебно-производственный комплекс по профессиям «бетонщик», «каменщик», «столяр». В 2014 году техникум стал как Ресурсным центром подготовки кадров строительных профессий Национального объединения строителей России, так и базовым образовательным учреждением Строительного профессионально-образовательного кластера РС (Я). Благодаря взаимодействию с Союзом строителей Якутии в рамках работы кластера, техникуму удалось заинтересовать в образовательных учреждениях строительного профиля не только крупные предприятия и компании, но и частный бизнес. Конечно, нельзя сказать, что вся работа в данное время налажена и дает стопроцентные результаты, имеются недоработки, сказывается тяжелая финансовая ситуация в республике. Для предприятий студенты – это определенные риски – охрана труда, организация и обеспечение необходимых бытовых условий.

С работодателями проведены заседания по согласованию вариативной части ОПОП. Регулярно проводятся совместные круглые столы, общие собрания. Представители работодателей участвуют в тематических педсоветах и других мероприятиях техникума.

Работодатели серьезнее стали относиться к разработке и согласованию образовательных программ, учебных планов, более активно участвуют в мероприятиях системы профессионального образования, оказывают посильную помощь в реализации дуального образования. Так, в 2016 году на базе ДСК было организовано дуальное обучение по профессии «контроль качества ЖБИ» по заказу ОАО «Якутцемент».

Остается ряд вопросов по нормативно-правовому обеспечению внедрения дуального обучения по отдельным профессиям, в том числе особые требования к охране труда и технике безопасности в соответствии со спецификой отрасли, т. к. некоторые предприятия являются режимными.

С целью приведения в соответствие уровня подготовки выпускников техникума с требованиями работодателей и регионального рынка труда путем внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс, построенный на основе модульно-компетентностного подхода, в техникуме разработан проект «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум»».

Мероприятия проекта соответствуют приоритетным направлениям Программы модернизации системы СПО РС (Я) на 2016–2020 годы и направлены на реализацию концепции дуального образования в рамках модели «ШКОЛА – СПО – ПРЕДПРИЯТИЕ» в условиях кластерного взаимодействия.

Основные задачи проекта:

- разработка и апробация проекта ««Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум»»;
- доработка образовательных программ и УМК с включением элементов дуального обучения;
- привлечение работодателей к реализации проекта (внедрение элементов дуального обучения на производстве, включение в содержание подготовки инновационных компонентов – перспективных инновационных технологий);
- формирование спектра гибких профессиональных образовательных программ, включая программы дуального обучения на основе применения современных образовательных технологий;
- непосредственное участие специалистов предприятий в образовательном процессе;
- мониторинг трудоустройства выпускников;



– сетевое взаимодействие с работодателями, другими профессиональными образовательными организациями, общеобразовательными школами по подготовке рабочих.

Планируется получить следующие результаты по проекту: пакет нормативных документов, соответствие качества подготовки выпускников техникума потребностям и требованиям работодателей, участие работодателей в образовательном процессе, создание и развитие системы наставничества на предприятии.

Для реализации проекта необходима нормативная база, включающая: положение о порядке организации и внедрении элементов дуального обучения в образовательный процесс; положение о наставничестве; договор об организации и проведении дуального обучения; ученический договор о дуальном обучении; дневник дуального обучения.

Второй этап проекта – исполнительский – предполагает заключение рамочного соглашения о сотрудничестве в сфере организации и реализации системы дуального образования при подготовке рабочих кадров для строительного комплекса РС (Я); повышение квалификации производственных и педагогических кадров, мастеров производственного обучения и иного персонала; анализ материально-технической базы участников проекта; разработку модульных образовательных программ, учебно-методических комплексов (УМК) с учетом элементов дуального обучения; разработку процедур и средств оценки качества подготовки обучающихся по модульным программам с элементами дуального образования; реализацию обучения.

Шитов Александр Михайлович, директор Балаковского промышленно-транспортного техникума им. Н. В. Грибанова, рассказал о проекте внедрения дуального обучения в техникуме. На подготовительном этапе организации дуального обучения в техникуме:

1) изучены возможности преодоления разрыва между теорией и практикой с учетом действующих на предприятиях профессиональных стандартов;

2) осуществлена оценка эффективности мотивации и компетентности для выполнения трудовых функций обучающимися в условиях предприятия с точки зрения их количественных, качественных и технических параметров;

3) определены возможные риски при использовании программ дуального обучения в процессе оценки качества образования;

4) сформулированы предложения по доработке программ обучения с учетом мнений работодателей в рамках задач по их усовершенствованию.

На начальном этапе дуального обучения в техникуме проведены:

1) разработка учебных планов и программ с учетом предложений работодателей;

2) отбор групп студентов для включения в дуальное обучение;

3) отбор предприятий для сотрудничества по дуальному обучению.

Организация дуального обучения в техникуме потребовала проведения комплекса таких мероприятий, как:

1) разработка критериев отбора предприятий, в которых должно проводиться дуальное обучение, по наибольшей готовности к реализации задач дуального обучения;

2) составление программы организации дуального обучения с учетом учебных планов образовательных организаций;

3) определение условий организации дуального обучения, включая кадровые, методические, информационные, материально-технические условия;

4) определение требований к испытаниям (аттестации) обучающихся на соответствие их подготовки ожидаемым результатам;

5) определение требований к ресурсному обеспечению, включая учебно-методическое, информационное, кадровое обеспечение, материально-технические и финансовые условия;

б) разработка порядка контроля прохождения дуального обучения посредством специального мониторинга;

7) разработка критериев эффективности программ дуального обучения по результатам их апробации на предприятии.

Реализация программ дуального обучения как сетевых программ совместно с партнерами-предприятиями будет способствовать развитию непрерывного профессионального образования на территории региона и подготовке кадров, адаптированных к производству.

Волгоградскому колледжу управления и новых технологий присвоен статус Федеральной инновационной площадки по направлению «Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс» на 2014–2016 гг. (Приказ Минобрнауки РФ от 23.07.2014 № 780). Тема программы инновационной площадки в рамках проекта – «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичного производства на предприятии оборонно-промышленного комплекса Волгоградской области ОАО «Центральное конструкторское бюро «Титан» – Федеральный научно-производственный центр, на основе дуального образования» основная профессиональная образовательная программа (ОПОП) по специальности «технология машиностроения».

