

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК АКТУАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И ПРЕДПРИЯТИЯ

А.А. ДРОБЫШ, ТЯНЬ ЛИНИН

Белорусский национальный технический университет

Аннотация. Анализируется дуальное обучение как инструмент интеграции университетов и предприятий для подготовки специалистов, соответствующих требованиям современного рынка труда. Выделяются ключевые механизмы дуального обучения. Обобщаются основные принципы дуальной подготовки специалистов, её преимущества и некоторые недостатки.

Современная система профессионального образования находится в процессе непрерывной трансформации, обусловленной стремительным развитием технологий и изменением требований рынка труда. Сегодня работодатель заинтересован в том, чтобы получить специалиста, имеющего не только теоретическую подготовку, но и обладающего практическими навыками профессиональной деятельности. Такой подход к отбору работников обоснован закономерностями рыночной экономики и регулятивами конкурентоспособности трудовых ресурсов. Соответственно актуализируется проблема подготовки в вузе таких специалистов, которые будут востребованы предприятием и сразу вольются в производственный процесс. Опыт некоторых зарубежных стран показывает, что одним из путей решения этой проблемы является дуальная система подготовки профессионалов [1].

Дуальное обучение представляет собой модель подготовки специалистов, при которой теоретическое обучение в университете сочетается с практической деятельностью на предприятии. Дуальный механизм включает разработку совместных образовательных программ, где университет формирует учебный план, согласованный с потребностями предприятия, а предприятие предоставляет рабочие места для практики, наставников и доступ к реальным производственным процессам.

Данная модель основана на сочетании теоретической подготовки в учебных заведениях с практическим обучением на предприятиях, что позволяет синхронизировать образовательные программы с реальными запросами рынка труда. Ключевыми элементами успешного взаимодействия выступают нормативно-правовое регулирование партнерских отношений, четкое распределение ответственности между участниками и создание координационных структур. Реализуемое через систему двусторонних договоров и коллегиальных органов управления, дуальное обучение способствует подготовке высококвалифицированных кадров, сокращению разрыва между теорией и практикой, а также повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда. В результате формируется устойчивая система, гармонизирующая интересы всех участников образовательно-производственного процесса и способствующая социально-экономическому развитию (рисунок) [2].

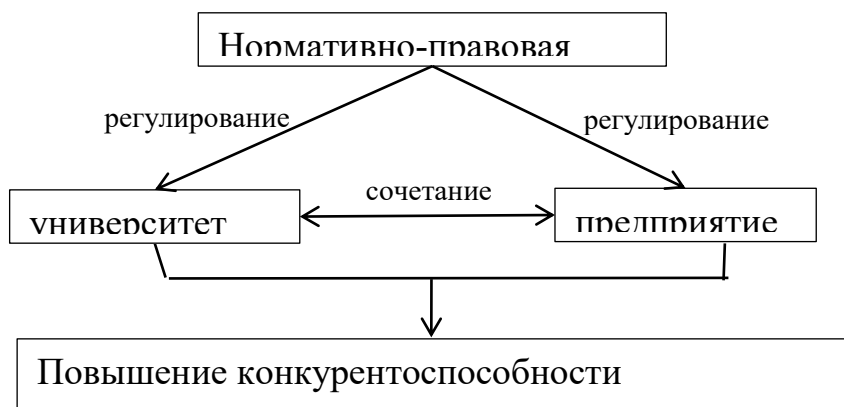


Рисунок – Система дуального обучения
(по А. В. Малышевой, Е. В. Мороденко)

Эффективность разработанной модели дуального обучения во многом определяется механизмами взаимодействия между её элементами. Н.Г. Гуськова [3] подчеркивает, что именно качество этих взаимодействий обеспечивает системный эффект в подготовке специалистов. В рамках модели выделяется несколько ключевых механизмов взаимодействия.

Первым и наиболее важным является механизм согласования образовательных программ с требованиями производства. Этот процесс включает: совместную разработку учебных планов; определение содержания практической подготовки; формирование системы оценки результатов обучения; корректировку программ с учетом изменяющихся требований производства.

Вторым существенным механизмом выступает система наставничества, которая должна обеспечивать не только передачу профессионального опыта, но и формирование корпоративной культуры у будущих специалистов. В разработанной модели наставничество реализуется на нескольких уровнях: базовое наставничество при освоении основных производственных операций; проектное наставничество при работе над реальными производственными задачами; исследовательское наставничество при участии в инновационных разработках.

Третьим механизмом является система мониторинга и оценки качества подготовки специалистов. Возникает необходимость создания комплексной системы оценки, учитывающей как образовательные результаты, так и степень сформированности профессиональных компетенций в реальных производственных условиях.

Четвертым механизмом является система стимулирования и мотивации участников дуального обучения. Эффективность модели во многом зависит от заинтересованности всех сторон в достижении качественных результатов. В рамках модели разработаны механизмы стимулирования для: студентов (перспективы трудоустройства, карьерного роста, участия в инновационных проектах); наставников (материальное и нематериальное поощрение, профессиональное развитие); преподавателей (возможности стажировок на предприятии, участие в совместных проектах).

