

Дуальное образование: национальная специфика



БУДАНОВ

Борис Александрович, доцент кафедры профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, менеджер компетенции WorldSkills «Кирпичная кладка», Санкт-Петербург

Аннотация

В статье представлены материалы по реализации системы дуального образования в России, Германии и Финляндии. Показаны принципиальные отличия и преимущества отдельных систем

Ключевые слова:

дуальное образование, демонстрационный экзамен, производственное обучение, профессиональное образование, наставник, работодатель

В России давно и много говорят о дуальном образовании, но где же результаты? Бизнес по-прежнему критикует колледжи за низкий уровень подготовки выпускников, но сам (за редким исключением) не стремится участвовать в этом процессе, особенно малый и средний. Большинство компаний, нанимая работников, хотят видеть специалистов, прежде всего, с «опытом работы». Но где взять таких молодых специалистов? В свою очередь, колледжи рапортуют, что готовят кадры по дуальной системе, но так ли это? Попробуем разобраться.

В Советском Союзе был накоплен большой положительный опыт подготовки специалистов рабочих профессий. Практически все ПТУ принадлежали различным министерствам, а те, в свою очередь, прикрепляли их к соответствующим предприятиям, что и обеспечивало крепкую связь производства и профессионального образования. Во времена Н. С. Хрущева было принято решение, что все выпускники средних школ по окончании обучения должны получить рабочую специальность [3], в связи с этим в 1958 году было введено одиннадцатилетнее среднее образование. Четыре дня в неделю школьники учились в школе и два дня осваивали профессию на том или ином предприятии. Любой инженер в те годы имел рабочую профессию. Однако такая система была затратной: для школьника надо было организовать рабочее место на производстве, прикрепить к нему наставника, организовать обучение теории профессии, предоставить материалы, инструмент, оборудование, при этом не было гарантии, что выпускник продолжит свою карьеру в этой профессии. В дальнейшем от такой системы профессиональной подготовки школьников отказались, заменив обучением в межшкольных учебных комбинатах (МУК). Обучение в МУКах мало отличалось от уроков труда в младших классах, и было далеко от реального производства. В 1990-х была уничтожена и эта система. Между тем современные производства, которые развивает отечественный бизнес, потребовали опытных специалистов высокой квалификации. В России вспомнили о собственных прежних успехах, ознакомились с практикой передовых стран и взяли за основу немецкую систему профессиональной подготовки под названием «дуальная система».

Что же означает этот термин в Германии? (Кстати, там не скрывают, что за ее основу, во времена ГДР, была принята советская система.) Под ним подразумевается система профессионального

Буданов Б. А. Дуальное образование: национальная специфика // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 3. — С. 14–17.



Мастер-каменщик в парадном костюме и шляпе-цилindre, слева его сын (также учится на каменщика), справа от мастера — директор учебного центра ремесленной палаты Лейпцига и автор статьи

обучения, основными элементами которой являются, с одной стороны, предприятия, а с другой — профессиональные школы, колледжи [4]. Совместными усилиями они обеспечивают процесс профобучения, основанный на развитой законодательной базе, которая учитывает и особенности отдельных земель, и в целом немецкий менталитет. Производительный труд для любого немца — это не повинность, а естественный процесс (даже в немецких сказках герои имеют профессию — мельник, кузнец и т. д.).

В Германии процесс производственного обучения молодого человека заканчивается обычно к 20–22 годам. В этом возрасте он должен жить отдельно от родителей и на свои деньги. Как же реализуется этот процесс? Начинается он с профориентации в средней школе. Ребята в обязательном порядке обучаются азам профессий (профпробы) в различных центрах, которые чаще всего содержатся на средства ремесленных (их в Германии более 200), торгово-промышленных (их более 350) или других палат. Палаты финансируют центры на средства от взносов своих членов (любая фирма в Германии по закону должна быть членом какой-либо палаты и платить взносы). В центрах ребята выполняют конкретные задания: мастертят поделки из металла, древесины, пластика, готовят еду, делают прически и т. д. Неоднократно посещая эти центры, я спрашивал, нравится ли им там работать. В подавляющем большинстве случаев они отвечали, что очень нравится и сожалели о том, что на это отводится мало времени.

Учебный мастер, имеющий специальную подготовку, дает каждому подопечному характеристику, в которой подчеркивает особенные возможности ученика в конкретной профессии. По окончании школы молодой человек уже имеет виды на конкретную будущую профессию, при этом он может дополнительно проконсультироваться в специальных

агентства занятости, а затем приступает к поиску предприятия, где ему хотелось бы работать. Это принципиальное отличие немецкой системы (а также финской, английской и др.): сначала найди работу, а потом — профессиональное учебное заведение, где можно обучиться этой профессии. В трудоустройстве нет необходимости!