Цели программы:

– развитие модели подготовки профессиональных кадров по отрасли «Машиностроение» для ОАО «Центральное конструкторское бюро «Титан», ориентированных на высокотехнологичное производство, применяемое на предприятии оборонно-промышленного комплекса (ОПК);

– внедрение прогрессивных образовательных технологий при подготовке специалистов и рабочих кадров совместно с ОАО «ЦКБ «Титан» для удовлетворения потребности высокотехнологичного промышленного производства предприятия;

– содействие в решении проблемы кадрового обеспечения ОАО «ЦКБ «Титан», других предприятий ОПК за счет подготовленных специалистов и рабочих кадров по системе дуального образования;

– создание условий для ускоренной адаптации выпускников ГБПОУ ВКУиНТ, обучающихся по дуальной форме на современном технологическом оборудовании.

Задачи программы:

– установление качественно новых партнерских отношений между ГБПОУ ВКУиНТ и ОАО «ЦКБ «Титан» на основе взаимной заинтересованности в сотрудничестве и ответственности за результаты подготовки специалистов по специальности «технология машиностроения»;

– создание системы компетенций работников предприятия (СКРП) на ОАО ЦКБ «Титан» в рамках специальности «технология машиностроения»;

– модернизация образовательной программы по специальности «технология машиностроения» в рамках СКРП для реализации модели дуального образования;

– изучение, обобщение и распространение отечественного и зарубежного опыта инновационного образовательного процесса. Постоянное повышение квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения и административного персонала ГБПОУ ВКУиНТ с целью обеспечения качества подготовки специалистов и рабочих кадров по специальности «технология машиностроения» с учетом требований СКРП;

– организация стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения ГБПОУ ВКУиНТ для изучения новых технологий и освоения современного высокотехнологичного оборудования;

– создание Методического центра на базе ГБПОУ ВКУиНТ с целью развития механизмов независимой оценки квалификации специалистов среднего звена и рабочих кадров предприятий промышленного сектора региона по отрасли «Машиностроение»;

– анализ и оценка результатов апробации модели взаимодействия образовательной организации с промышленным предприятием по подготовке специалистов среднего звена и кадров рабочих профессий на основе дуального образования;

– обобщение и распространение опыта создания системы дуального образования по подготовке кадров для высокотехнологичного производства среди образовательных организаций, реализующих основную профессиональную образовательную программу по специальности «технология машиностроения».

Социальное партнерство для Волгоградского колледжа управления и новых технологий – это особый тип взаимодействия с субъектами и институтами регионального рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальную реализацию интересов всех участвующих сторон. Основой развития системы профессионального образования является нацеленность на работодателей. В этом направлении организовано постоянное взаимодействие с предприятиями – социальными партнерами колледжа. Более плотному сотрудничеству способствует вступление колледжа в 2013 году в Общероссийскую общественную организацию «Союз машиностроителей России», а также членство с 2007 года в Некоммерческом партнерстве «Совет предприятий и организаций Волгоградской области».

В Волгоградском колледже управления и новых технологий сложилась система работы по социальному партнерству и трудоустройству выпускников. Уже многие годы колледжем на договорной основе поддерживаются деловые партнерские отношения с рядом промышленных предприятий Волгограда и области. В рамках двусторонних договоров о сотрудничестве (социальном партнерстве) решаются вопросы целевого приема студентов по реализуемым и новым специальностям, предоставления баз для проведения производственной практики, трудоустройства выпускников.

Социальными партнерами ГБПОУ ВКУиНТ являются предприятия различных форм собственности. Основное место занимают предприятия машиностроительного комплекса, входящие в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса: ООО «Волгоградская машиностроительная компания «ВгТЗ»; ОАО «Производственное объединение «Баррикады»; ОАО «Центральное конструкторское бюро «Титан»; ООО «Специальные Сварные Металлоконструкции»; ОАО «Завод «Метеор»; ОАО «Производственный комплекс «Ахтуба». Налажено сотрудничество и с другими крупными машиностроительными предприятиями Волгоградской области: ООО «Научно-производственное предприятие «Поршень»; ООО «Волжское автобусное производство «Волжанин» (ООО «Волгабас»); ОАО «Волгоградский алюминиевый завод – СУАЛ»; ЗАО «Волгоградский металлургический завод «Красный Октябрь».

Колледж имеет положительный опыт сотрудничества с предприятием оборонно-промышленного комплекса ОАО ЦКБ «Титан», выпускающим современные ракетные комплексы «Тополь», «Искандер» и др. В рамках заключенного договора о социальном партнерстве за последние два года были заключены контракты с 24 студентами специальностей 190103 Автомобиле- и тракторостроение, 151901 Технология машиностроения, в соответствии с которыми выпускники обязаны быть трудоустроенными на предприятии по окончании колледжа, в том числе после службы в Российской армии. Данная категория студентов ежемесячно получает дополнительно к академической заводскую стипендию в размере от одной до полутора тысяч рублей.

В период прохождения производственных практик на предприятиях – социальных партнерах студенты колледжа закрепляют опыт работы по профессиям рабочих: токаря, станочника широкого профиля, оператора станков с программным управлением, слесаря механосборочных работ, фрезеровщика, – приобретенный ими на учебных практиках в учебно-производственных мастерских колледжа.

Производственные практики (по профилю специальности, преддипломная) студенты всех специальностей проходят в организациях, с которыми заключены двусторонние договоры на проведение данных практик.

### *Опыт реализации дуальной модели образования в Республике Казахстан*

Основанием по внедрению дуального обучения в Республике Казахстан послужило заявление Президента Н. А. Назарбаева в рамках визита в Германию в феврале 2012 года о намерении казахстанской стороны внедрить систему подготовки профессионально-технических кадров на основе немецкой дуальной модели. По инициативе Президента в Республике Казахстан начат процесс модернизации системы технического и профессионального образования.

В целях реализации данных предложений между Министерством образования и науки Республики Казахстан и Германским обществом по международному сотрудничеству (GIZ) 1 апреля 2013 года подписано Соглашение о реализации пилотного проекта «Внедрение дуального обучения в Казахстане». В рамках Соглашения предусмотрены: разработка и внедрение принципов дуального обучения на основе германских образовательных стандартов с учетом потребности экономики Республики Казахстан, экспертная поддержка деятельности Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров, координирующего органа и их секретариатов. В рамках реализации проекта между АО «Республиканский научно-методический центр развития ТиПО и присвоения квалификации» (АО «РНМЦ») и GIZ подписано Соглашение о создании Секретариата с предоставлением необходимых условий международному советнику-эксперту.

