

УДК 377.3;377.5

Кресс Ханнелоре

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Федерального института профессионального образования ФРГ, Бонн (ФРГ).

E-mail: kress@bibb.de

Есенина Екатерина Юрьевна

доктор педагогических наук, ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования Федерального института развития образования России, Москва (РФ).

E-mail: cpo-firo@yandex.ru; kate604@yandex.ru

«СТАРАЯ ДАМА В ОЧЕНЬ СОВРЕМЕННОМ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОМ ПЛАТЬЕ» (НЕМЕЦКАЯ ДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В ГЕРМАНИИ И В МИРЕ)

Аннотация. Целью работы авторов – коллег, сотрудничающих в рамках Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию – было определение особенностей немецкой дуальной системы профессионального образования и обучения, которые делают ее эффективной и популярной не только в Германии, но и в мире.

Методология и методы. В ходе работы была задействована методология сравнительного исследования на основе анализа результатов деятельности Словакии, Италии, Южной Кореи, России и других стран по реформированию системы профессионального образования на основе опыта ФРГ. Использовались методы сбора эмпирической информации о проектах, запущенных в указанных странах; методы понятийно-терминологического анализа, интерпретации и моделирования, проблемный метод.

Результаты. Выявлена специфика немецкой дуальной системы, построена обобщенная модель дуального профессионального образования и обучения, охарактеризованы особенности подходов разных стран к адаптации позитивного опыта Германии для развития собственных систем профессионального образования.

Научная новизна работы состоит в последовательном обосновании условий, необходимых для качественного профессионального образования в современной ситуации рыночной экономики. С опорой на результаты сравнительного анализа показаны тенденции реформирования систем профессионального образования разных стран.

Практическая значимость. Подтверждена необходимость государственно-частного партнерства как основы качества подготовки рабочих кадров и обеспечения экономической конкурентоспособности стран. Описаны конкретные пути создания такого партнерства в ряде российских регионов, чей опыт может быть распространен на всю территорию Российской Федерации.

Ключевые слова: дуальное обучение, международное сотрудничество в сфере профессионального образования и обучения, государственно-частное партнерство, объединения и организации работодателей.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-7-34-49

Dr. Kress Hannelore

PhD (Economics), Research Associate, Federal Institute of Vocational Education and Training, Federal Republic of Germany, Bonn (FRG).

E-mail: kress@bibb.de

Esenina Ekaterina Y.

Doctor of Pedagogics, Leading Staff Scientist, Center of Vocational Education, Federal Institute for Development of Education Russian Federation, Moscow (RF).

E-mail: cpo-firo@yandex.ru; kate604@yandex.ru

«OLD WOMAN IN VERY MODERN INTERNATIONAL DRESS» (GERMAN DUAL SYSTEM OF VET IN GERMANY AND IN THE WORLD)

Abstract. *The purpose of authors – the colleagues cooperating within the Russian-German working group on vocational education – is to determine features of the German dual system of vocational education and training (VET) which make it effective and popular not only in Germany, but also in the world.*

Methods. In the presented article the methodology of comparative research on the basis of the analysis of results of activity of Slovakia, Italy, South Korea, Russia and other countries on reforming of VET system on the basis of experience of Germany is used. Methods of collecting empirical information on the projects started in the specified countries, methods of the conceptual and terminological analysis, interpretation and modeling, a problem method are chosen.

Results. Specifics of the German dual system are revealed; the generalized model of dual VET is constructed; features of approaches of the different countries to use positive experience of Germany for development of its own VET systems are characterized.

Scientific novelty. The authors point out the consecutive justification of the conditions necessary for quality vocational education in modern market economy

relying on results of the comparative analysis of reforming processes of VET systems in different countries.

Practical significance. Need of public-private partnership as bases of quality of personnel preparation and ensuring economic competitiveness of the countries is shown and concrete ways of creation of such partnership in a number of the Russian regions are described. The experience presented above can be used throughout the Russian Federation.

