

Дуальная модель обучения как основа механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий

Переход нашего общества к рыночной экономике требует формирования качественно нового типа личности - профессионала, обладающего творческим складом ума, способностью к самообучению, ответственностью, свободой мышления, высокой степенью адаптивности и профессионализмом. Современные требования, предъявляемые работодателями к будущему специалисту диктуют необходимость серьезно изменить цели, содержание и функции профессионального образования.

В поисках наиболее эффективных путей модернизации отечественного образования многие ученые обращаются к опыту зарубежных стран, в частности Германии. Наиболее известными популяризаторами идей немецкой профессиональной подготовки рабочих кадров являются Н.Е. Воробьев, Б.Л. Вульфсон, А.И. Пискунов, Д.А. Торопов, Г.А. Федотова.

В своем исследовании, посвященном истории развития немецкой системы профессионального образования, Д.А.Торопов указывает на то, что возрастающие темпы технологической революции, и в связи с этим появление новых требований на рынке труда к его участникам – оказывают сильное влияние на систему профессионального образования в любой промышленно развитой стране [2].

Дуальное обучение, как показывает практика европейской системы образования, является продуктом тесного взаимодействия образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Обучаемый уже на ранних этапах процесса учебы включается в производственный процесс в качестве работника предприятия. В знаменитом труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 год) Адам Смит подчеркивал, что системы ученичества и наставничества в дуальном обучении необходимо считать традиционными методами профессионального обучения на рабочем месте, так как работая рядом с мастером, молодые рабочие изучали азы профессии [1].

Дуальная система предусматривает вовлечение предприятий в процесс подготовки кадров, которые идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением работников, так как хорошо знают, что затраты на качественное профессиональное образование являются надежным вкладом

капитала. При этом они становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации и т.д.

В дуальной модели обучения Германии ответственность за практическое профессиональное обучение несут предприятия, а функцию контроля за качеством внутрипроизводственного обучения и присуждения профессиональных квалификаций — торгово-промышленные палаты. Рабочая учебная нагрузка студентов распределена следующим образом: 60-70% учебного времени отводится на освоение практических навыков и умений по специальности, а 30-40% - на аудиторные занятия. Таким образом, обучающиеся 2-3 раза в неделю сидят за партами и изучают теорию, 3 дня работают на предприятии. Количество часов, отведенных на учёбу и работу, не должно быть больше сорока. Важно, что начинается это образование не с поиска учебного заведения, в котором можно обучиться той или иной специальности, а с поиска предприятия, которое возьмет абитуриентов на дуальное обучение. Абитуриенты обязаны предоставить свои школьные аттестаты и пройти собеседование, на котором работодатель оценит их пригодность обучаться той или иной профессии. Между обучающимся и работодателем заключается договор, и ученик фактически получает зарплату от работодателя, так как часть времени он действительно работает на предприятии. Обучение обычно длится 3 года, независимо от того, кем хочет стать обучающийся - парикмахером, строителем, медсестрой, IT-специалистом, переводчиком или управленцем.

Следует особо отметить момент принятия квалификационного экзамена. В экзаменационную комиссию должны входить в равной пропорции представители работодателя и представители учащихся, а также минимум один преподаватель профессиональной школы. Порядок проведения экзаменов готовит Палата, но его обязательно утверждает компетентный вышестоящий Земельный орган. Эта система позволяет не только приобрести теоретические знания, но и конкретный практический опыт для дальнейшей работы. После получения образования ученики обычно остаются работать на предприятии.

Такая форма образования - прекрасная возможность для работодателей обучить специалистов, нужных предприятию, а для студентов — получить не только теоретические, но и практические знания. Так по данным Федерального министерства образования и науки Германии (Bundesministerium für Bildung und Forschung) в последние годы показатель безработицы среди закончивших обучение по дуальной системе составляет

лишь 4%, то есть 96% выпускников успешно трудоустраиваются [3]. Таких показателей не имеет ни одна образовательная модель в Европе.

Дуальная система подготовки компетентных, востребованных рынком труда рабочих обладает следующими преимуществами перед «традиционной» системой подготовки специалистов:

- соответствие содержания образования современному уровню производства;
- знакомство студентов с корпоративной культурой предприятия, его особенностями;
- сведение к минимуму затрат по социальной и трудовой адаптации выпускника в новом трудовом коллективе;
- использование в обучающем процессе современного оборудования в условиях реальных производственных площадок;
- привлечение к образовательному процессу в качестве специалистов профессионального обучения высококвалифицированный инженерно-технический персонал предприятия.

Таким образом, реализация механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий путем воздействия на сбалансирование спроса и предложения рабочей силы позволяет повышать качество подготовки кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью молодых специалистов, а также вносит свой вклад в развитие человеческих ресурсов. Дуальная система обучения как важнейший компонент этого механизма способствует освоению выпускником профессиональных компетенций, формированию активной жизненной позиции и становлению ответственной личности, способной к продуктивному труду.

Мы считаем, что необходимо налаживание реальной связи между производственным сектором, государством и образованием для того, чтобы обеспечить квалифицированными и профессиональными кадрами промышленные предприятия [4].

Литература:

1. Смит А. «Исследование о природе и причинах богатства народов». – М.: Эксмо, 2007. – Серия: Антология экономической мысли – 960с).

2. Торопов Д.А. Учебное пособие «История развития немецкой системы профессионального образования». ИСПО РАО. Москва 2002. Российская Академия образования. Институт среднего профессионального образования. Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-244177.html> (дата обращения 11 10 2013).
3. Шилина О.А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии // Известия ПГПУ им. В.Г.Белинского. 2009 № 12 (16). С.243-248.
4. Югфельд Е.А. Влияние социального партнерства на модернизацию образовательного процесса в колледже на примере проекта «Будущее белой металлургии» // Вестник высшей школы «Alma mater». 2011 №4. С.76-78.