

# Основные противоречия дуальной модели подготовки кадров для машиностроительных предприятий



**ПЛАТОНОВ**  
**Евгений Владимирович,**  
 кандидат педагогических наук,  
 директор Невского машиностроительного техникума,  
 Санкт-Петербург

## Аннотация

*В статье анализируются основные противоречия и трудности на пути реализации принципов дуального обучения кадров для машиностроения. Раскрывается базовое противоречие между динамикой развития машиностроительного комплекса и традиционной системой подготовки техников среднего звена в соответствии с ФГОС. Делается вывод о целесообразности внесения изменений в программу обучения специалиста по технологии машиностроения*

## Ключевые слова:

*дуальное обучение, производственная практика, подготовка кадров для машиностроения, ФГОС СПО*

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации по согласованию с Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Федеральным космическим агентством и Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» от 24.06.2015 № 619 определен перечень специальностей и направлений, по которым осуществляется подготовка кадров со средним профессиональным и высшим образованием для предприятий машиностроительного комплекса. В число таких специальностей вошла и укрупненная группа специальностей среднего профессионального образования «15.00.00 Машиностроение» [1]. Наименование квалификации — техник. По программе углубленной подготовки очной формы обучения присваивается квалификация специалиста по технологии машиностроения. Согласно ФГОС техник готовится к различным видам деятельности, в том числе к разработке технологических процессов изготовления деталей машин или к выполнению работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих и др. По своему содержанию специальность предоставляет выпускнику широкие возможности для профессиональной самореализации и творческого самовыражения.

В настоящее время в Невском машиностроительном техникуме реализуется крупный проект по созданию научно-производственного регионального инновационного центра подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена для машиностроения. На базе нескольких учреждений СПО планируется открыть академию машиностроения, которая будет широко внедрять в образовательный процесс принципы дуального обучения. Все это значительно увеличивает существующие ресурсы качественной подготовки кадров для предприятий машиностроительного комплекса. Об этом мы уже писали ранее [3]. Вместе с тем уже сегодня на пути реализации элементов дуального обучения на базе профильных предприятий города ПАО «Звезда», АО «ГОЗ Обуховский завод», ЗАО «НПФ «Петротех»» и других предприятий возникают определенные противоречия и трудности, о которых и пойдет речь в настоящей статье.

Платонов Е. В. Основные противоречия дуальной модели подготовки кадров для машиностроительных предприятий // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 10–13.

Как оказалось, среди студентов, обучающихся по специальности технолог, не все планируют работать на заводе, тогда как заказчик хочет получить мотивированного выпускника учреждения СПО, готового на высоком уровне выполнять свою работу. Однако для того чтобы выполнить данное требование, необходимо уже на первом курсе по итогам первой сессии дифференцировать студентов по желанию и способностям к обучению по данной специальности. Препятствием для реализации вполне логичного требования заказчика является существующий ФГОС, в котором разработчиком заложен базовый принцип — учить всех одинаково. Вместе с тем было бы вполне рационально еще на этапе поступления в учреждение СПО, проводя индивидуальное собеседование с абитуриентом, сопровождать его тестированием для выявления направленности и предпочтений личности к обучению по специальности «Техник». При этом студент и дальше, на протяжении всего периода обучения должен устойчиво демонстрировать склонность к работе с различными технологиями, техническими устройствами и производственными процессами.

Укреплению и развитию соответствующей мотивации студента способствует практика на предприятии, которая является основным элементом модели дуального обучения.

Как показывает опыт, завод готов взять на практику студентов только с четвертого курса. Однако и это невозможно осуществить в силу определенных трудностей. Прежде всего, сегодня сам заказчик не может определиться с производственной практикой студентов. Подобного рода ситуация психологически обусловлена тем, что на машиностроительных предприятиях работают высококвалифицированные кадры за высокую зарплату. При этом текучесть кадров небольшая. Отсюда желание заказчика получить готового специалиста на рынке труда и нежелание брать на себя дополнительные обязанности, вкладывать ресурсы, участвуя совместно с учреждением СПО в подготовке для себя рабочих нужных специальностей и квалификации. В результате предприятие теряет интерес к сотрудничеству с техникумом, а студенты, которым присваивается 3-й разряд техника после завершения соответствующего учебного курса и прохождения теоретических испытаний, не способны подтвердить его на практике. По этому поводу заказчик выражает недовольство и предъявляет претензии руководству учебного заведения. Круг замыкается.