Keywords: dual training, international cooperation in the field of vocational education and training, public and private partnership, units and organizations of employees.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-7-34-49

В последние несколько лет Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подвергала критике немецкую модель профессионального образования и обучения (ПОО) выпускников средней школы более чем по 300 профессиям, называя ее устаревшей. Эксперты из штаб-квартиры ОЭСР в Париже заявили, что Германии требуется больше ученых. Но на протяжении многих лет «устаревшая модель профессионального образования» доказывала, что это один из лучших способов для того, чтобы преодолевать экономические потрясения и избежать их в дальнейшем.

В 2005 г. немецкая экономика переживала кризис, и многие политические лидеры задавались вопросом, как он будет преодолен. В целях выхода из кризиса частный сектор и правительство Германии объединили усилия, чтобы обеспечить не менее 50 000 ученических мест, несмотря на то, что у компаний и фирм страны практически не было заказов. Работодатели не получали никаких преференций от правительства. Не было подписано договоров, просто были выделены средства под залог, регулируемый Актом о предоставлении ученических мест («Training placement act»). За последние годы история экономических кризисов показала, что Германия может быть конкурентоспособной и процветающей благодаря высокопрофессиональным квалифицированным рабочим: практически нет дефицита таких кадров благодаря добровольному альянсу правительства и бизнеса [3].

Сейчас этот альянс по-прежнему действует и оправдывает себя. Работодатели согласны предоставлять ученические места и для «трудной» молодежи. Кроме того, предприятия ежегодно обеспечивают 500 000 мест для стажировок и профессиональных проб школьников в целях профессиональной ориентации. Профсоюзы, работодатели и федеральные власти, научные организации совместно совершенствуют принципы качест-

ва ПОО в целях освоения эффективных инструментов реализации образовательного процесса, гарантированно готовящего квалифицированного работника. Однако, чтобы оставаться конкурентоспособной в мире информационных технологий, Германии необходимо продолжать искать инновационные, творческие методы в обучении как молодежи, так и взрослых при объективно существующей и растущей демографической проблеме.

Обострение демографической проблемы (спад рождаемости и увеличение числа людей пенсионного возраста) характерно для всей Европы: прогнозируется, что к 2030 году количество работников, уходящих на пенсию, будет значительно больше по отношению к количеству вновь подготовленных. При этом особенно сильно этот дисбаланс будет проявляться именно на уровне подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Рис. 1 наглядно демонстрирует это.

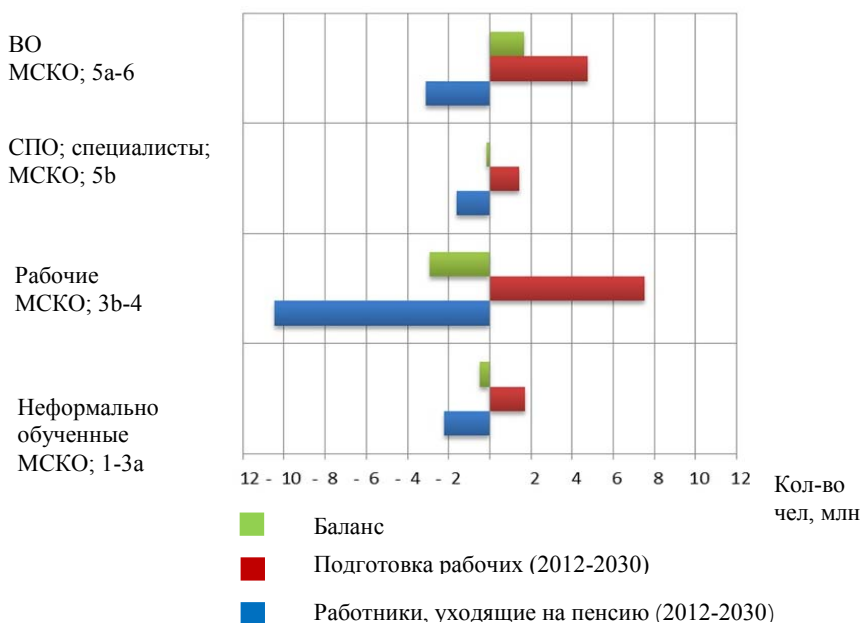


Рис. 1. Данные Европейского Центра развития профессионального образования (CEDEFOP):

МСКО – Международная стандартная классификация образования; цифры – уровни, соответствующие системе профессионального образования: обучение по программам профессионального обучения (1–3а); подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (3b–4); подготовка повышенного уровня СПО и бакалавриата (5а–6).