Внедрение дуального обучения на основе германских образовательных стандартов должно повысить рейтинг ТиПО среди молодежи, способствовать

трудоустройству молодых специалистов и их карьерному росту. Это станет возможным при транслировании международного опыта во всех колледжах, а также подготовке конкурентоспособных кадров.

На подготовительном этапе был определен список профессий, востребованных как для казахстанской стороны, так и иностранных инвесторов, который был согласован с Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан, АО ФНБ «Самрук-Казына», МОН РК, АО РНМЦ с учетом предложений GIZ. В дальнейшем был подготовлен проект правил организации дуального обучения и разработана концепция, пошаговый план мероприятий по реализации проекта. В концепции представлены основные цели и задачи, ожидаемые результаты и предлагаемые этапы проекта. Основным продуктом реализации проекта должны были стать предложения по нормативно-правовому обеспечению дуального обучения, в том числе профессиональные стандарты по выбранным профессиям с учетом международных требований и казахстанской специфики; образовательные программы по выбранным профессиям; предложения по методике подготовки и повышению квалификации преподавателей учебных заведений и трансляция опыта во все регионы Республики.

С октября 2013 по май 2014 года в трех пилотных регионах (Восточно-Казахстанской, Костанайской и Карагандинской областях) были проведены многосторонние встречи глав представительства и экспертов GIZ с представителями акимата, управления образованием, Региональной палаты предпринимателей, колледжей и их социальных партнеров по выявлению потребности в подготовке профессиональных кадров, а также возможностей и готовности казахстанских предприятий предоставлять рабочие места для практического обучения. С учетом специфики каждого региона были предложены следующие германские профессии: «промышленный механик», «промышленный электрик», «электронщик автоматизированной техники», «фермер», «мехатроник сельскохозяйственных машин». С февраля по май



2014 года были созданы рабочие группы по адаптации германских образовательных стандартов по выбранным профессиям к казахстанским условиям. В состав каждой рабочей группы вошли представители АО РНМЦ, НПП, управления образованием областей, колледжей, предприятий-партнеров, и германские эксперты.

В Восточно-Казахстанской области в рамках проекта осуществляется подготовка кадров по профессиям «промышленный механик» и «промышленный электрик» совместно с предприятиями ТОО «ПромТехМонтаж», АО «Бухтарминская цементная компания», АО «ВостокМашЗавод», представителями региональной палаты ВКО. С 1 апреля 2014 г. в г. Усть-Каменогорске начали работу две рабочие группы по адаптации германских образовательных программ к казахстанским учебным программам. Выбраны два пилотных колледжа: Колледж строительства (профессия «промышленный механик») и Многопрофильный технологический колледж (профессия «промышленный электрик»).

В Костанайской области планируется подготовка кадров по профессиям «фермер» и «мехатроник сельскохозяйственных машин» совместно с предприятиями ТОО ОХ «Заречное», ТОО «Аман Терсек» и ТОО «Агрофирма «Диевская». На базе Аулиекольского сельскохозяйственного колледжа были созданы рабочие группы по профессиям «фермер» «мехатроник сельскохозяйственных машин».

В Карагандинской области запланирована подготовка кадров по профессиям «промышленный механик» и «электронщик автоматизированной техники» совместно с предприятиями «КазБелАЗ», ТОО «Имсталькон», АО «TemirTruckService» и ТОО «Инкар-1». Были созданы рабочие группы в Караганде на базе Машиностроительного колледжа по профессии «промышленный механик» и в Темиртау на базе Политехнического колледжа по профессии «электронщик автоматизированной техники». Учебные программы по профессии «промышленный механик», адаптированные в

Усть-Каменогорске, были откорректированы и разработаны с учетом специфики обоих регионов.

По итогам заседаний каждой рабочей группой был разработан комплекс учебно-методической документации: образовательные программы, положение о порядке обучения, учебный план, учебный график, договор об обучении, производственный план, дневник учащегося. Дополнительно были разработаны рекомендации по оснащению требуемого для обучения оборудования как на предприятии, так и в колледже, по соответствующей квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, составлен перечень необходимой литературы.

В мае был подписан План совместной работы на 2014 год между Национальной палатой предпринимателей, МОН РК и GIZ, где прописаны все основные и необходимые мероприятия по реализации данного проекта. Вместе с тем некоторые пункты совместного плана по реализации проекта внесены в Проект постановления правительства Республики Казахстан «Дорожная карта дуального обучения». Для эффективного управления дуальным обучением, координации этой деятельности, выработки предложений по нормативно-правовому обеспечению, усилению участия бизнеса в подготовке кадров, создания стимулирующих мер и обязательств создана Координационная группа на национальном уровне. В ее состав вошли представители государственных органов (МОН РК, МТСЗ РК, МЭБП РК, МИНТ РК, МСХ РК), акиматов, бизнеса, ассоциаций предпринимателей (НПП, АО ФНБ «Самрук-Қазына», АГМП и др.) и профсоюзов на уровне должностных лиц, принимающих ответственные решения. На первом заседании Координационной группы по внедрению дуального обучения с 1 сентября 2014 года на национальном уровне были вынесены самые актуальные вопросы, требующие безотлагательного решения. Координационной группой были даны поручения акиматам пилотных регионов по активной поддержке реализации данного проекта, в частности для придания экспериментального статуса выбранным колледжам, оказания

содействия в организации подготовки повышения квалификации преподавателей и наставников, а также укрепления материально-технической базы колледжей. В соответствии с протокольным поручением Министерству образования и науки Республики Казахстан совместно с отраслевыми министерствами необходимо принять ряд мер по ускорению процесса внедрения проекта, подготовки регламентирующих документов по его реализации и внесению изменений и дополнений в нормативно-правовую базу. Важнейшим индикатором результата проекта послужит трудоустройство выпускников. Для ведения мониторинга трудоустройства в рамках проекта было поручено разработать и создать единую электронную базу трудоустройства выпускников.

В свою очередь АО РНМЦ приказом МОН Республики Казахстан определен уполномоченным органом по координации пилотных мероприятий, подготовке заседаний Координационной группы (на национальном уровне) и исполнения решений. Последним также выполняется важнейшая функция по координации всех мероприятий по разработке содержания программ по экспериментальным специальностям, исполнению руководящей роли в деятельности рабочих групп по пилотным специальностям.

