

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПО РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА

DUAL TRAINING AS A DIRECTION FOR THE IMPLEMENTATION OF THE REGIONAL STANDARD OF PERSONNEL SUPPORT OF INDUSTRIAL GROWTH

P. Lizunov

Summary. this article deals with the implementation of the state program of the Russian Federation for the development of education for 2013–2020, which highlights the issues of training of skilled workers and mid-level specialists, which are necessary for the innovative economy of our country and the creation of high-performance jobs. The joint work of the Ust-Katav industrial and technological College AND Ust-Katav railway car building plant is also indicated. S. M. Kirov» branch of JSC «GKNPTs im. M. in khrunicheva», which is aimed at creating a dual system of training of highly skilled workers and the development of the system of entrepreneurship in the enterprise, as well as the implementation of the «regional standard of personnel support of industrial growth.».

Keywords: employment of graduates, young specialist, dual system of professional education, organization of practical training of students, innovative platform, working group.

Лизунов Павел Владимирович

*Директор, ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум»
1980pl@mail.ru*

Аннотация. В данной статье ведётся речь о реализации государственной программы Российской Федерации развития образования на 2013–2020 годы, где подчёркиваются вопросы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, которые необходимы инновационной экономике нашего государства и созданию высокопроизводительных рабочих мест. Также указывается совместная работа ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум» и «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С. М. Кирова» — филиала АО «ГКНПЦ им. М. В. Хруничева», которая направлена на создание дуальной системы подготовки высококвалифицированных рабочих и развития системы наставничества на предприятии, а также реализации «регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста».

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, молодой специалист, дуальная система профессионального образования, организация практического обучения студентов, инновационная площадка, рабочая группа.

Процесс трудоустройства выпускников в настоящее время показывает, что работодатель при отборе специалистов высказывают заинтересованность в кадрах, которые кроме специального образования имеют и опыт работы. Поэтому молодым специалистам сложно конкурировать на рынке труда и адаптироваться к условиям профессиональной деятельности. Еще несколько лет после окончания образовательного учреждения проходит профессиональное становление, требующее дополнительных усилий как от самих молодых специалистов, так и от управленческого персонала организаций, в которых они работают. Это связано так же и с денежными затратами на необходимую переквалификацию.

В чем же причина этого процесса? Одной из причин является кризис традиционного российского образования, а именно: информация в современном обществе устаревает быстрее, чем меняется содержание образования. Из этого можно сделать вывод, что необходимо научить обучающихся, в первую очередь, умениям само-

стоятельно приобретать знания. Вместе с тем на рынке труда востребованы не сами по себе знания, а способность выпускников применять их на практике, выполнять определенные профессиональные и социальные функции. Поэтому в системе профессионального образования возникает необходимость поиска таких методов и способов обучения, которые максимально приблизят подготовку специалистов к реальному производству. Значимость такой подготовки осознается на государственном уровне.

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы подчеркивается, что вопросы подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена имеют ключевое значение для инновационной экономики нашего государства, решения задачи модернизации и создания высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г. [1]

Такое внимание к этому вопросу основано на том, что конкурентоспособность многих развитых экономик

в прошлом и настоящем опирается именно на квалифицированных рабочих и служащих среднего и высшего уровней квалификации [3].

В свете этого особенно важным является апробация такой системы профессионального образования как дуальное обучение.

Дуальная система профессионального образования характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционном образовательном учреждении [4]. Традиционно лучшей системой дуальной формы профессионального обучения является система образования Германии. Её сила в том, что она поддерживается политикой государства и основана на продуманном сочетании психолого-педагогических теорий и равной ответственности за результаты обучения предприятия и профессиональной школы.

Для России такая форма образования не нова. У нас имелся в советские годы свой, отличный от Германии, опыт подготовки. Это система профессионально-технического образования СССР, базовые предприятия, организация образовательного процесса, основанная на рациональном чередовании теоретических занятий и производственного обучения. Обучение в учебных мастерских строилось на выпуске полезной и сложной продукции, в основе лежал производительный труд, что позволяло обучающемуся на 1-м и 2-м курсах осваивать общепрофессиональные и специальные умения и навыки [2]. Такая система очень близка дуальному обучению, хотя и имела директивную основу.