Опыт дуальной организации обучения, элементы которого имеют место у нас в стране и за рубежом, доказывает, что практика на заводе должна быть длительной, сквозной или с погружением, рассчитанной на 3–6 месяцев. И начинаться она должна с первого курса, хотя бы по 1–2 дня в неделю или по 2–3 часа после обеда, но каждый день. Однако сегодня предприятия к этому не готовы. Причин такого положения дел несколько.

Во-первых, 50 и более студентов (две учебные группы) завод не может разместить. Нет подходящих помещений.

Во-вторых, на предприятии для практикантов необходимы специально оборудованные учебные классы, площадки для практических занятий, самостоятельной подготовки, питания и отдыха. Строительство таких образовательных модулей своими силами, без участия государства, предприятиям трудно обеспечить финансово.

В-третьих, для работы с обучающимися предприятию необходимо выделить инженера или мастера-наставника, который совместно с преподавателем и куратором от учебного заведения должен закрепляться за учебной группой на все время подготовки студентов. При этом практическое обучение не может исключать и подготовку студентов по индивидуальным графикам и планам. А это уже отдельная работа мастера-наставника и преподавателя учреждения СПО, которая должна отдельно оплачиваться.

В-четвертых, предприятия испытывают потребность в специалистах-технологах определенной специализации, тогда как учреждения СПО готовят согласно ФГОС просто техника. При этом продукция предприятий непрерывно обновляется, соответствующие производственные технологии и сама организация деятельности подвергаются глубокой модернизации. Для предприятия важно обладать собственными ресурсами быстрой перезагрузки системы подготовки и переподготовки кадров. И в этом смысле партнерские отношения с образовательными организациями дают возможность оказывать решающее влияние на формирование собственного кадрового резерва с гарантированными профессиональными компетенциями.

Очевидно, что сегодня назрела необходимость в изменении существующих ФГОС в области машиностроения. Здесь имеется своя логика организации, функционирования деятельности, свои специфические технологии и требования к рабочим специальностям. Многие технологические цепочки имеют тенденцию к гибкой перестройке под соответствующую задачу. Как подчеркивают специалисты, замещение менее производительных и технологически устаревших рабочих мест более эффективными сегодня отражает общую тенденцию распространения новых технологий и переход к выпуску новых видов продукции, освоения современных форм управления и маркетинговых стратегий, усиления конкуренции на национальном и международном уровнях, расширения или сжатия рынков товаров и услуг [2, с. 3]. В этой связи назрела необходимость внести изменения в ФГОС для всего кластера машиностроения.

## **Выводы**

Несмотря на множество предпринятых государством и предприятиями мер в подготовке высококвалифицированных специалистов на базе дуальной организации обучения не все усилия принесли ощутимый результат. Трудности реализации принципов дуального обучения обуславливаются внутренними и внешними причинами. В частности, психологическая и организационная структура образовательных организаций системы СПО не соответствуют ожиданиям машиностроительных предприятий. Как оказывается, не все студенты и выпускники мотивированы и профессионально готовы к работе на современных, оснащенных новыми технологическими системами и сложным оборудованием промышленных предприятиях.

В свою очередь, машиностроительные предприятия по разным причинам также не готовы решать свои проблемы в области снижения потребности в рабочих кадрах высокой квалификации, совместно с образова-

тельными учреждениями СПО создавать новые формы взаимодействия, выделять необходимые ресурсы для подготовки кадров в соответствии со своими требованиями к компетенциям и личностным качествам выпускников. Для преодоления трудностей и противоречий необходимо вмешательство государственных органов и принятие необходимых законодательных решений.

#### *Литература*

1. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 №350 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 15.02.08 Технология машиностроения» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.07.2014 № 33204) [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/8050>.

2. Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения: препринт WP3//2012/03. — М.: Изд. дом. Высшей школы экономики, 2012.

3. Платонов Е. В. Дизайн-код среды машиностроительного техникума: опыт проектирования // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 1. — С. 4–8.