Секреты немецкой дуальной системы ПОО

Многие страны, особенно в южной Европе, сталкиваются с проблемой устойчивой безработицы среди молодежи (иногда более 50%) частично из-за огромного государственного сектора, коррупции, не слишком конкурентного бизнеса, частично из-за сохраняющегося в обществе в целом и среди юношей и девушек пиетета перед высшим образованием и стремления последних его получить, что не соответствует потребностям рынка труда. Среднее профессиональное образование по-прежнему непопулярно из-за старых учебных программ, отсутствия сотрудничества с бизнес-сообществом и ответственности с его стороны за обучение собственных квалифицированных кадров на ближайшую перспективу. При этом не преодолевается существенное противоречие: работодатели международных или отечественных компаний не могут найти подходящих им квалифицированных специалистов на местных или региональных рынках.

Можно выделить ряд важных проблем, требующих скорейшего решения:

- обеспечение преемственности при переходе молодых людей из школы в мир труда;
- повышение качества преподавания в профессиональных образовательных организациях и обучения на предприятии;
- распространение полной и оперативной информации о современных профессиях для молодежи;
- создание нормативно-правового поля сотрудничества бизнеса и профессионального образования и повышение культуры их взаимодействия.

По сравнению с другими европейскими государствами в Германии уровень безработицы среди молодежи в 2013 г. был одним из самых низких – 7,6%. Более 65% молодых людей, которые были подготовлены по дуальной системе профессионального обучения, остались в компаниях, где они обучались. Почти 70% трудоустроены.

В течение 2014 г. больше 70 стран обратились в GOVET, чтобы получить информацию и консультации по вопросам системных реформ и условий внедрения механизмов и инструментов немецкой модели. Ее можно представить с помощью рис. 2. Часто международный отдел Федерального института профессионального образования Германии (BIBB – GOVET) спрашивают: «В чем секрет вашей системы?» Или: «Как работает ваша система?» Ответим просто: это немецкая модель. Вообще говоря, она не может быть механически скопирована, воспроизведена в абсолют. GOVET (центральный офис международного сотрудничества по профессиональному образованию и обучению) не устаёт постоянно это по-

вторять. Каждая страна должна найти свой собственный подход, с учетом региональных потребностей, культуры, исторических традиций и обязательных усилий со стороны общества. Если есть «внешний вызов», должна быть и готовность поддержать процесс реформ.



Рис. 2. Немецкая модель дуального профессионального образования и обучения

В Германии понимание профессионального общего образования (ПОО) выросло до международного уровня за последние годы, когда немецкие компании за рубежом стали испытывать трудности в подборе квалифицированного персонала на локальных рынках труда как на промышленных предприятиях, так и в сфере услуг. Некоторые фирмы отказываются работать в странах без хорошо поставленной системы подготовки рабочих и специалистов среднего звена (4-й и 5-й уровни в Европейской системе квалификаций (ЕСК) и жестко заявляют: если нет квалифицированной рабочей силы, мы будем делать инвестиции где-то еще. Конечно, большие корпорации способны самостоятельно организовать профессиональное обучение молодежи на рабочем месте, но большинство из них приветствуют расширение дуальной системы подготовки.

На все формы профессионального образования и типы квалификаций в Германии распространяется система непрерывного развития и адаптации VET (vocational education and training) к экономическим, технологическим и социальным изменениям. Эта система поддерживается фундаментальными принципами.

Правительство и бизнес вместе обеспечивают правовые рамки профессионального образования. Государственное и частное финансирование продвигает совместную разработку учебных программ и их реали-

зацию вплоть до экзаменов и оценки компетенций (каждый год государственные расходы составляют 8 млрд евро, у частного капитала – около 25 млрд).

Обучение происходит во время рабочего процесса. Это позволяет учащимся относиться к трудовым обязанностям ответственно и клиенто-ориентированно. Профессиональные училища обеспечивают фундаментальную теоретическую подготовку, профессиональные знания. Подобное сочетание является основой развития профессиональных, методических и социальных компетенций.

