

**КОНЦЕПЦИЯ ПО РАЗРАБОТКЕ ОПОП
С ПРИМЕНЕНИЕМ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (ОРМ)
В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Бишкек, октябрь 2020 г.

Содержание

1. Введение.....	3
2. Понятия и определения	3
3. Преимущества ОРМ.....	4
4. Цель и ожидаемые результаты Концепции ОРМ.....	4
5. ОРМ и дуальное обучение.....	5
6. Принципы ОРМ.....	6
7. Место прохождения ОРМ	7
8. Организационные вопросы, связанные с ОРМ	7
9. Педагогические вопросы, связанные с ОРМ.....	7
10. Наставники.....	8
11. Оценка результатов ОРМ	8
12. Финансирование ОРМ	8
13. Основные направления реализации Концепции ОРМ	8

1. Введение

Сегодняшний рынок труда Кыргызской Республики испытывают серьезную нехватку квалифицированных кадров. В настоящее время проблема состоит, в первую очередь, в несоответствии квалификации специалистов к профессиональным требованиям работодателей.

В этой ситуации выпускники системы профессионального образования, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают трудности на рынке труда. Большинству выпускников приходится сразу же переучиваться и приобретать необходимые навыки на рабочем месте.

Ввиду вышесказанного была разработана Концепция обучения на рабочем месте в системе профессионального образования в Кыргызской Республики. Целью Концепции является представление видения о современной системе обучения на рабочем месте, которая содействует соответствию квалификаций выпускников профессионального образованию требованиям рынка труда.

2. Понятия и определения

В настоящей Концепции используются следующие понятия и определения:

Дуальное обучение - вид обучения, включающий в себя две составляющие – обучение на базе образовательной организации и на рабочем месте. От латинского *dual* (двойственный).

Знания – совокупность фактов, принципов, теорий и практик, которые связаны с областью работы или обучения. Знания описываются как теоретические и/или как фактологические, и являются результатом усвоения информации через обучение.

Компетенция – заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика (обучаемого), необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере.

Личностная (трансверсальная) компетенция – компетенция, не имея прямого отношения к профессиональной деятельности, но содействуя ее выполнению. В личностных компетенциях отражаются отношение человека к своей профессии, к своим обязанностям, к другим сотрудникам.

Навыки – способность применять знания и использовать ноу-хау для решения задач и проблем.

Наставник – сотрудник, отвечающий за организацию обучения на рабочем месте.

Профессиональная компетенция – компетенция, необходима для выполнения профессиональных задач.

Обучение на рабочем месте в системе профессионального образования (ОРМ) – обучение, направленное на приобретение обучающимся практического опыта на базе работодателя с целью закрепления профессиональных знаний и навыков, приобретенных на базе образовательной организации. ОРМ в системе профессионального образования является одним из двух составляющих дуального обучения (вторая составляющая дуального обучения – обучение на базе образовательной организации).

Работодатель – компания, предприятие, организация, производство при образовательной организации (в виде юридического лица), где предоставляется обучение на рабочем месте.

Рабочее место – в данной Концепции, место, где обучающемуся представляется возможность приобрести практический опыт. Рабочее место может быть предоставлен на базе работодателя, на базе производства образовательной организации.

3. Преимущества ОРМ

Обучение на рабочем месте обладает рядом преимуществ для обучающихся, работодателей, образовательных организаций и общества:

- **Для обучающихся:** развитие мастерства и глубоких профессиональных знаний; формирование компетенций, необходимых для работы на рабочем месте, в том числе личностных, таких как коммуникация, командная работа, решение проблем; осознанный выбор карьеры; развитие навыков управления карьерой; повышение уверенности в себе и мотивация; первый опыт работы, который облегчает выход на рынок труда.
- **Для работодателей:** положительное влияние на предложение квалифицированной рабочей силы; устранение пробелов в навыках путем индивидуального обучения; положительное влияние на подбор и удержание персонала; повышение продуктивности и производительности труда; положительное влияние на развитие работающих сотрудников.
- **Для образовательных организаций:** повышение привлекательности программ профессионального образования; повышение качества программ профессионального образования; и результатов обучения; повышение актуальности и гибкости профессионального образования; положительное влияние на компетентность и развитие преподавательского состава; улучшение сотрудничества между образовательными организациями и профессионального образования, и бизнесом.
- **Для общества:** квалифицированная рабочая сила, которая лучше отвечает потребностям рынка труда; позитивный вклад в занятость молодежи, совместное распределение расходов профессионального образования между государством и работодателями; вклад в инновации и творчество; имеет потенциал для укрепления социальной интеграции и улучшения равных возможностей.

4. Цель и ожидаемые результаты Концепции ОРМ

Цель Концепции обучения на рабочем месте – представление видения о современной системе обучения на рабочем месте в системе профессионального образования в Кыргызской Республики, его преимуществ для партнеров, его принципов, а также основных направлений работы по ее реализации.

