

ПЕРЕВАГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ДУАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ



Підготовлено в рамках реалізації програми
дослідно-експериментальної роботи всеукраїнського рівня за темою:
«Професійна підготовка кваліфікованих робітників з
використанням елементів дуальної системи навчання»



LOGO





Поняття "Дуальна система"

- ❖ Термін "Дуальна система" (від лат. dualis - подвійний) був введений у педагогічну термінологію в середині 60 років минулого століття в ФРН, як нова, більш гнучка форма організації професійного навчання.
 - ❖ Дуальність як методологічна характеристика професійної освіти передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфери з підготовки спеціалістів певного профілю в рамках організаційно відмінних форм навчання (Hebert Baumann).
 - ❖ На теоретичне навчання учнів у навчальному закладі відводиться 1-2 дні, на виробниче (практичне) навчання на виробництві - 3-4 дні (відповідно 30 % і 70 %).
-



Мета впровадження елементів дуальної системи

- ❖ усунути основний недолік традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників – розрив між теорією і практикою та підвищити якість підготовки кадрів з урахуванням вимог роботодавців
-



Дуальна система:

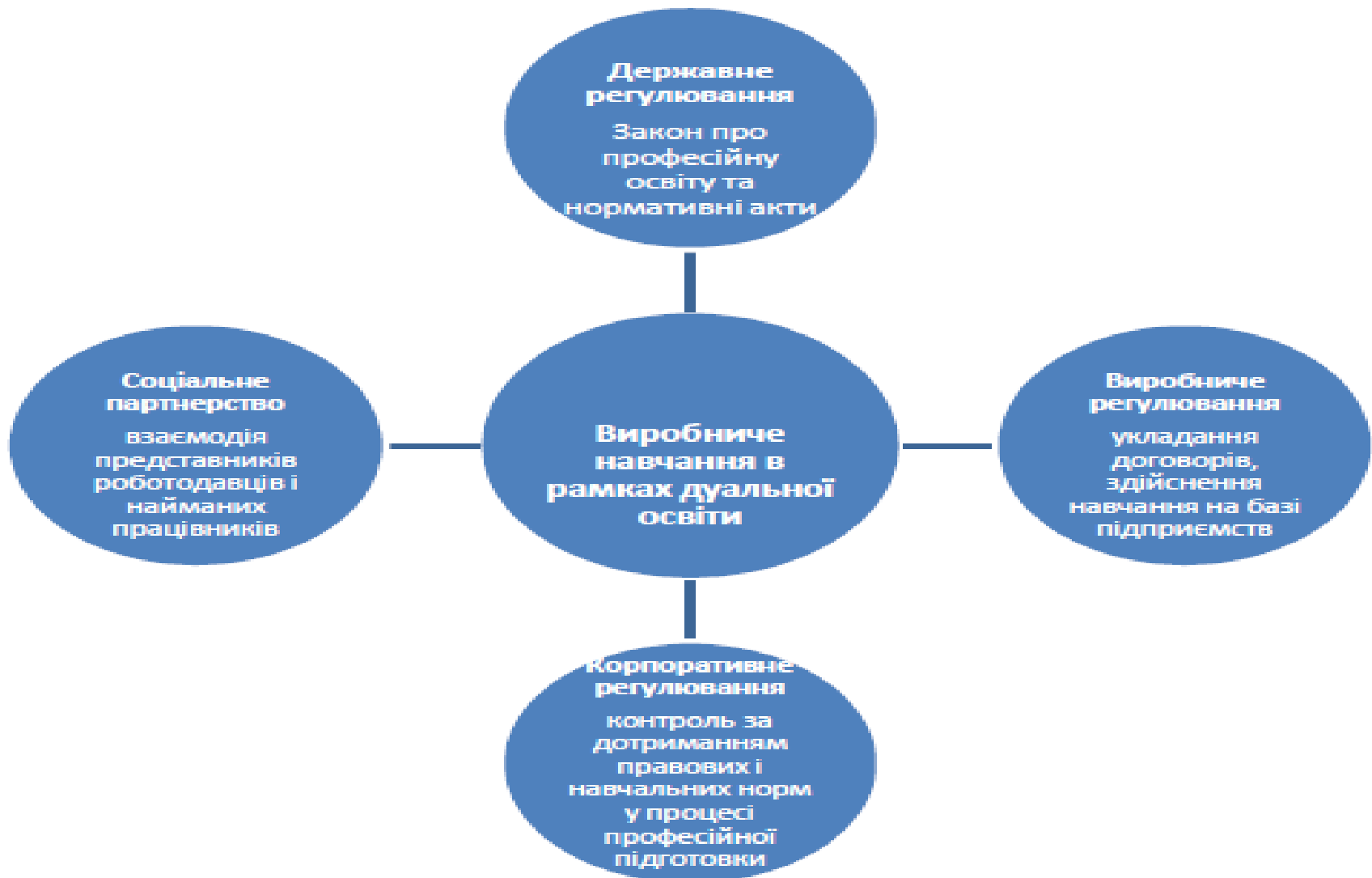
- ❖ усуває розрив між теорією і практикою в процесі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників;
 - ❖ відкриває додаткові можливості підвищення ефективності підготовки робітничих кадрів;
 - ❖ сприяє більш різнобічному професійному розвитку учнів, формує нову психологію молодого фахівця;
 - ❖ підвищує мотивацію для отримання знань і набуття професійних навичок, забезпечує високу ступінь соціалізації, адаптації у виробничих умовах наближених до реальності;
 - ❖ дозволяє враховувати вимоги роботодавців щодо формування професійних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників;
 - ❖ стимулює роботодавців інвестувати в освіту, оскільки в результаті вони отримують якісно підготовленого робітника.
-