Единые требования к внутрифирменному профессиональному обучению и экзаменационным процедурам гарантируют качество квалификации. Сертификаты сопоставимы и признаваемы между работодателями по всей Германии – это гарантия трудоустройства, мобильности и социальной защищенности, поддерживаемых на протяжении всей жизни.

Принципиально значимая характеристика дуальной системы – качество квалификации и подготовка педагогических кадров для профессиональных училищ и компаний, предприятий. Требования к их профессиональной и педагогической подготовке с 1999 г. определяются нормативным актом («Ausbildereignung»), который является правовой основой для обеспечения качества квалификации наставников и преподавателей.

Еще один важный принцип – системно организованное исследование потребностей рынка образовательных услуг и рынка труда. Только такой подход гарантирует качественный прогноз тенденций и изменений в экономике и в обществе. Это напрямую влияет на методы и подходы в работе, управление профессиональным и карьерным ростом [4].

Международное партнерство и международные проекты

VIBV интенсивно работает более чем с 30 зарубежными институтами-партнерами. Приведем два примера.

Вьетнамские коллеги из Национального института профессиональной подготовки проявили заинтересованность в создании устойчивой системы мониторинга. Эксперты VIBV помогают им вести работу по сбору данных. Вьетнамский институт направил двух экспертов в VIBV, чтобы исследовать механизмы управления информацией. Они прошли стажировку, что позволило вести эту работу самостоятельно на должном уровне. Вьетнамские коллеги приступили к разработке своей стратегии профессионального обучения, определению собственных показателей качества ПОО на основе внутреннего контекста. Национальный институт профессионального образования и обучения (National Institute of VET,

NIVET) в настоящее время собирается опубликовать третий сборник данных о состоянии ПОО, что позволит сформировать во Вьетнаме зону доверия между партнерами-работодателями и государственной властью.

Южнокорейский институт ПОО (Korean Institute of VET, KRIVET) фокусирует свою деятельность на стратегии привлечения обучающихся на предприятия и нормативах времени их обучения. Обычно обучение на рабочем месте требует гораздо больше ресурсов, чем при интеграции с профессиональной образовательной организацией, как это делается в немецкой дуальной системе. Совместные исследования корейских коллег с экспертами BIBB показали, что при подготовке непосредственно и только на рабочих местах на эффективное обучение необходимых специалистов тратится на 30% больше времени, что значительно увеличивает затраты компаний. Представители Южнокорейского института ПОО приняли участие в европейском проекте в области автомобильной мехатроники. Дополнительной мотивацией в работе корейских коллег стала необходимость решения проблемы выпускников вузов, которые не находят себе адекватного применения на рынке труда.

Особенно много запросов в BIBB – GOVET от зарубежных министерств образования поступает по двум темам: «Безработица среди молодежи» и «Несогласованность между реальными или потенциальными стейкхолдерами в сфере профессионального образования».

В октябре 2013 г. в рамках общей стратегии федерального правительства в сфере международного партнерства («Непрерывное международное сотрудничество в области профессионального образования и обучения») был создан «Круглый стол», а также организован центральный офис международного сотрудничества по профессиональному образованию и обучению, через который осуществляется обмен опытом по вопросам профессионального образования и обучения (www.govet.international).

По статистике Интернет, только в первом квартале 2015 г. на сайте GOVET зарегистрированы пользователи из 106 стран. Анализ показывает, что на этот интернет-портал заходят пользователи из всех регионов мира. Здесь представлены почти все страны Европы, Америки и Азии. Наибольший интерес замечен со стороны России, США и Бразилии. Из стран ЕС чаще посещают сайт пользователи из Италии и Нидерландов.

Министерство образования и научных исследований Германии (BMBWF) совместно с GOVET поддерживает шесть европейских рабочих групп в Словакии, Латвии, Италии, Греции, Португалии и Испании), а также сотрудничает с Россией, Китаем, США, Южной Африкой и Мексикой через соответствующие параллельные министерства. В рамках этой деятельно-

сти запускаются пилотные проекты по экспериментальному внедрению элементов дуальной системы, которые в случае успеха могут быть распространены на всю страну.

