

УДК 377.12

ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СИСТЕМУ: ДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА

А.В. Малышева, к.и.н., доцент

Е.В. Мороденко, к.пс.н., зав. кафедрой

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева
филиал в г. Прокопьевске
г. Прокопьевск

Дуальное обучение представляет собой форму профессиональной подготовки специалистов, которая включает в себя теоретическое обучение в образовательном учреждении и практическое на площадках предприятий. Профессиональная деятельность обычно является основным источником дохода. К концу XX века число профессий достигло нескольких тысяч.

В современном мире секреты профессии передают будущим работникам в учебных заведениях различного типа. В них передача знаний устроена таким образом, что идет знакомство с теоретической частью, а затем происходит знакомство с навыками работы, после освоения их проводится производственная практика. На деле такая система дает определенные сбои в процессе обучения. Связано это с многочисленными факторами, в том числе и с оторванностью производства и методами обучения по определенным стандартам. Переориентация на рыночные отношения потребовала серьезных изменений в системе профессионального образования. При приеме на работу работодателя интересует не столько формат теоретических знаний выпускников учебных заведений, сколько их готовность к осуществлению профессиональной деятельности.

Образовательные учреждения пока еще не готовы переориентироваться на новые цели подготовки специалистов. Действующие государственные образовательные стандарты предполагают равное соотношение теоретического и практического обучения, хотя необходимы практико-ориентированные формы. Система образования построена следующим образом, что теория и практика обучения проходит с отрывом от производства.

В этом нам может помочь дуальная система профессионального обучения, которая уходит корнями в средневековую цеховую деятельность ремесленников. Будущий рабочий поступал учеником в цех, его задачей было наблюдение за работой мастера и воспроизведение его действий. После успешного обучения ученик становился подмастерьем, но для самостоятельной работы или открытия собственной мастерской он должен был сдать экзамен на мастера, а это, в свою очередь, требовало выучки и у других мастеров.

Анализ исследований позволяет утверждать, что в современной системе профессионального образования особенно актуальным является дуальная система обучения Германии, Австрии и др. Дуальная система профессионального образования, получила мировое признание, это наиболее распространенная и признанная форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на производственном предприятии.

По данным Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации (Роструд), в настоящее время от 60% до 80% вакансий на рынке труда составляют рабочие профессии. При этом средний возраст российского рабочего — 53-54 года. Таким образом, статистика говорит о тяжелой ситуации с воспроизводством квалифицированных рабочих кадров.

В качестве примера рекомендована система дуального образования Германии, проверенная жизнью и практикой.

Дуальная система позволяет совместить в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку. Одновременно с учебной учащиеся осваивают избранную профессию непосредственно на производстве, то есть учатся сразу в двух местах: 1-2 дня в неделю в училище, остальное время — на предприятии.

Во время обучения в Германии получают за свой труд на предприятии денежное вознаграждение, а после его окончания — работу, к которой хорошо подготовлены. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность. Нет неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой.

Программа обычно рассчитана на три года и завершается экзаменом, который принимает комиссия из представителей предприятия, училища и региональных ремесленных или торгово-промышленных палат.

Высокая жизнеспособность и надежность дуальной системы, объясняется тем, что она отвечает кровным интересам всех участвующих в ней сторон — предприятий, работников, государства.

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. Появляется возможность отобрать самых лучших учеников, ведь за три года все их сильные и слабые стороны становятся очевидными. У обучающихся появляется мотивация учиться не для галочки.

Участие в подготовке кадров положительно сказывается на репутации предприятия и его имидже как работодателя на рынке труда. При этом за ним остается право выбора, и оно само решает, организовывать ли у себя обучение. Для мелких предприятий, желающих проводить обучение, но не имеющих возможности оборудовать собственные мастерские, торгово-промышленные палаты создают межпроизводственные учебные центры.

Государство поддерживает подготовку специалистов на предприятии, финансируя систему профессионально-технических училищ.

Таким образом, в стране обеспечивается единое образовательное пространство при возможности регионов решать свои специфические задачи в сфере профессионально-технической подготовки кадров.

Во 2-й половине 90-х гг. в РФ подъем производства вызвал и повышение спроса на квалифицированные кадры. Причем спрос изменился не только количественно, но и качественно. В связи с изменением структуры занятости населения, применением новых технологий, современного оборудования, наукоемких автоматизированных процессов требования к работникам значительно возросли. Теоретическая подготовка должна была сочетаться с практическими умениями по обеспечению ремонта и наладки оборудования, его диагностики и текущей эксплуатации, выполнению диспетчерских и административно-технических функций, контролю качества продукции.