Для дуального навчання країн ЄС характерно:

- ❖ укладання 3-стороннього договору про професійне навчання (підприємство-учень-профшкола);
 - ❖ 70-80 % навчання проходить на виробництві - 3-4 дні на тиждень учень навчається на підприємстві і 1-2 дні у навчальному закладі;
 - ❖ основні витрати по професійному навчанню несе підприємство;
 - ❖ витрати з навчання на підприємстві несе саме навчальне підприємство;
 - ❖ підприємство також сплачує компенсацію інструкторам, які відволікаються від основної роботи і займаються наставництвом);
 - ❖ учень на підприємстві отримує винагороду (зарплата учня в середньому становить 80 % від зарплати кваліфікованого співробітника);
 - ❖ за навчання учнів існують різні державні субсидій для підприємств.
-

Регуляторні механізми в галузі виробничого навчання в рамках дуальної освіти





Учасники процесу

- ❖ Система дуальної підготовки відповідає інтересам всіх сторін, що беруть у ній участь: **підприємства; учнів**, що отримують робітничу професію; **працівників**, що підвищують кваліфікацію; **навчального закладу; держави**, що дозволяє подолати розрив, незгодженість у відносинах наукової, виробничої та освітньої сфери з питань підготовки робітничих конкурентоспроможних кадрів.
 - ❖ За оцінкою Міжнародного інституту моніторингу якості робочої сили (Швейцарія), Німеччина і на сьогодні залишається одним з лідерів за рівнем кваліфікації кадрів, а її система дуального освіти багато в чому є взірцем для всього Європейського Союзу.
-



Цікаві факти

- ❖ Систему дуальної освіти впроваджено в понад 60 країнах світу.
 - ❖ У країнах, де застосовується дуальна система професійного навчання, таких як Німеччина, Австрія, Швейцарія в середньому приблизно 40-50 % молоді одного року народження навчаються за дуальною системою, інші навчаються за традиційною формою, де навчання реалізується в навчальних закладах.
 - ❖ На сьогодні, тільки в Казахстані більше ста організацій технічної та професійної освіти, галузевих підприємств впроваджують елементи дуального навчання (в таких галузях, як сільське господарство, транспорт, металургія, машинобудування, нафтогазове й хімічне виробництво). Підприємствами надано 170,3 тис. робочих місць для практики, 5,1 тис. місць-замовлень на навчання та видаються стипендії учням за рахунок їх коштів.
 - ❖ Щорічно підприємства Німеччини укладають понад 0,5 млн. угод щодо професійної освіти та інвестують в цю сферу понад 30 млрд. євро.
-



Переваги системи для ПТНЗ:

- ❖ Дозволяє здійснювати адресну, цільову підготовку робітничих кадрів для конкретних підприємств;
 - ❖ Використовувати матеріально-технічну базу підприємств для навчання учнів на сучасному виробничому обладнанні з урахуванням інноваційних змін у виробничих технологіях;
 - ❖ Розділяти витрати з роботодавцями щодо підготовки робітничих кадрів;
 - ❖ Відкриває додаткові можливості підвищення кваліфікації та стажування педагогів професійного навчання на виробництві;
 - ❖ Сприяє більш швидкому професійному розвитку учнів;
 - ❖ Забезпечує тісний взаємозв'язок й взаємовплив різних систем (науки, освіти, виробництва), що призводить до якісних змін у професійній освіті.
-



Переваги для роботодавця:

- ❖ Можливість забезпечити підприємство кадровими ресурсами дефіцитних спеціальностей та необхідної кваліфікації;
- ❖ Можливість відбирати кращих учнів на роботу;
- ❖ Не треба витратити час і ресурси щодо ознайомлення новоприйнятого робітника з особливостями роботи підприємства;
- ❖ Економія на витратах щодо пошуку і підбору працівників, їх перенавчання та адаптації;
- ❖ Зацікавленість не тільки в результатах навчання, але і в питаннях формування змісту і організації навчання;
- ❖ Участь у оцінюванні результатів навчання.



Для учнів:

- ❖ Формування широкої професійної компетентності, необхідної для кваліфікованої професійної діяльності;
 - ❖ Посилення мотивації до отримання знань;
 - ❖ Відмінний шанс бути фінансово незалежним та самостійним;
 - ❖ Набуті вміння роботи в колективі;
 - ❖ Легша адаптація до дорослого життя.
-