Словацкие коллеги из Министерства образования и SIOV (Словацкого института ПОО), чтобы расширить возможности для студентов в выборе своего карьерного пути, подготовили проект нового закона при консультационной поддержке автомобильной ассоциации, немецких компаний и словацко-немецкой внешнеторговой палаты. Закон предусматривает дополнительный год обучения в дуальном классе политехнической школы с возможностью получить сертификат по профессии и диплом о высшем образовании. Закон в Словакии очень долго обсуждался, пересматривался, изменялся и наконец в марте 2015 г. был подписан и принят в парламенте. В Германии подобное согласование по обновлению требований к обучению по профессии, как правило, занимает около 9 месяцев в соответствии с немецкой законодательной системой. Затем программа внедряется в практику. А идея принятого в марте 2015 г. словацкого закона пережила трех министров образования, и ее воплощение в жизнь стало возможным благодаря маленькой команде бизнес-сообщества и активности внешнеторговой палаты.

Почему закон встречал такое сопротивление? Дело в том, что он предусматривает: до 60% времени профессионального обучения должно отводиться подготовке на рабочем месте. Политехнические школы были в шоке от того, что квалифицированные преподаватели могут потерять рабочие места. Многие задавались вопросом: почему именно сейчас необходимо менять систему? Финансовые вопросы в рамках эксперимента были сняты: в обучении в равной степени с самого начала были задействованы и преподаватели политехнических школ, и все заинтересованные стороны. Инженеры и техники – будущие наставники на производстве – из немецких и словацких компаний обратились в BIBB за консультацией по согласованию часов теоретического и практического обучения. Были определены профессиональные компетенции, которые действительно могут быть сертифицированы. Результатом совместных обсуждений стало взаимное доверие. Преподавателям теперь нужно не только научиться планировать и организовывать обучение в процессе производства, но и помочь будущим наставникам на предприятиях приобрести педагогические навыки.

Дуальное обучение в Словакии стало возможно с сентября 2015 г. Планируется начать обучение по этой системе первых 1800 студентов в 120 компаниях. Словацкие коллеги сетуют, что это не очень много, но начало новой культуры в профессиональном образовании положено.

Итальянские коллеги тоже сталкиваются с проблемами дисбаланса интересов производства и огромной безработицей среди молодежи на фоне глубокого экономического кризиса. Безработица в Италии высока – около 25% молодых людей не могут найти ни работы, ни места для обучения профессии, отсеив учащихся в профессиональных образовательных организациях иногда достигает 40%. Чтобы хотя бы частично нивелировать проблемы, итальянское министерство образования и исследований (MIUR) поддержало пять проектов в области подготовки учителей, специалистов автомобильной промышленности, возобновляемых источников энергии, мехатроники и логистики. На государственном уровне предприняты шаги по более глубокому изучению механизмов обучения для малых и средних предприятий (84% итальянской экономики находится в ведении Министерства среднего бизнеса), ведутся также поиски возможностей сертификации результатов стажировок.

Полномочия, касающиеся ПОО (*Istruzione e formazione professionale*), в Италии делятся между регионами и центром. Существуют понятия «технический институт», «профессиональная школа», «институт искусств». Такая форма, как «обучение на рабочем месте» (*apprendistato*), в итальянской системе ПОО не новинка. Ранее она представляла собой совмещение ученичества и трудового договора. Однако для формирования образовательной программы не было ни стандартов, ни требований к экзаменационным процедурам. Ответственность лежала полностью на работодателях. Количество часов обучения на предприятии не было фиксированным и часто оставалось формальностью.

В результате реформирования ПОО появилась другая форма «обучения на рабочем месте» (*alternanza*) – с фиксированным количеством часов. В июне 2014 г. такой подход получил дополнительную поддержку благодаря подписанному премьер-министром М. Ренци декрету, согласно которому увеличилось количество часов практического обучения в течение последних двух лет пребывания в профессиональных образовательных организациях, сотрудничающих с предприятиями (модель похожа на российскую).

