**ВОЗМОЖНОСТИ  ДУАЛЬНОЙ  СИСТЕМЫ  ОБУЧЕНИЯ В СПО**

На сегодняшний день все более актуальным становится вопрос о внедрении в образовательные учреждения дуальной системы обучения, сущность которой состоит в том, что одновременно с традиционной учебой в образовательном учреждении учащиеся осваивают избранную профессию непосредственно на производстве.

В российском образовании существует острая проблема, заключающаяся в том, что обучающиеся получают практические знания и средства к существованию вне стен колледжа, лишь изредка посещая занятия. Результат этого - хорошие навыки (и то если работа связана со специальностью), но нулевые знания в теории.

Ликвидировать разрыв между теорией и практикой приходится предприятию, для которого обеспеченность квалифицированными кадрами — вопрос жизни и смерти. Каждый решает этот вопрос по-своему. Где-то к новичкам прикрепляют наставников, вводят в должность, где-то разрабатывают и внедряют программы обучения и адаптации. И в результате через пару лет получают готового к работе и отлично знающего производство специалиста. Не слишком ли накладно — сначала несколько лет учить, а потом почти столько же доучивать и переучивать?

**Дуальная система** позволяет избежать этого, то есть совместить в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку. Одновременно с учебой обучающиеся осваивают избранную профессию непосредственно на производстве, то есть учатся сразу в двух местах: 1-2 дня в неделю в колледже, остальные время — на предприятии.

В колледже молодежь получает теоретические знания, изучая как специальные предметы по избранной профессии, так и общеобразовательные. А мастера на предприятия помогают им приобрести практические навыки, обучают тонкостям и премудростям профессии, которых нет ни в одной книжке.

Таким образом, решается несколько проблем. Для предприятия дуальное образование — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах на поиске и подборе работников, их переучивании и адаптации. К тому же есть возможность отобрать самых лучших учеников, ведь за годы обучения все их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь такой подход мотивирует обучающихся учиться не для галочки.

Новички могут сразу работать с полной отдачей и производительностью, они хорошо знают жизнь предприятия и чувствуют себя на нем «своими». Все это в совокупности способствует закреплению кадров и уменьшению текучести, что для производства немаловажно.

Дуальная система могла бы быть хорошим источником рабочей силы для предприятий, что способствовало бы развитию промышленности и экономики. Однако есть и одно «но». Эта система не может быть внедрена на российских производственных площадках в ближайшее время, так как это требует полного пересмотра системы обучения в России.

Главная задача, которую необходимо решить системе образования — сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий

По моему мнению, составной частью российской модели дуального образования непременно должны являться:

- создание научно – образовательных кластеров – новой формы социального партнерства образовательных учреждений, работодателей и государства;

 - система прогнозирования кадровых потребностей предприятий;

- четко отлаженная система общественно – профессиональной аккредитации образовательных программ;

- система добровольной сертификации персонала;

- система взаимообучения: наставники предприятий учатся учить, преподаватели образовательных учреждений учатся работать. На мой взгляд, к этому нужно стремиться. Это действительно полезное и нужное дело — проводить параллельно теоретическую и практическую подготовку обучающихся. Нужно повышать качество образования всеми возможными методами.