Россия собирается взять из германской модели «дуального образования» следующие принципиальные аспекты:

- совмещение теоретической и практической подготовки в современном профессиональном образовании, при котором практическая часть подготовки проходит непосредственно на рабочем месте на предприятии, а теоретическая часть – на базе образовательной организации;

- совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место коммерческими предприятиями, заинтересованными в квалифицированном персонале, и региональными органами власти, заинтересованными в развитии экономики и повышении уровня жизни в регионе

Россия начала внедрение модели дуального образования в пилотных регионах (Республика Татарстан, Пермский и Красноярский края, Ульяновская, Ярославская, Волгоградская, Московская и Нижегородская области) с приоритетами по следующим отраслям: автомобилестроение, металлургия, машиностроение, производство строительных материалов, электротехника.

Основной концепцией развития трудовых ресурсов в Свердловской области стал инвестиционный проект, который зарекомендовал себя как один из самых современных и эффективных в области. В рамках проекта разработан учебный план с элементами системы дуальной формы обучения. Таким образом, было обновлено содержание профессиональной подготовки в сторону практической деятельности, а также фундаментализации дисциплин общетехнического цикла.

Сегодня в образовательную систему Казахстана внедрены элементы дуального обучения (в таких отраслях, как сельское хозяйство, транспорт, металлургия и машиностроение, нефтегазовое и химическое производство и др). Предприятиями предоставлено 170,3 тыс. рабочих мест для практики, 5,1 тыс. мест заказа на обучение и стипендии за счет средств работодателей.

Работодатели Казахстана активно участвуют в разработке профессиональных стандартов, во внедрении независимой системы оценки сертификации. Так экспертами из отраслевых организаций, объединений работодателей,

предприятий, профсоюзов разработаны 81 профессиональных стандартов в 10 отраслях промышленности. Также разработаны 13 отраслевых рамок. Отраслевыми советами при министерствах одобрены эти документы. В Казахстане стране функционирует 32 учебных центра, из них при предприятиях 22. Анализ учебных центров в разрезе отраслей показывает преобладающее количество центров в строительной отрасли (7 ед., 18,9 %), в горно-металлургической отрасли (6 ед., 16,2 %), в энергетической отрасли (5 ед., 13,5 %), наименьшее количество центров в сельскохозяйственной отрасли (1 ед., 2,7 %), отрасли сферы обслуживания (1 ед., 2,7%).

Для стимулирования предприятий, работающих по дуальной системе, Министерством Казахстана предложено:

- уменьшение налогооблагаемого дохода на сумму расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с коэффициентом 1,5;
- установление налоговых вычетов по расходам физических лиц на обучение.

В ближайшее время для развития дуального обучения в Казахстане планируется:

- разработать совместно с НЭПК «Союз «Атамекен» Национальный план регулирования рынка труда и обеспечения трудовыми ресурсами Республики Казахстан;
- обеспечить участие партнеров НЭПК «Союз «Атамекен» в формировании и размещении государственного образовательного заказа на подготовку специалистов;
- предусмотреть в рамках внедрения 12-летнего обучения получение молодежью рабочих профессий;
- обеспечить студентов организаций ТиПО по технологическим, техническим, сельскохозяйственным специальностям обмундированием специальной рабочей одеждой.

В РФ от внедрения дуального образования ожидается:

- повышение производительности труда и повышение инвестиционной привлекательности регионов России за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности;
- перераспределение финансирования корпоративных программ переподготовки кадров в пользу системы государственной подготовки кадров;
- значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Для того чтобы инновации вошли в нашу жизнь необходимо:

- необходима работа в тесном контакте с базовыми предприятиями, имеющим возможность внедрения дуальной системы обучения;
- разработать совместно с работодателями рекомендации для предприятий по внедрению дуальной модели обучения;

- обеспечить создание или выделение на предприятиях ученических мест, учебных полигонов и мастерских для обучения по дуальной системе.
- ввести обязательную (один раз в год) стажировку преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения на рабочем месте;
- подготовка будущих педагогов профессионального образования к организации и методике преподавания дуального образования.

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. И в ее решении опыт развития дуальной формы профессионального образования Германии может оказаться чрезвычайно полезным — для совершенствования законодательства, определения механизма разделения полномочий Федерации и регионов, реанимации традиций ремесленного обучения, формирования системы многоканального финансирования обучения.

Список литературы:

1. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М., 2002.
2. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста//Высшее образование сегодня. - №5. – 2004. – С. 20-27.
3. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования. //Народное образование. - №2. – 2003.
4. Югфельд Е.А. Анализ эффективности дуальной модели обучения при подготовке специалистов в условиях государственно-частного партнерства// Вестник высшей школы «Alma mater». – 2014. - №9. – С. 44-47.