С этого времени многие компании, такие как BOSCH, Ducati, ENEL, самостоятельно формируют дуальную систему обучения путем заключения договоров с профессиональными образовательными организациями и местными органами власти. Определены пути решения наиболее актуальных вопросов, таких как рост занятости молодежи и повышение качества преподавания в соответствии с потребностями компаний. Другой важной сферой такого сотрудничества становится профориентация и профессиональное самоопределение.

Министерство образования и научных исследований Германии и GOVET обмениваются информацией о реализации эффективных инструментов с итальянскими партнерами. Государственный секретарь MIUR Габриэль Токкафонди так охарактеризовал эту деятельность: «Теперь мы знаем, каков фасон немецкого платья, но нам нужно создать наш итальянский дизайн для него». Концепция «Новой профессиональной школы» несет за собой изменения культуры профессионального образования, в задачи которого входят и профессиональная ориентация молодежи, и обеспечение перспектив на рынке труда выпускникам.

Аналогичные процессы происходят в Португалии, где разработана программа подготовки преподавателей училищ и наставников на производстве. 30 часов обучения по такой программе основано на добровольном участии и в целом соответствует немецкому стандарту подготовки «Ausbildereignung». В более отдаленной перспективе это может стать общенациональным подходом, что позволит решить проблему разрыва между теорией и практикой, профессиональным образованием и потребностями рынка труда.

Многие страны, пересматривая свою концепцию ПОО, экспериментируют и делают ошибки. Немецкая система далека от совершенства, но пока она является, на наш взгляд, наиболее эффективной, что подтверждается интересом к GOVET многих стран. Весьма полезна информация о дуальной системе ПОО Германии и для российских партнеров.

Создание и внедрение практико-ориентированной (дуальной) модели в среднем профессиональном образовании современной России

Профессиональное образование – основа конкурентоспособности экономики страны. Эта мысль постоянно встречается в современных российских публикациях и документах. Но как от декларации перейти к реальности?

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» содержание профессионального образования должно обеспечивать получение квалификации. Это требование определило цель «Стратегии развития подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 г.» – создание современной системы подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций; обеспечение подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества. Одной из задач Стратегии является консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы.

Уже с 2008 г. можно говорить о внедрении в практику профессионального образования идеи практико-ориентированной модели, направленной на сближение сфер труда и образования в условиях рыночной экономики. Единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности – вот основные принципы компетентностного подхода, лежащего в основе федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Для успеха их реализации необходимо тесное взаимодействие учебных организаций с работодателем. Такой опыт в России есть, но его пока нельзя назвать общепринятой практикой.

Взаимодействие складывается там, где существуют сильные, хорошо развитые предприятия, поддержка региональных правительств и министерств, современные энергичные и эффективные руководители образовательных учреждений, понимающие смысл словосочетания «образовательная услуга».

Международные процессы в сфере профессионального образования позволяют говорить об общемировых методологических изменениях в теории и практике профессионального образования. Характерной чертой этих перемен является консолидация усилий представителей всех заинтересованных сторон (как сферы образования, так и труда, на всех уровнях – от локального до федерального) для выстраивания системы профессионального образования при последовательных ответах на вопросы о целях изменений, их предмете, необходимых условиях и инструментарии мониторинга состояния ПОО и достижений в этой области [1].

В российских публикациях последних двух лет часто встречается понятие «дуальное обучение». Не секрет, что импульс к популяризации этого термина задали крупные предприятия (например, группа компаний «ЧТПЗ», ООО «Фольксваген Групп Рус», НПО «Сатурн»), которые в инициативном порядке взяли на себя ответственность за обучение молодых кадров совместно с образовательными организациями среднего профессионального образования (СПО) [2].

С конца 2013 г. в ряде наших регионов реализуется проект Агентства стратегических инициатив (АСИ) «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р «Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг.» предусматривает «последовательное внедрение в СПО практико-ориентированной (дуальной) мо-

дели обучения». Однако формирование смыслового наполнения понятия, стоящего за термином «дуальное обучение», еще окончательно не завершено.

