

Программа развития сектора: Навыки для инклюзивного роста -  
Консультации по развитию и управлению системой ПТОО, CS1-QCBS-01-2018

FCGInternational

**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 образования 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 Республике, 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

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

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	
1	Образовательная организация	ОРМ
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 обучающих работодателей и намерениями 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 осознанный выбор.
- **Принцип 14:** привлекательность ОРМ повышается за счет повышения качества преподавателей профессионального образования.
- **Принцип 15:** привлекательность профессионального образования 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 связь.

- **Принцип 17:** обеспечение того, чтобы содержание программ профессионального образования реагирует 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.

### Место прохождения ОРМ

Обучающиеся в сфере 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 образовательных организациях.

### 8. Организационные вопросы, связанные с ОРМ

Успешная реализация ОРМ зависит от ряда организационных вопросов, как:

- наличие договоров с образовательными организациями;
- тесное сотрудничество с 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 учащимся этот практически необходимый опыт, полученный обучающимися и соблюдение следующих принципов:

- Обучающийся должен быть погружен в обстановку рабочего места;
- Учащемуся предоставляется возможность совершать ошибки и учиться на них;
- ОРМ опирается на теоретические знания и укрепляет их;
- Учащийся получает практический опыт, который укрепляет его связь, которая позволяет ему учиться на ошибках, в частности как профессионально, так и лично;
- Учащийся приобретает практические компетенции, непосредственно связанные с профессией, но и свои личные компетенции;
- Результаты работы обучающегося оцениваются справедливым и прозрачным образом.

## 10. Наставники

Наставники являются важным фактором успеха ОРМ. Они должны быть позитивным образцом для учащихся, привлекать их к решению широкого спектра профессиональных задач, демонстрировать конструктивное отношение к ошибкам, давать конструктивную обратную связь, предоставлять возможность использовать свои знания и навыки, демонстрировать личностные компетенции (планирование времени, оценка качества проделанной работы, обращение за помощью в понятной и конструктивной манере, давать обратную связь по освоению профессиональных и личностных компетенций, в которых необходимо улучшение, критиковать конструктивно и объективно, справедливую и прозрачную оценку). Для наставников необходимы тренинги по вышеперечисленным областям.

## Оценка результатов ОРМ

Оценка результатов прохождения ОРМ осуществляется на основе требований к оценке обучающегося в ОРМ. Важной организацией обратной связи о подготовке в предприятиях. Необходимо разработать концепцию оценки на основе соответствующих инструментами.

## Финансирование ОРМ

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

- обучение наставников;
- оплату наставников;
- расходы на материалы.

## 13. Стратегия реализации Концепции ОРМ

Для успешной реализации Концепции ОРМ в Кыргызской Республике должна вестись работа по следующим направлениям:

1. Обеспечение осведомленности образовательных организаций, работодателей о преимуществах ОРМ;
2. Разработка профессиональных стандартов;
3. Разработка программы обучения наставников;
4. Проведение мероприятий по созданию благоприятных условий для ОРМ;
5. Разработка механизмов взаимодействия образовательных организаций и работодателей в ОРМ на компетентностной основе и в соответствии с содержанием ОРМ;
6. Разработка механизмов взаимодействия образовательных организаций и работодателей в ОРМ;
7. Изучение опыта реализации Концепции ОРМ, в том числе в других странах.