АО РНМЦ становится пунктом аккумуляции опыта по внедрению дуального обучения, разработке документации по пилотным профессиям для дальнейшего его распространения на другие заинтересованные области. Кроме того, АО РНМЦ принимает участие в разработке проекта нормативно-правовой документации в рамках эффективного внедрения германской модели дуального обучения, адаптированной к казахстанским условиям, параллельно с существующей правовой основой традиционного казахстанского профобразования.

В настоящее время профессии включены в Классификатор специальностей ТипО. В колледжах осуществляется набор студентов по пилотным профессиям. Для того чтобы начать полноценное обучение и

соответствовать критериям качества, необходимо выделить финансирование для повышения квалификации преподавателей, наставников колледжей материально-техническую базу, создать межпроизводственные учебные центры, внести изменения в нормативно-правовую базу, выдать «разрешительные» документы (лицензии) для начала обучения по новым профессиям. Обновление структуры и содержания технического и профессионального образования с учетом запросов индустриально-инновационного развития экономики страны нашло адекватное отражение в Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2016–2019 гг.

В целях реализации Послания Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее», Плана мероприятий по реализации первоочередных мер поддержки бизнеса, в Республике разработана Дорожная карта дуального обучения 2014–2016 годы. В Дорожную карту дуального обучения вошли 44 % колледжей Северо-Казахстанской области (к 2020 году планируется переход 50 % колледжей). За последние годы состоялись рабочие визиты и обучающие семинары в Германии, Турции, Сингапуре, Норвегии, России, Республике Беларусь. Три учебных заведения области участвуют в проекте «Модернизация ТиПО», финансируемого Всемирным банком. Благодаря данному проекту, повысили квалификацию по инновационным технологиям 15 педагогов, каждое учебное заведение получило по 57 млн тенге на техническое переоснащение, разработку модульных образовательных программ. На втором этапе проекта Петропавловский строительно-экономический колледж получил грант в размере 41 млн тенге.

В Северо-Казахстанской области дуальное обучение осуществляется в 15 колледжах по 24 специальностям с охватом 2489 студентов, или 20,3 % от их общего контингента, совместно с 91 предприятием-партнером для

отраслей «Транспорт», «Машиностроение», «Строительство», «Сфера обслуживания», «Энергетика», «Сельское хозяйство».

В рамках дуального обучения на 3 предприятиях: АО ПЗТМ, АО «Мунаймаш», филиал Казтелерадиовещания – по Северо-Казахстанской области созданы учебные кабинеты, где организован учебный процесс с участием представителей предприятий.

Организации технического и профессионального образования обеспечены долгосрочным партнерством с ведущими предприятиями области, заинтересованными в формировании кадровых ресурсов: АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения», АО «Мунаймаш», ТОО «Завод многопрофильного оборудования», ТОО ВФ «Поиск», ТОО «Ремплазма», АО «СЕВКАЗЭНЕРГО», ТОО «СЕВКАЗЭНЕРГОСТРОЙ», КТ «Зенченко и К», Петропавловское отделение Южно-Уральской железной дороги, Ассоциации строителей и рестораторов города Петропавловска и др.

Внесены изменения в рабочие учебные планы, согласован с социальными партнерами график учебного процесса и определено количество практик, проходящих на базе предприятия.

Проведена работа по корректировке содержания рабочих программ по специальным предметам и производственному обучению, а также по привлечению специалистов с производства к преподаванию специальных дисциплин.

В закон Республики Казахстан «Об образовании» в редакции от ноября 2015 года внесена статья 17, п. 6: «Образовательные программы технического и профессионального образования с использованием дуального обучения предусматривают теоретическое обучение в организациях образования и не менее 60 % производственного обучения, практики на базе предприятий».

Для проведения практических занятий на предприятиях закреплены мастера-наставники. Дополнительно введено 11 единиц мастеров

производственного обучения, в организацию учебного процесса привлечены инженерно-технические работники предприятий.

Согласно планам совместной работы по внедрению дуальной системы обучения, производственную практику на предприятиях области прошли 6771 человек, в том числе оплачиваемую – 40 %.

Инженерно-педагогические работники колледжей в целях ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами проходят стажировку на предприятиях. За последние три года прошли стажировку 59 человек.

Государственный образовательный заказ на подготовку кадров осуществляется на основании заявок предприятий области, рассматриваемых комиссией в составе представителей Палаты предпринимателей, социальных партнеров, профильных управлений. Эта мера дает возможность изучить рынок труда и сформировать госзаказ по востребованным специальностям. Приведем несколько примеров.

Машиностроительный колледж города Петропавловска имеет современное, высокотехнологическое оборудование, качественный педагогический состав, хороший опыт сотрудничества с заводом тяжелого машиностроения. Завод на постоянной основе оказывает помощь в оснащении учебных лабораторий узлами и агрегатами металлообрабатывающих станков, передает на безвозмездной основе металлозаготовки для организации учебных практик. В свою очередь учебное заведение готовит рабочие кадры по востребованным на предприятии специальностям: «станочник широкого профиля», «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования», «слесарь-ремонтник». В результате взаимных действий повысилось качество профессиональной подготовленности выпускников колледжа, а завод получает кадры, соответствующие его требованиям.

В рамках дуального обучения АО «СЕВКАЗЭНЕРГО» на базе Северо-Казахстанского профессионально-педагогического колледжа установлен учебный полигон для специальности «электроснабжение».

В Есильском сельскохозяйственном колледже им. Ж. Кизатова внедрение дуального обучения осуществляется на специальности «ветеринария». В колледже действует ветеринарная клиника, оснащенная современным оборудованием, где студенты проходят практику и оказывают услуги населению, то есть они получают первые ветеринарные навыки уже в стенах учебного заведения. Также организована учебная ферма на 30 голов скота, оборудованы три кабинета по специальным дисциплинам и открыта специальность «производство мяса и мясных продуктов». На базе колледжа действует центр по подготовке, переподготовке и повышению квалификации для работников сельскохозяйственной и перерабатывающей отраслей.

На базе Петропавловского строительного-экономического колледжа создано структурное подразделение – ресурсный центр, который предназначен для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для строительной отрасли. В ресурсном центре совместно со строительным предприятием ТОО «Основание» студенты нарабатывают опыт по изготовлению тротуарной плитки, от реализации готовой продукции получают соответствующую заработную плату от предприятия.

На основании подписанного трехстороннего Соглашения о сотрудничестве по дуальному обучению между Национальной компанией «Казахстан темиржолы», Министерством образования и науки Республики Казахстан и Колледжем железнодорожного транспорта начато сотрудничество с филиалом НК «Казахстан темиржолы». Студенты колледжа проходят производственную практику на базе НК «Казахстан темиржолы», в том числе 65 % на оплачиваемых местах, где показывают отличные знания по специальности, успешно проходят оценку уровня профессиональной подготовленности, получают сертификаты и распределяются на рабочие места на предприятиях железной дороги.