Необходимо различать «узкий» и «широкий» смыслы данного понятия. В узком смысле дуальное обучение – форма организации, реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя. Часто многим кажется, что именно так они и работают: производственная практика на предприятии, остальная часть образовательной программы – в колледже или техникуме. Да, программу разрабатывают совместно с предприятием, при участии его специалистов, составляют акты согласований и т. д. При этом часто пытаются реанимировать советский опыт работы ФЗУ и ВТУЗов о наставничестве на производстве. Но этот опыт не позволяет создать национальную систему профессионального образования, отвечающую современным «внешним вызовам».

Эффективность ПОО поддерживается взаимодействием систем образования, профессионального самоопределения, независимой оценки квалификаций, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве и т. д. Регулируются взаимоотношения сторон гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Каждая структура влияет на развитие другой и одна без другой не может существовать, это просто не имеет смысла. Без взаимодействия всех участников невозможно развитие системы квалификаций.

Именно в целостности и в то же время распределенности партнерских функций секрет немецкой дуальной модели профессионального обучения. В этом состоит «широкий» смысл понятия «дуальное обучение». По форме – оно дуальное, но для устойчивых эффектов формы нужна многослойная, «полифоничная» модель.

Существуют объективные предпосылки для построения взаимодействия профессиональных образовательных организаций и работодателей по подготовке квалифицированных рабочих кадров на основе механизмов государственно-частного партнерства с учетом потребностей региональной экономики и анализа зарубежного опыта.

Наиболее ожидаемый результат от проекта АСИ – построение региональной модели взаимодействия профессионального образования и бизнеса на базе внедрения элементов дуального обучения. Специфика этого взаимодействия в том, что оно регулируется законодательными документами разных ведомств, что создает определенные трудности при его построении: необходимо знать и учитывать особенности нормативно-правовой базы сфер образования, труда, экономики. Вместе с тем подобное со-

трудничество эффективно реализуется при использовании инструментов общественно-государственного управления, например при создании и развитии экономического кластера.

К 2015 г. ведущие позиции в проекте заняли Пермский край, Свердловская область, Республика Татарстан. Всего участников нововведений более 100 предприятий и более 100 учебных заведений. Интересен опыт работы в Ярославской, Калужской областях, Красноярском крае. К этому проекту проявили интерес многие субъекты РФ. Так, существует позитивный опыт построения региональной модели за рамками проекта, например, в Белгородской, Тамбовской, Самарской областях.

Любопытен опыт реализации за рамками проекта АСИ практико-ориентированной (дуальной) модели профессионального образования в Свердловской области. В городе Полевском инициатором создания такой модели стал ОАО «Северский трубный завод», в городе Верхняя Пышма – «Уральская горно-металлургическая компания» и «Уралэлектромедь». Профессиональные образовательные организации в этих населенных пунктах являются одновременно многопрофильными и градообразующими: в них готовятся практически все востребованные в городе рабочие кадры и специалисты среднего звена. В такой модели моногородов достаточно значима поддержка региональных и муниципальных властей. Но все же «источником» изменений является сфера труда – работодатели.

В осваиваемой модели сейчас уже хорошо развиты инструменты и механизмы по организации и реализации образовательного процесса, однако пока еще в полной мере не устоялись и не заработали все элементы привлечения объединений работодателей и региональных властей.

В Пермском крае монопольную систему, в которой заказчик, исполнитель и контролер представлены в одном лице – в лице государства, изменили на формат работы «заказчик – подрядчик» по следующей схеме:

- заказчики (работодатели) формулируют количественный и качественный запрос на кадры;
- координатор проекта (торгово-промышленная палата) обрабатывает заказ, подбирает подрядчика, размещает заказ в системе СПО, организует и контролирует его исполнение;
- подрядчики (государство в лице краевого Министерства образования и науки, а также учебных заведений) готовят кадры под сформированный заказ и в соответствии с требованиями бизнеса.

Ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия закреплены в Соглашении о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой и Пермским краем. Алгоритм реализации проекта по координации подготовки кадров для бизнеса в региональной системе среднего профес-

сионального образования включает в себя несколько этапов и охватывает собой весь цикл работ – от анализа потребности работодателей региона до гарантированного трудоустройства выпускников, подготовленных в соответствии с количественным и качественным заказом предприятий. Внедряется система с элементами дуального – практико-ориентированного – обучения, предусматривающая баланс теории и практики, развитие института наставничества.