Все описанные механизмы взаимодействия образуют единую систему, обеспечивающую целостность и эффективность процесса подготовки специалистов. При этом важно отметить гибкость разработанной модели, которая позволяет адаптировать эти механизмы к специфике конкретных образовательных организаций и предприятий.

Сущность дуального обучения определяется совокупностью нескольких *ключевых принципов*:

- во-первых, речь идёт об интеграции академического блока и практико-ориентированных модулей, где каждая теоретическая дисциплина получает немедленное подтверждение в реальной работе, будь то педагогическая деятельность, промышленное производство или сфера услуг;

- во-вторых, дуальное обучение предполагает постоянную обратную связь между университетом и предприятием: учебные планы регулярно корректируются с учётом технологических новшеств, а предприятия имеют возможность влиять на содержание курсов, чтобы оно соответствовало актуальным потребностям отрасли;

- в-третьих, дуальное обучение характеризуется партнёрством и взаимной ответственностью: вузы берут на себя задачу формирования системных знаний, а предприятия обеспечивают практическую базу, оборудование и наставничество, помогая студентам освоить конкретные профессиональные навыки [4].

А.А. Кутумова и Г.А. Яркова выделяют преимущества дуального обучения перед традиционной формой обучения: возможность устранить разрыв между теорией и практикой и усилить практическую направленность образовательного процесса при сохранении уровня теоретической составляющей; возможность воздействовать на личность специалиста, на формирование необходимых качеств работника; повышение мотивации и потребности для получения знаний, необходимых для профессиональной деятельности; активизация заинтересованности руководителя предприятия (организации) в обучении и подготовке «своих» работников; повышение мобильности и конкурентоспособности выпускника на современном рынке труда [5].

Однако дуальное обучение не лишено недостатков. На наш взгляд, одной из существенных проблем является координация и управление партнёрством между учебными заведениями и предприятиями. Обеспечение согласованности целей обеих сторон и стабильного качества практической подготовки может быть сложной и ресурсоемкой задачей. Кроме того, зависимость от промышленных партнеров означает, что доступность и качество практической подготовки могут существенно различаться, что потенциально может привести к различиям в результатах обучения студентов.

В рамках реализации дуального обучения на предприятии необходимо отметить, что целесообразно направлять деятельность руководства на регулирование психологического климата в коллективе с учетом работающих студентов. Помимо обучающих функций, деятельность предприятия желательно направлять на разработку следующих направлений:

- проведение основ профориентации;

–выделение показателей сформированности программно-методического обеспечения в системе разработки различных образовательных программ и методических комплексов;

–определение показателей материально-технического комплектования;

– формирование показателей трудоустройства выпускников;

– реализация конкретных социальных проектов для обучающихся.

Для успешной реализации дуального обучения необходимо тесное взаимодействие трех сторон: университет разрабатывает адаптивные программы и обеспечивает теоретическую подготовку; предприятие предоставляет практические площадки, наставников и участвует в оценке компетенций; государственные структуры обеспечивают правовую базу, финансовые стимулы и координирующую инфраструктуру. Ключевыми условиями являются: равная ответственность участников; постоянный диалог между университетом и предприятием; ориентация на реальные потребности рынка труда и гибкость образовательных процессов, что в совокупности обеспечивает подготовку востребованных специалистов и эффективное восполнение кадрового дефицита в экономике.

Список использованных источников

1. Куделя, Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы [Электронный ресурс] / Н. Куделя. – Партнер. – № 9 (240). – Режим доступа: inform.de/partner/detail/2017/9/269/8706/dualnoe-obrazovanie-pljusy-i-minusy?lang=ru.

2. Малышева, А. В. Внедрение новых форм обучения в образовательную систему : дуальная система / А. В. Малышева, Е. В. Мороденко // Россия молодая : сб. мат. VII Всероссийской науч.-практ. конф. молодых ученых с международным участием, Кемерово, 21–24 апреля 2015 года. – Кемерово : Кузбасский гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева, 2015. – С. 543.

3. Гуськова, Н. Г. Разработка и внедрение модели организации дуального обучения в образовательный процесс техникума / Н. Г. Гуськова // Инновационный путь развития как ответ на вызовы нового времени : сборник статей Всероссийской науч.-практ. конф., Оренбург, 23 сентября 2019 года. – Оренбург : Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2019. – С. 48–50.

4. Басовский, Д. А. Перспективы внедрения элементов дуальной модели образования в учреждении среднего профессионального образования / Д. А. Басовский, И. Г. Дегтярева // Профессиональное образование и рынок труда. – 2017. – № 3. – С. 25–27.

5. Кутумова, А. А. Дуальная система обучения как технология подготовки бакалавров профессионального обучения в современных условиях педагогического вуза / А. А. Кутумова, Г. А. Яркова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 4–1. – С. 139–142.