В 2017/2018 учебном году запланирован переход на дуальную форму обучения еще трех колледжей области (Новоишимского аграрно-технического колледжа, Петровского аграрно-технического колледжа, Колледжа профессиональной подготовки и сервиса). Общий охват дуальным обучением составит около 3 тыс. студентов.

Вопрос внедрения дуального обучения в организациях технического и профессионального образования Северо-Казахстанской области заслушивался на научно-практической конференции в Сенате Парламента Республики Казахстан, на заседании Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров.

Активность внедрения дуальной системы обучения будет способствовать достижению качества профессиональной подготовленности кадров, высокого процента трудоустройства выпускников колледжа, а самое главное – обеспечит экономику региона квалифицированными кадрами.

В Казахстане принимаются реальные меры по внедрению дуального (кооперативного) образования. Создана нормативная правовая база:

- Закон Республики Казахстан «Об образовании» (пп. 35-1 ст. 1): «Кооперативное обучение – одна из форм организации профессиональной подготовки кадров, основанной на корпоративной ответственности государства, работодателей и учебных заведений».

- Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 гг.: «Будет широко внедрено кооперативное обучение с учетом фактического спроса предприятий. Обучение в учебных заведениях ТиПО будет привлекательно и престижно для молодежи».

- Статья Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева «Социальная модернизация Казахстана: двадцать шагов к обществу всеобщего труда»: «Важно развивать дуальное профессиональное образование. Необходимы современные центры прикладных квалификаций, которые позволят преодолеть дефицит кадров массовых профессий».



Согласно рекомендации Департамента технического и профессионального образования МОН РК приказами местных исполнительных органов областей, городов Астаны и Алматы 25 колледжам присвоен статус экспериментальных площадок по внедрению дуальной системы обучения по 22 специальностям ТиПО.

Кроме того, в список экспериментальных площадок включены восемь колледжей, ранее заключивших договоры по организации дуального обучения с дочерними компаниями АО «Самрук-Казына».

Экспериментальная площадка (колледж)	Социальный партнер (предприятие)
Алматинский колледж телекоммуникаций и машиностроения	АО «Казакхтелеком»
Алматинский государственный колледж энергетики и электронных технологий	АО «Самрук-энерго»
Усть-Каменогорский технический колледж	АО УМЗ (АО НАК «Казатомпром»)
Геологоразведочный колледж г. Семей	АО «Волковгеология» (АО НАК «Казатомпром»)
Мангистауский энергетический колледж	ТОО «МАЭК-Казатомпром» (АО НАК «Казатомпром»)
Карагандинский политехнический колледж	АО «KEGOC» (группа компаний «Самрук-Казына»)
Павлодарский химико-механический колледж	АО «Павлодарский нефтехимический завод»
Государственное учреждение	ТОО «Богатырь Комир»

«Экибастузский профессиональный лицей № 18 им. К. Пшенбаева»	(АО «Самрук-Энерго»)
--	----------------------

Также со всеми регионами подписаны трехсторонние договоры: управление образованием региона, АО РНМЦ и колледж – экспериментальная площадка. В Казахстане законодательно могут обязать производственные компании участвовать в развитии дуального образования.

Качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарантия стабильности, профессиональной самореализации на разных этапах жизни человека. Государственная политика в области ТиПО нашла свое отражение в Госпрограмме развития образования на 2011–2020 гг.

Госпрограммы по модернизации ТиПО включили в себя ряд мероприятий. Прежде всего это реорганизация учебных заведений путем преобразования в единый вид учебного заведения – колледж. Также предусмотрены двухуровневая подготовка специалистов, повышение квалификации преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения за рубежом.

Модернизация профобразования определяет необходимость принципиального изменения ряда традиционных подходов к системе подготовки специалистов. Сегодня дуальная система обучения – одна из самых эффективных форм подготовки профессионально-технических кадров в мире. Не зря важность такого вида образования подчеркнул президент в своей программной статье. Его особенность заключается в том, что обучение проводится большей частью не в учебном заведении, а на предприятии.

Однако сегодня нет готовности со стороны индустрии и предприятий активно включаться в развитие дуальной системы образования. Хотя созданы необходимые правовые и нормативные предпосылки.

В закон Республики Казахстан «Об образовании» введены:

– понятие «кооперативное обучение» как одна из форм организации подготовки кадров, основанной на ответственности государства, работодателей и учебных заведений. Практически аналог дуальной модели;

– новая статья «Социальное партнерство в области профессионального образования». В ней определены основные направления взаимодействия работодателей по подготовке специалистов, организации профессиональной практики и их трудоустройству; привлечению работодателей к процессу обучения; оценке профессиональной подготовленности выпускников.

Трудовым кодексом Республики Казахстан предусмотрены создание Национальной квалификационной системы, разработка работодателями профессиональных стандартов, создание независимой системы сертификации квалификаций работников в отраслях.

К настоящему времени в стране действует 888 организаций ТиПО. В них обучаются 587,3 тыс. человек, в т. ч. более 338,1 тыс. по госзаказу. Обучение ведется по 185 специальностям.

Дуальная система внедряется во многие учебные заведения технического и профессионального образования страны, в том числе в Колледже транспорта и коммуникаций г. Астаны. Долгосрочные договоры на подготовку квалифицированных рабочих колледж заключил с 18 предприятиями страны.

Заключено трехстороннее соглашение о сотрудничестве в рамках организации дуальной системы обучения между Министерством образования и науки Республики Казахстан, АО «Национальная Компания «Қазақстан темір жолы» и колледжем, заключен договор на проведение профессиональной практики с филиалом АО «НК «КТЖ» – «Центр технологий на транспорте». Предметом соглашения является проведение совместных работ по обеспечению железнодорожной отрасли квалифицированными специалистами путем внедрения дуальной системы обучения кадров по железнодорожным специальностям.

Ежегодно с января при участии региональных комиссий проводится конкурсный отбор студентов колледжа для обучения в филиале АО «НК «КТЖ» – «Центр транспортных технологий». При отборе к студентам предъявляются следующие требования:

- 1) с первого курса обучения в колледже средний балл студента не ниже 4,0;
- 2) положительная характеристика студента от колледжа;
- 3) положительные отзывы от руководителей производства, по месту прохождения студентом производственной технологической практики.