Одним из ключевых инструментов проекта является трехстороннее соглашение между предприятием-работодателем, образовательной организацией и обучающимся. По данному соглашению стороны принимают на себя обязательства по выстраиванию образовательного процесса на основании взаимных интересов. При этом первоначально обучающийся заключает договор с предприятием и становится его работником в должности ученика, во время обучения ему выплачивается стипендия. При неудовлетворительных результатах в процессе обучения предприятие может расторгнуть договор с учеником. Он может окончить учебу в профессиональной образовательной организации, но ему не гарантируется рабочее место. Предприятие заключает договор с обучающимися, получившими общее среднее образование и, как правило, отслужившими в армии.

В кластере распределяются функции по организации образовательного процесса с элементами дуального обучения по принципу «сверху – вниз». Инициатор взаимодействия – администрация и орган исполнительной власти в сфере образования. Эта модель представлена в Республике Татарстан, Тамбовской и Белгородской областях.

Например, в Татарстане кадровые проблемы побудили администрацию региона к созданию научно-образовательного кластера в сфере нефтехимии и нефтепереработки, центром которого стал Казанский национальный исследовательский технологический университет. Создан Координационный совет кластера и пакет нормативно-правовых документов субъекта РФ, обязательный как для организаций работодателя, так и для образовательных учреждений. Базовые предприятия принимают непосредственное участие в учебном процессе, совместно формируя вариативную часть профессиональной образовательной программы. На этих предприятиях созданы кафедры образовательных организаций. Сформированы также Центр изучения кадровых потребностей, Центр добровольной сертификации персонала научно-образовательного кластера.

Использование элементов дуального обучения дает импульс к построению принципиально отличной от недавнего прошлого системы ПОО, которая становится важным «игроком» в построении государственно-частного партнерства.

Сейчас можно говорить о том, что практико-ориентированная (дуальная) модель – это альтернатива базовому профессиональному образованию «внутри» образовательной организации СПО, так как она требует передачи полномочий в обучении (образовательном процессе) организациям работодателей. Понятие «государственно-частное партнерство» приходит на смену понятию «социального партнерства» при подготовке кадров для высокотехнологических отраслей промышленности. Смысл этого изменения в построении экономически взаимовыгодных отношений между профессиональными образовательными организациями и организациями работодателей на условиях равного партнерства, а не социальной помощи и «шефства». Работодатели становятся активными участниками в формировании заказа на подготовку кадров, в процессах профориентации и профессионального самоопределения молодежи и граждан и в построении независимой оценки качества образования и квалификаций.

Статья рекомендована к публикации, д-ром пед. наук, проф. В. И. Блиновым

Литература

1. Блинов В. И. Практико-ориентированное профессиональное образование // Профессиональное образование. 2014. № 11. С. 14–16.
2. Работа над проектами. На примерах Агентства стратегических инициатив / под ред. Н. В. Новикова. Москва, 2014. 160 с.
3. Hensen R. F., Hippach-Schneider U. VET in Europe. Country Report Germany, 10th edition. Bonn, Germany: BIBB. Nov. 2012. 30 p.
4. How the dual system – practical vocational and academic – works in Germany. Bonn, Germany: BIBB. 2012. 15 p.

References

1. Blinov V. I. Praktiko-orientirovannoe professional'noe obrazovanie. [Professional education oriented on professional activity]. *Professionalnoe Obrazovanie. [Professional Education]*. 2014. № 11. P. 14–16. (In Russian)
2. Rabota nad proektami. [The Project Work]. Na primerah Agentstva strategicheskikh iniciativ. [By Experience of Agency of Strategic Initiatives]. Ed. by N. V. Novikov. Moscow, 2014. 160 p. (In Russian)
3. Hensen R. F., Hippach-Schneider U. VET in Europe. Country Report Germany, 10th edition. Bonn, Germany: BIBB. Nov. 2012. 30 p. (Translated from English)
4. How the dual system – practical vocational and academic – works in Germany. Bonn, Germany: BIBB. 2012. 15 p. (Translated from English)