На современном этапе, в условиях рыночной экономики невозможно только правительственными актами заставить бизнес принимать участие в организации практического обучения студентов, если это не несет за собой какой-то выгоды бизнес-сообществу. Необходимо создание взаимовыгодных условий для профессиональной организации и бизнеса. Этому как нельзя способствует использование элементов дуальной формы обучения.

ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум», являясь с 2017 года инновационной площадкой по проблеме организации сетевого взаимодействия с учреждениями и градообразующим предприятием города, видит решение проблемы качественной подготовки кадров по направлению «Машиностроение» в использовании элементов дуальной системы обучения. С этой целью с градообразующим предприятием «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С. М. Кирова» — филиал АО «ГКНПЦ им. М. В. Хруничева» разработана модель взаимодействия и заключен ряд договоров по организации дуального обучения. Такая модель пред-

полагает обучение рабочей профессии «Оператор станков с ЧПУ» в рамках специальностей «Технология машиностроения» и «Специальные машины и устройства» по дуальной системе одной подгруппы студентов, из которой с лучшими студентами будут заключены трехсторонние договоры с предприятием и профессиональной организацией, предусматривающие гарантированное трудоустройство на конкретное рабочее место. Вторая подгруппа студентов будет получать рабочую профессию «Токарь». Такая система будет более гибко реагировать на потребности предприятия.

Особо заслуживает внимания организация системы наставничества. В настоящий момент на предприятии действует старая система, когда наставниками во время производственной практики являлись специалисты завода, за которыми закреплялась группа студентов. Как правило это были мастера участков или заместители начальников цехов. Существует и система стимуляции таких руководителей практики. Уже в подразделении студенты закрепляются за конкретным рабочим местом и специалистом. Со студентами заключается трудовой договор на время производственной практики и приказом директора вводятся рабочие единицы в подразделениях завода.

Новая система предполагает, что рабочие места по дуальной системе будут определяться заранее, как и рабочий-наставник. Определение круга наставников заранее позволит провести их обучение психолого-педагогическим технологиям обучения студентов на практике в условиях реального производства.

Система наставничества на «Усть-Катавском вагоностроительном заводе им. С. М. Кирова» — филиале АО «ГКНПЦ им. М. В. Хруничева» существует уже давно, но в старой системе роль наставников сводилась к отработке только профессиональных компетенций. В настоящее время перед производственниками стоят несколько более широкие задачи: необходимо не только подготовить студента практически, но и адаптировать его в коллективе и на предприятии. Возникает другая проблема: как оценить работу наставников по адаптации студентов? Профессиональные компетенции проверяются на квалификационном экзамене, который включает практическую и теоретическую части. А вот насколько полно прошел процесс адаптации студентов на производстве определить сложнее. Для решения этой проблемы на заседании рабочей группы по внедрению дуального обучения было предложено разработать программу адаптации студентов на производстве. На основе которой будут составляться для молодых специалистов индивидуальные адаптационные маршруты в соответствии с тем, в какое подразделение завода он попадает. За реализацию таких маршрутов будет ответственным

наставник, а отдел управления персоналом сможет отслеживать и корректировать процесс адаптации.

Со стороны профессиональной организации руководитель практики будет отслеживать выполнение программы практики, развитие профессиональных компетенций и организовывать взаимодействие учебного центра предприятия и техникума по организации практики в форме дуального обучения.

Все эти процессы требуют документального закрепления, поэтому рабочая группа сотрудников отдела управления персоналом предприятия и администрации техникума разработала ряд нормативных документов, таких как договор об организации дуального обучения, положение о наставничестве, квалификационные требования по профессии и др.