По специальности «организация перевозок и управление движением на железнодорожном транспорте» по конкурсу в 2013 году прошли 14 студентов, в 2014 году – 16 студентов.

Все студенты, прошедшие конкурсный отбор в феврале–апреле направляются на обучение в филиал АО «НК «КТЖ» – «Центр транспортных технологий». По завершении двухнедельных курсов студенты сдают тесты. Максимальный балл тестов – 40, а проходной – 23. Все студенты успешно сдают тесты по специальности (средний балл – 35). По завершении курсов студентам в торжественной обстановке вручаются свидетельства о прохождении дуальной системы обучения. Данные свидетельства обязывают руководителей подразделений АО «НК «КТЖ» трудоустроить выпускников колледжа. С каждым студентом заключается договор, в котором отражен пункт, по которому выпускник колледжа должен отработать не менее одного года. В случае расторжения договора по инициативе выпускника колледжа он должен возместить затраты компании на обучение.

По итогам 2014 года все студенты трудоустроены по специальности и имеют отличные отзывы руководителей производства об их теоретических и практических знаниях.

Краткий анализ мероприятий по организации дуальной системы обучения показывает, что колледжем, предприятиями и студентами осознается необходимость внедрения нового механизма подготовки

специалистов. При поддержке Министерства образования и науки Республики Казахстан уже сделаны первые шаги в данном направлении. Дуальная система обучения рассматривается как методология профессионального и технического образования Казахстана; внесены изменения в законодательство страны, направленные на создание Национальной системы профессиональной квалификации, которые позволят повысить статус колледжей, сформировать новое отношение к выпускникам учреждений технического и профессионального образования (ТиПО); обеспечена ориентация образовательных стандартов на профессиональные стандарты по специальностям, что должно повысить конкурентоспособность выпускников учреждений ТиПО на рынке труда, стать условием успешной адаптации к производству и вхождению в трудовые коллективы.

В целях реализации «дорожной карты» по внедрению дуальной системы образования, предусматривающей создание учебных центров повышения квалификации и переквалификации при производственных предприятиях и их участие в подготовке вузами и колледжами специалистов, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 15.10.2014 № 1093 и Протоколом заседания Координационной группы на национальном уровне по реализации пилотного проекта «Внедрение дуального обучения в Республике Казахстан» от 8.07.2014, определен его координатор – некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Кәсіпқор».

Указом президента Республики Казахстан от 1.03.2016 № 205 утверждена Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 гг. В паспорте программы отмечается, что социальная ориентированность технического и профессионального образования в мировой практике очевидна. В ведущих странах система ТиПО является фактором успешной социальной адаптации молодежи и взрослых.

Социальное партнерство в Германии обеспечило лучшие показатели снижения молодежной безработицы в Европе. Охват обучающихся дуальным

обучением в 3,5 раза выше, чем в Казахстане. Превышают в 27,5 раза показатели вовлеченности предприятий в процесс подготовки кадров.

В странах ОЭСР ТиПО развивается на основе коллективной ответственности работодателей и заинтересованных сторон.

Продвижение дуального обучения заявлено одной из главных целей ТиПО до 2020 года в Европейском Союзе. Наряду с получением рабочей профессии обеспечивается привитие молодежи предпринимательских навыков.

В 2011–2015 годах проведена значительная работа по реструктуризации ТиПО страны. В 2012 году Казахстан первым из СНГ переформатировал образовательную деятельность системы ТиПО. Это позволило придать подготовке кадров техническую направленность, тем самым обеспечить преемственность квалификаций ТиПО. Студенты колледжей получили возможность присвоения нескольких прикладных квалификаций в рамках одного учебного заведения.

На 1 октября 2015 года функционируют 807 колледжей, в том числе 462 государственных. Из них 20 % расположены в сельской местности. Всего обучаются 500 тыс. студентов. В ТиПО работают 43 112 инженерно-педагогических работников. Подготовка кадров осуществляется по 183 специальностям и 465 квалификациям.

Для реализации приоритетных проектов индустриально-инновационного развития определены 10 базовых колледжей. В 2015 году законодательно закреплены принципы дуального обучения. Образовательную деятельность в партнерстве с предприятиями страны осуществляют 348 колледжей. Заключены 27 200 договоров о сотрудничестве колледжей и работодателей. В рамках целевой подготовки кадров обучаются 5 тыс. человек. Запущен механизм регулирования региональных дисбалансов трудовых ресурсов через учебную миграцию «Мәңгілік ел жастары – индустрияға!». В 34 колледжах северных, центральных и восточных регионов обучаются 2 200 студентов. Обеспечивается доступность

технического и профессионального образования молодежи с особыми образовательными потребностями. Установлена квота приема инвалидов (с 2012 года размер квоты составляет 1 %).

Разрабатываются новые подходы в обновлении содержания образовательных программ ТиПО. Казахстан стал участником Туринского процесса. Это предоставляет возможность выработать действенные шаги развития системы ТиПО.

Бесплатное получение первой рабочей специальности закреплено на законодательном уровне. Это требует ускоренной разработки поэтапных действий. Законодательно закреплена международная аккредитация учебных заведений ТиПО. Несмотря на предпринимаемые шаги, охват ТиПО в Казахстане значительно ниже показателей развитых стран. Только 22 % населения страны считает ТиПО престижным, тогда как в странах Евросоюза рабочие профессии для 71 % населения имеют позитивный имидж. Это показатели охвата, трудоустройства, размера зарплаты и мнение населения. Расходы на ТиПО в Казахстане в 2,5–3 раза ниже показателей развитых стран мира.