Ожидаемый результат реализации Концепции ОРМ – значительное повышение уровня соответствия компетенций выпускников системы профессионального образования требованиям рынка. Данный результат будет достигнут посредством:

- **выпускников системы профессионального образования,** которые:
 - владеют профессиональными компетенциями, необходимыми для качественного выполнения задач на будущем рабочем месте;
 - владеют личностными компетенциями, необходимыми для качественного выполнения задач на будущем рабочем месте;
 - знакомы с повседневной рутинной деятельностью в соответствующей профессиональной сфере;

- **работодателей**, которые:
 - осведомлены о преимуществах предоставления ОРМ в системе профессионального образования;
 - предоставляют квалифицированных наставников.
- **образовательных организаций**, которые:
 - осознают, что привлекательность системы профессионального образования непосредственно связана с качеством ОРМ;
 - осознают, что качество профессионального образования непосредственно связано с организацией эффективного ОРМ;
 - осознают, что сотрудничество с работодателями положительно влияет на компетентность и развитие преподавательского состава образовательной организации.

5. ОРМ и дуальное обучение

Дуальное обучение в сфере профессионального образования включает две составляющие: 1. обучение на базе образовательной организации, 2. обучение на рабочем месте. Каждая из этих двух составляющих имеет свои цели.

Таблица 1: ОРМ как составляющая дуального обучения

Дуальное обучение		
Вид обучения	Обучение на базе образовательной организации	ОРМ
Цели	<ul style="list-style-type: none"> • Освоение знание • Освоение навыков • Первичное применение знания и навыков в мастерских организации 	<ul style="list-style-type: none"> • Применение знаний и навыков в реальных условиях • Ознакомление с повседневной рутинной деятельностью

Распределение времени между обучением на базе образовательной организации и на рабочем месте зависит от вида дуального обучения. Существуют два основных вида дуального обучения:

- **Вид 1:** дуальное обучение, которая происходит преимущественно на базе образовательной организации;
- **Вид 2:** дуальное обучение, которая происходит преимущественно на рабочем месте (так называемое «ученичество»).

В таблице показано примерное распределение времени между обучением на базе образовательной организации и на рабочем месте в течение одного учебного года.

Таблица 2: Распределение времени между обучением на базе образовательной организации и ОРМ

Вид дуального обучения	Время, проведенное в образовательной организации и на рабочем месте	
	Образовательная организация	ОРМ
1		
2	Образовательная организация	ОРМ

Данная Концепция относится к первому виду дуального обучения, где основную часть времени занимает обучение на базе образовательной организации.

6. Принципы ОРМ

С целью достижения эффективности, ОРМ должно руководствоваться следующими принципами:

Управление на уровне страны и участие социальных партнеров

- **Принцип 1:** существует четкая и последовательная правовая база, позволяющая партнерам действовать эффективно и гарантирующая взаимные права и обязанности.
- **Принцип 2:** существует структурированный, непрерывный диалог между всеми партнерами по обучению, включая прозрачный метод координации и принятия решений.
- **Принцип 3:** роль социальных партнеров усиливается за счет наращивания потенциала; социальные партнеры берут на себя ответственность за реализацию.
- **Принцип 4:** существует систематическое сотрудничество между образовательными организациями.
- **Принцип 5:** затраты и выгоды распределяются повзаимной выгоде работодателей, образовательных организаций обучающихся.

Оказание поддержки работодателям, в частности малым и средним предприятиям, предлагающим ОРМ

- **Принцип 6:** принимаются вспомогательные меры, которые делают ОРМ более привлекательным и доступным для малых и средних предприятий.
- **Принцип 7:** существует баланс между конкретными потребностями обучающихся работодателей в навыках и общей потребностью в повышении возможностей трудоустройства обучающихся.
- **Принцип 8:** особое внимание уделяется работодателям, не имеющим опыта работы с обучающимися.
- **Принцип 9:** работодатели, предоставляющие ОРМ для уязвимых обучающихся, получают поддержку.
- **Принцип 10:** работодатели получают мотивацию и поддержку для назначения квалифицированных тренеров, и наставников.

Привлекательность ОРМ и улучшение профориентации

- **Принцип 11:** прилагаются усилия для обеспечения взаимосвязи между профессиональным образованием другими образовательными и карьерными путями.
- **Принцип 12:** привлекательность профессионального образования и ОРМ улучшается за счет продвижения передового опыта.
- **Принцип 13:** профориентация доступна для того, чтобы дать молодым людям возможность сделать обоснованный выбор.
- **Принцип 14:** привлекательность ОРМ повышается за счет повышения качества преподавателей профессионального образования.
- **Принцип 15:** привлекательность профессионального образования и ОРМ повышается с помощью широкого спектра информационно-просветительских мероприятий.