Свой опыт по внедрению элементов дуального обучения представители предприятия и техникума представили на заседании круглого стола на 3-м корпоративном чемпионате ракетно-космической промышленности по стандартам World Skills «Молодые профессионалы Роскосмоса — 2018» в Екатеринбурге. Круглый стол проводился по проблеме «Лучшие практики и перспективы внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки рабочих кадров в организациях РКП с использованием механизмов «Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста». По проблеме организации дуального обучения выступили представители техникумов и предприятий Москвы, Воронежа, Миасса, Усть-Катава, которые готовят специалистов и рабочих для ракетно-космической промышленности. Озвученный опыт поможет в организации взаимодействия предприятий и профессиональных организаций по разным направлениям, в том числе и дуальному обучению.

От Усть-Катава выступили заместитель отдела управления персоналом «Усть-Катавского вагоностроительного завода им. С. М. Кирова» и заместитель директора техникума ГБПОУ «Усть-Катавский индустриально-технологический техникум». Была представлена модель взаимодействия предприятия и профессиональной организации по внедрению дуального обучения.

Данная модель объединяет непосредственно всех участников процесса и, в значительной степени, позво-

лит повысить профессиональный уровень обучающихся, будет способствовать дальнейшему трудоустройству по выбранной профессии, усилит роль предприятия в образовательном и воспитательном процессе.

Модель включает несколько этапов: от мониторинга необходимых для производства рабочих кадров и заключения договоров о дуальном обучении до профориентации.

Реализация модели позволит:

- ◆ подготовить рабочие кадры под конкретное рабочее место;
- ◆ отбирать работников и оценивать потенциальные кадровые ресурсы еще в процессе их обучения;
- ◆ через систему наставничества свести к минимуму затраты по социальной и трудовой адаптации молодого специалиста в трудовом коллективе.

Среди проблем были выделены следующие:

- ◆ сложная экономическая ситуация в стране и на предприятии, отражающаяся в необходимости с одной стороны, в сокращении штата предприятия, а с другой, — омоложении коллектива;
- ◆ необходимость предприятия в небольшом количестве узких специалистов, что затрудняет подготовку по дуальной форме обучения;
- ◆ зачастую, отсутствие понимания и заинтересованности вышестоящих руководителей в необходимости подготовки кадров и взаимодействии с профессиональной организацией;
- ◆ отсутствие учебных мест на производстве;
- ◆ устаревшая система наставничества и т.д.

Все эти проблемы решаются в ходе индивидуальных встреч, круглых столов, заседании рабочих групп на предприятии в профессиональной организации, путем обмена опытом с другими профессиональными организациями.

Таким образом, только путем организации эффективного взаимодействия всех заинтересованных сторон можно добиться значимых результатов в реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, подготовке квалифицированных специалистов для экономики региона, способных реализоваться и быть конкурентоспособными на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электрон. ресурс] / Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295. URL <http://www.consultant.ru/document> (дата обращения: 01.08.2018).
2. Батышев С. Я. Блочно-модульное обучение. Москва: ТОО «Промсервис», 1997. 258 с.

3. Образование в Германии. Дидактика [Электрон. ресурс]: Международный семинар. Дюссельдорф, 2015. URL <http://www.ica-amk.ru/despo/event> (дата обращения: 03.08.2018).
4. Некрасов С. И., Захарченко Л. В., Некрасова Ю. А. Пилотный проект «Дуальное обучение»: критический взгляд специалистов // Профессиональное образование. Столица. 2015. № 4. С. 9–16.
5. Сидакова Л. В. Сущность и основные признаки дуальной модели обучения // Образование и воспитание. — 2016. — № 2. — С. 62–64. — URL <https://moluch.ru/th/4/archive/29/803/> (дата обращения: 09.08.2018).
6. Лизунов П. В. Организация сетевого взаимодействия профессионального образовательного учреждения с предприятиями и общеобразовательными организациями с целью реализации дуального обучения // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — Челябинск: изд-во ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», — 2017. — № 6. — С. 54–58.
7. Лизунов П. В., Савченков А. В. Внедрение элементов дуального обучения в рамках сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий // Инновационное развитие профессионального образования. — Челябинск, изд-во: ЧИРПО, 2018. — Т. 17. — № 1. — С. 61–63.

© Лизунов Павел Владимирович (1980pl@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»