Проблемы, которые могут быть решены посредством реализации программы:

1) отсутствует эффективная система профориентационной работы. В 2015 году доля молодежи в ТиПО (14–24 лет) составила лишь 16,1 %;

2) по итогам опроса ОЭСР, 70 % компаний Казахстана считают низкий уровень подготовки кадров серьезным препятствием для развития бизнеса. Рабочие кадры страны не владеют навыками компьютерного проектирования, работы со сложными сварочными конструкциями, техническим английским языком. Ежегодно привлекается 30 тыс. иностранных работников, из них 24,9 тыс. (83 %) – для промышленности;

3) низкими являются показатели колледжей, подтверждающих качество подготовки специалистов. Только 16 % из них прошли национальную аккредитацию;

4) не выработаны механизмы независимой сертификации квалификаций студентов ТиПО на базе отраслевых ассоциаций. Сертификаты уровня профессиональной подготовленности выпускников не признаются бизнес-сообществом. При этом ни одна профессиональная ассоциация работодателей до сих пор не начала свою независимую сертификацию выпускников;

5) отмечается дефицит инженерно-педагогических кадров и мастеров производственного обучения. Низкий уровень заработной платы не позволяет привлечь для преподавания опытных работников с производства;

6) мастера производственного обучения в системе ТиПО составляют только 13,1 % от общего числа инженерно-педагогических работников. В развитых странах преподаватели и мастера производственного обучения являются практикующими специалистами или проходят стажировку на производстве 1 раз в 3 года;

7) устаревшая материально-техническая база колледжей не обеспечивает качества подготовки кадров и привлекательности системы ТиПО. Не решены в полной мере вопросы создания условий для иногородних обучающихся. Лишь 70 % сельских студентов имеют возможность получить места в общежитиях.

Эволюция рынка труда рабочего обозначила перед системой ТиПО новые вызовы. Система ТиПО призвана сыграть ключевую роль в контексте социальных выгод, прежде всего для человека и общества в целом.

Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 21.01.2016 № 50 утверждены правила организации дуального обучения, в которых четко прописаны его условия.

В соответствии с правилами участниками дуального обучения являются:

1) учебные заведения, реализующие образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, независимо от форм собственности;



- 2) организации (предприятия) независимо от форм собственности;
- 3) обучаемый – студент (стажер), слушатель.

К обязательным компонентам дуального обучения относятся:

- 1) договор о дуальном обучении;
- 2) рабочий учебный план дуального обучения, согласованный с организацией (предприятием);
- 3) учебные, рабочие места и/или учебный производственный центр в организациях (предприятиях), оборудованные для производственного обучения и профессиональной практики;
- 4) наставники производственного обучения и профессиональной практики в организациях (предприятиях).

#### *Требования к организации дуального обучения*

1. Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении.
2. Конкурсный отбор на дуальное обучение ведется по результатам собеседования с обучаемым, проводимым организацией (предприятием).
3. Учебный процесс в рамках дуального обучения организуется в соответствии с рабочими учебными планами, утвержденными учебным заведением и согласованными с организацией (предприятием).
4. Учебный процесс в учебном заведении включает теоретические занятия и производственное обучение, лабораторно-практические и расчетно-графические занятия, профессиональную практику, курсовое и дипломное проектирование, которые проводятся в учебно-производственных мастерских, лабораториях, учебных хозяйствах и учебных полигонах, а также непосредственно на производстве и в организациях соответствующего профиля.
5. Формы, содержание и объем производственного обучения и профессиональной практики определяются на основании действующих образовательных программ по соответствующей специальности и квалификации.

6. Учебные планы и образовательные программы технического и профессионального после среднего образования с использованием дуального обучения предусматривают теоретическое обучение в учебных заведениях и не менее 60 % производственного обучения, практики на базе организации (предприятия).

7. Производственное обучение сочетается с теоретическим, при котором график учебного процесса согласовывается с организацией (предприятием).

8. В период прохождения производственного обучения и профессиональной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка предприятия в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015 г.

9. За время прохождения производственного обучения и практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые засчитываются в его трудовой стаж и оплачиваются (компенсационная выплата).

10. Компенсационная выплата обучаемому по усмотрению организацией (предприятием) устанавливается в размере не менее одного минимального размера заработной платы в месяц, устанавливаемого Законом Республики Казахстан от 3.12.2013 «О республиканском бюджете на 2014–2016 годы».

11. В рамках дуального обучения по итогам промежуточной аттестации (после 2–3-го курса) обучающемуся присваивается достигнутый уровень профессиональной квалификации (разряд, класс, категория) по конкретной специальности и выдается свидетельство (сертификат) по форме, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 28.12.2007 «Об утверждении видов и форм документов об образовании государственного образца и Правил их выдачи».

12. Промежуточная аттестация проводится учебным заведением, в котором формируется экзаменационная комиссия с привлечением

наставников (не связанных с аттестуемым) и специалистов из организации (предприятия), участвующих в дуальном обучении.

13. По окончании полного курса обучаемый проходит итоговую аттестацию, в том числе с использованием базы организации (предприятия), и получает оценку профессиональной подготовленности, по результатам которой ему присваивается квалификация.

14. Квалификационная практическая работа при оценке профессиональной подготовленности и присвоении квалификации также может проводиться на базе организации (предприятия), по итогам которой обучаемому присваивается квалификация (квалифицированного рабочего и и/или специалиста среднего звена) по конкретной специальности и выдается документ установленного образца, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан от 28.12.2007 «Об утверждении видов и форм документов об образовании государственного образца и Правил их выдачи».

15. Обучаемому, успешно прошедшему итоговую аттестацию, выдаются диплом государственного образца и сертификат оценки профессиональной подготовленности и присвоения квалификации.

Дуальная система обучения в Казахстане набирает свои обороты, бесспорно, она станет хорошим источником рабочих кадров для предприятий, что будет способствовать развитию экономики и промышленности Республики. 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.

*Опыт реализации дуальной модели образования в Красноярском крае*

В декабре 2013 года по итогам конкурсного отбора пилотных регионов по подготовке рабочих кадров на основе дуального образования, победил Красноярский край с проектом «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности Красноярского края, на основе дуального образования в области машиностроения». Организатором и координатором конкурсного отбора является Агентство стратегических инициатив.

Проект направлен на разработку и реализацию системы дуальной подготовки кадров для предприятий машиностроительного комплекса Красноярского края, обеспечивающей баланс целевых установок, интересов и мотивов всех субъектов дуального образования: студентов, образовательных организаций высшего и профессионального образования, работодателей.

Участниками краевого проекта являются: Министерство промышленности и торговли, Министерство инвестиций и инноваций, агентство труда и занятости населения, Министерство образования и науки – куратор проекта, Сибирский федеральный университет, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. М. Ф. Решетнева, Красноярский государственный педагогический университет, АО «Красноярский машиностроительный завод», АО «Информационные спутниковые системы», АО «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь», Сосновоборский автомеханический техникум, Красноярский техникум промышленного сервиса, Красноярский колледж радиоэлектроники, экономики и управления, Красноярский техникум информатики и вычислительной техники, Аэрокосмический колледж, профессиональное училище № 10 г. Железногорска.