В выборе места работы молодежи помогают агентства и биржи труда, имеющие огромные базы данных работодателей. Найдя работу, молодой человек, после беседы с работодателем, приступает к труду с испытательным сроком в один-четыре месяца. В случае если работа ему не понравится, он, после стажировки, по закону может перейти к другому работодателю. Работодатель тоже может с ним расстаться, если он как будущий работник не удовлетворяет его запросам, но свое решение тот должен обосновать.

Желание работодателя принять на работу ученика объясняется просто: хотя он и должен выплачивать ему заработную плату (размер которой оговорен законом конкретной землей), но это в три раза меньше зарплаты обычного рабочего на этой же должности. Кроме того, работодателю не надо тратить на поиск специалиста.

На рабочем месте ученик осваивает практические навыки, теоретические знания он получает в колледже — на это ему по закону выделяется один-два дня в неделю. Но это время он может объединить в отдельную сессию. У работодателя он должен освоить все навыки для сдачи экзамена по профессии, но если у того нет соответствующего оборудования для полного освоения профессии, ученик может быть направлен к другому работодателю или в специальные центры при ремесленных и других палатах.

Всего в Германии 350 зарегистрированных профессий, по которым сдают экзамены. Кто же может стать обучающей фирмой? Такая фирма должна получить специальную аккредитацию и выполнить все требования закона. Главным является наличие мастера-наставника, имеющего специальную педагогическую подготовку (115 часов), стаж по профессии не менее шести лет или звание «Мастер профессии», не замеченного в каких-либо нарушениях закона. Звание наставника ценится в Германии высоко и присваивается только очень опытным специалистам.

Нужно отметить, что членами ремесленных палат являются и профессиональные гильдии со свободным членством, и общественные объединения специалистов по тем или иным профессиям. Быть обучающей фирмой и являться членом гильдии очень престижно.

В период профессиональной подготовки каждый ученик должен регулярно вести отчетную книжку, куда заносится вся информация, связанная с обучением. Эту книжку проверяют и работодатель, и наставник, и преподаватель (так, прогул занятий в колледже без уважительной причины приравнивается к прогулу на работе со всеми вытекающими последствиями). Наличие полностью заполненной книжки является основанием для допуска к экзамену, который сдается в ремесленной палате, она же присваивает квалификацию. Обычно в комиссию входят представитель министерства образования (оценивает правильность соблюдения законов), представитель ремесленной палаты или член соответствующей гильдии (оценивает профессиональные знания), представитель другого колледжа (оценивает профессиональные знания). За наличие практических навыков у экзамене-

нуемого отвечает его наставник. В случае провала экзамен разрешается сдавать еще два раза.

Продолжительность обучения в колледже может составлять два, три и три с половиной года. На первом курсе ребята осваивают в основном теорию, ей отводится до 50% учебного времени, а на последних курсах соотношение теории и практики составляет 20% и 80% соответственно. Система профессионального образования Германии предусматривает также повышение квалификации и переподготовку.

В финской системе профессионального образования предусмотрена сдача так называемого демонстрационного экзамена [2]. Его принципиальное отличие от демонстрационного экзамена в России состоит в том, что его сдают непосредственно на рабочем месте (как ранее в СССР), в то время как у нас этот экзамен проходит в колледже при имитации производственной обстановки. Главным при сдаче демонстрационного экзамена в Финляндии является наличие у экзаменуемого большого опыта, знаний и умений. Требование к наличию диплома образовательной организации отсутствует, т. е. претендент не обязательно должен оканчивать колледж. В результате сдачи демонстрационного экзамена претенденту может быть присвоен один из трех уровней квалификации [1].

Сдача экзамена на рабочем месте во много раз дешевле демонстрационного экзамена в СЦК (специализированном центре компетенции) в колледже. В России подобная практика отчасти реализована при сдаче экзамена на водительские права в ГИБДД, а не в автошколе.

Эффективность дуальной системы очевидна, однако ее внедрение на отечественном рынке профессиональных образовательных услуг тормозится из-за отсутствия к ней экономического интереса со стороны бизнеса. Чтобы такой интерес появился, необходимы определенные меры. Проиллюстрируем на простом примере. Работодателю невыгодно отвлекать опытного высококвалифицированного специалиста на работу с молодежью, его дело — выполнять самую сложную работу и приносить работодателю максимальную прибыль. Но если за наличие в своем штате наставника работодатель получит уменьшение налога, он на это пойдет. Ну и, конечно, важно изменение менталитета: высококвалифицированный специалист должен стать уважаемым в обществе человеком.

Литература

1. Андреев В. Е., Фейгина Э. Е. Вопросы проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в формате демонстрационного экзамена // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 25–32.
2. Кокки П. Дуальное образование в Финляндии // Строительство и образование. — 2008. — № 1. — С. 29–31.
3. Нарядкина Л. А. Школьная реформа 1958 года и национальное образование // Фундаментальные исследования. — 2005. — № 4. — С. 35–36.
4. Fachglossar — Betriebliche Ausbildung. Толковый словарь «Профессиональное обучение» Deutsch–Russisch. — Bonn: Bundesministeriums für Bildung und Forschung, 2012. — 60 S.