Обеспечение качества образования на базе предприятия

- **Принцип 16:** существует четкая структура обеспечения качества ОРМ на уровне системы, образовательных организаций и работодателя, обеспечивающая систематическую обратную связь.

- **Принцип 17:** обеспечение того, чтобы содержание программ профессионального образования реагировало на меняющиеся потребности в навыках работодателей и общества.
- **Принцип 18:** взаимное доверие и уважение укрепляются благодаря регулярному сотрудничеству между партнерами по ОРМ.
- **Принцип 19:** существует система справедливой, обоснованной и достоверной оценки результатов обучения.
- **Принцип 20:** поддерживается непрерывное профессиональное развитие тренеров на производстве и улучшаются условия их работы.

7. Место прохождения ОРМ

Обучающиеся системы профессионального образования могут проходить ОРМ в местах, где им предоставляется возможность применить приобретенные на базе образовательных организаций знания и навыки и ознакомиться с повседневной рутинной деятельностью в соответствующей профессиональной сфере. Такими местами являются в частности:

- предприятия;
- организации;
- производство и учебно-образовательных организациях.

8. Организационные вопросы, связанные с ОРМ

Успешная реализация ОРМ зависит от ряда организационных вопросов, как:

- наличие договора об ОРМ;
- тесное сотрудничество образовательными организациями;
- высококвалифицированное руководство как образовательной организации, так и предприятия;
- сочетание теоретического обучения в образовательной организации с содержанием ОРМ;
- признание результатов ОРМ образовательной организацией.

9. Педагогические вопросы, связанные с ОРМ

Цель ОРМ - дать возможность обучающимся приобрести практический опыт. В идеале этот практический опыт опирается и строится на теоретических знаниях, полученных обучающимися до этого момента. С педагогической точки зрения необходимо соблюдение следующих принципов:

- Обучающийся должен быть погружен в обстановку рабочего места;
- Учащемуся предоставляется возможность совершать ошибки и учиться на них;
- ОРМ опирается на приобретенные ранее знания и укрепляет их;
- Учащийся получает возможность установить связь, которая позволяет ему учиться на ошибках, воспринимать их не только как профессионально, так и лично;
- Учащийся развивает свои профессиональные компетенции, непосредственно связанные с работой, но и свои личностные компетенции;
- Результаты работы обучающегося оцениваются справедливым и прозрачным образом.

10. Наставники

Наставники являются важным фактором успеха ОРМ. Они должны быть позитивным образцом для подражания для учащихся, привлекать их к решению широкого спектра профессиональных задач, демонстрировать конструктивное отношение к ошибкам, давать обратную связь, демонстрировать возможность использовать свои знания и навыки, личностные компетенции (планирование времени, оценка качества проделанной работы, обращение за помощью), общаться с учащимися в понятной и конструктивной манере, давать поддержку, помогать учащимся по освоению профессиональных и личностных компетенций, выделять ситуации, в которых необходимо улучшение, критиковать конструктивно и корректно. Оценка должна быть объективной, справедливой и прозрачной. Для наставников проводятся тренинги по вышеперечисленным областям.

Оценка результатов ОРМ

Оценка эффективности внедрения ОРМ осуществляется на основе компетентностной оценки. Одним из требований к оценке обучающегося в ОРМ является предоставление определенной организации обратной связи о подготовке обучающихся к условиям работы в предприятиях. Необходимо разработать концепцию оценки на основе компетенций с соответствующими инструментами.

Финансирование ОРМ

Финансирование внедрения ОРМ обеспечивается совместно с образовательными организациями, работодателями. Финансирование включает, как минимум:

- обучение наставников;
- оплату наставников;
- расходные материалы.

13. Стратегия привлечения реализации Концепции ОРМ

Для успешного внедрения ОРМ в Кыргызской Республике должна вестись работа по следующим направлениям:

1. Обеспечение информирования работодателей о преимуществах ОРМ;
2. Разработка методических материалов по внедрению ОРМ в рамках существующего содержания образования;
3. Разработка программы повышения квалификации наставников;
4. Проведение мероприятий по информированию о существующих возможностях и условиях для ОРМ;
5. Разработка методических материалов по внедрению ОРМ на компетентностной основе и по оценке качества внедрения ОРМ;
6. Разработка механизмов финансирования внедрения ОРМ;
7. Изучение лучших практик внедрения ОРМ, в частности в странах СНГ.

Внедрение ОРМ в Кыргызской Республике должна вестись работа по следующим направлениям:

1. Информирование образовательных организаций, работодателей о преимуществах ОРМ;
2. Внедрение ОРМ в рамках существующего содержания образования;
3. Повышение квалификации наставников;
4. Информирование о существующих возможностях и условиях для ОРМ;
5. Внедрение ОРМ на компетентностной основе и по оценке качества внедрения ОРМ;
6. Финансирование внедрения ОРМ;
7. Изучение лучших практик внедрения ОРМ, в частности в странах СНГ.