В ходе проекта удалось решить первоочередные организационные вопросы: разработана схема управления; сформированы рабочие группы, в функционале которых координация, оценка реализации «дорожной карты», утверждение итоговых отчетных докладов, утверждение ежегодного

аналитического отчета о реализации проекта (распоряжение Правительства Красноярского края от 8.05.2014 № 283-р, приказ Министерства образования и науки Красноярского края от 06.03.2014 № 481-04/2); сформированы творческие группы при предприятиях с участием образовательных организаций), подписано соглашение о взаимодействии между Красноярским краем, Автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» и Союзом «Российско-Германская внешнеторговая палата»; разработаны две модели дуального обучения; переработаны современные образовательные программы с учетом требований работодателя; разработаны квалификационные требования к выпускникам дуальных образовательных программ со стороны предприятий ОАО ИСС, ОАО «Красмаш» по профессиям/должностям: станочник широкого профиля, оператор станков с программным управлением, инженер-конструктор (специалист по проектированию и конструированию космических аппаратов и систем), токарь, слесарь механосборочных работ, слесарь-ремонтник, инженер-технолог (в области машиностроения); переобучен персонал образовательных организаций инновационным технологиям в области машиностроения; разработана программа модернизации материально-технической базы профессиональных образовательных организаций и предприятий.

Главным достижением является создание новых образовательных практик, в том числе: привлечение значимых специалистов предприятия в образовательный процесс, включение студентов во время прохождения практики в реальный технологический процесс, интеграция современного производства, научно-исследовательских разработок и образовательного процесса; согласование образовательных программ двух уровней образования и т. д. Планируется следующий шаг по разработке целостной системы практико-ориентированного образования, которая будет выстроена с учетом требований регионального рынка труда в соответствии с

федеральными образовательными, профессиональными, корпоративными и международными стандартами, в ее основе лежит образовательная программа.

Полученный опыт практико-ориентированного обучения распространяется и на другие отрасли экономики. В настоящее время обсуждается вопрос о переходе к инновационной системе образования в металлургической отрасли.

Вопрос о дуальной системе образования обсуждался на круглом столе в рамках VI Международного конгресса и выставки «Цветные металлы – 2014», который проходил в Красноярске при поддержке правительства Красноярского края. В дискуссии принимали участие представители краевых профильных министерств и руководители кадровых служб ведущих металлургических предприятий края – ОАО «РУСАЛ Красноярск», ЗАО «Полюс», ОАО «Красцветмет», ООО «КраМЗ» и др.

В сентябре 2014 года на машиностроительных предприятиях региона началась подготовка кадров по дуальной системе. По словам заместителя начальника отдела управления персоналом ОАО «Красмаш» Елены Малиновской, внедрение дуального образования позволило предприятию преодолеть затруднения во взаимодействии с учебными заведениями: были скорректированы учебные программы, начались стажировка преподавателей, обучение наставников. Главный эффект внедрения дуальной системы образования – сокращение сроков адаптации кадров на предприятии. Металлургическая отрасль края также нуждается во внедрении дуальной системы образования, так как это поможет решить проблему нехватки квалифицированных рабочих кадров.

Красноярский край как победитель конкурса разрабатывает механизмы дуального образования для машиностроительного комплекса.

23 июля 2014 г. вышел приказ Минобрнауки России № 780, в соответствии с которым статус «федеральная инновационная площадка» был присвоен 59 профессиональным образовательным организациям,

участвующим в реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Это позволит им разрабатывать, апробировать и внедрять новые нормы в области профессионального образования, в том числе в части целевого обучения под заказ предприятия.

Сибирский государственный аэрокосмический университет им. М. Ф. Решетнева получил статус ФИП на 2014–2016 годы и приступил к подготовке специалистов по системе дуального образования среднего профессионального образования на базе Аэрокосмического колледжа. В рамках проекта разработаны профессиональные образовательные программы по профессиям «оператор станков с программным управлением», «токарь», «фрезеровщик». Реализация этого проекта осуществляется совместно с предприятиями оборонно-промышленного комплекса – АО «Информационные спутниковые системы» и АО «Красмаш».

Особого внимания заслуживает механизм управления проектом, в который включены три группы. Первая управленческая группа создана при правительстве края. В ее состав входят все первые лица субъектов – участников проекта, а возглавляют ее губернатор и председатель правительства. Это стратегическая группа, определяющая политику проекта. Вторая группа включает руководителей министерств и некоторых руководителей вузов и техникумов. Третья группа в механизме управления – это творческие коллективы на предприятиях под руководством заместителей директора по кадровой политике. Сюда входят представители техникумов и кафедр вузов. Эти группы занимаются непосредственно разработкой образовательных программ. Заместитель министра образования и науки Красноярского края О. Н. Никитина отмечает: «Самое главное, что сейчас существует, – это постоянно действующее семинарское пространство, где мы вырабатываем основные проектные шаги». Ключевой проблематикой, которая проявила себя на таких семинарах и была оформлена как

приоритетная проектная задача, стала несогласованность «языков» работодателей и работников образования. С 1 сентября первые и вторые курсы техникумов отрасли уже начали работать по новым согласованным программам. Но прежде чем к этим новым программам подойти, проектные группы обнаружили откровенные несовпадения того, что в ФГОС СПО представлено как перечень квалификационных требований, с тем, что предъявляют сами работодатели. Из 220 позиций требований ФГОС СПО совпали лишь по 65 позициям с требованиями работодателей. Всего позиций работодателей было 85, и это означает, что 20 требований вовсе не учтены в образовательных программах. «Дальше – понимание того, что нужно поменять в образовательных программах. Параллельно с этим – практика на предприятиях, деятельность и подготовка наставников... Следующий этап – построение системы оценки, после чего можно будет думать и о создании независимого института сертификации», – констатирует Ольга Николаевна.

Что касается независимых институтов сертификации, то это особая задача. Семь лет назад в крае был открыт отраслевой центр профессионального образования сварщиков. Прделана большая работа: образовательные программы созданы, отработаны и согласованы с Ассоциацией сварщиков полимерных материалов, создан дистанционный лабораторный пункт, построена возможность аттестации кадров. «И вот сейчас, после семилетнего цикла проектирования, непосредственно моделируется независимый центр сертификации. Это уже обсуждается с Национальным агентством контроля сварки в Москве», – рассказывает Ольга Никитина. В Красноярском крае пошли по пути создания не регионального центра сертификации, а отраслевого. Семилетний проект создания отраслевого центра профессионального образования в одной отрасли завершается, и теперь эти механизмы можно транслировать на другие отрасли.