

## 2.5. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Н. П. Вахрамеева,

И. В. Донская

### Новые педагогические и профессиональные требования к обучающему персоналу дуальной системы профобучения Германии

Дуальная система профобразования Германии зарекомендовала себя в условиях научно-технического прогресса как одна из самых эффективных, мобильных, способных к адаптации систем профобучения\*. Анализ всех ее аспектов представляет несомненный интерес для профессиональных педагогов других стран. Учитывая все возрастающие требования к специалистам любой профессии, авторы статьи попытались обобщить по материалам современной немецкой литературы требования, предъявляемые сегодня в рамках дуальной системы к мастерам производственного обучения и к учителям профшкол. Для нас это особенно интересно, поскольку выпускники инженерно-педагогических вузов готовятся одновременно к той и другой специальности.

Новые требования к обучающим кадрам в дуальной системе профобразования Германии обусловлены рядом объективных причин: внедрением новых технологий, изменениями в организации труда и рабочего места, изменениями ценностных ориентаций личности. Нам больше интересуют изменения, происходящие в структуре личности работающего и в организации его труда и рабочего места, так как именно эти составляющие являются предметом интереса и объектом воздействия обучающего персонала. Кратко остановимся на них.

Среди молодежи Германии наблюдается сегодня стремление получить профессию, которую относят к группе "белых воротничков", - это про-

---

\* Под дуальной системой профобразования Германии подразумевается параллельное обучение профессии на предприятии, межзаводские учебные центры, профессионально ориентированные курсы, средние профессиональные школы) и в государственных профшколах.

фессии, требующие фундаментальной теоретической и высокой профессиональной квалификации. При наборе в учебные заведения, готовящие к такой деятельности, создается конкурс, что влечет за собой недобор в группы подготовки для других, менее престижных сфер деятельности. Это усугубляется еще тем фактом, что в данный период Германия испытывает последствия демографического спада, имевшего место в конце 1970-х - начале 1980-х гг.

Профессиональные социологи Германии отмечают сегодня и другие изменения в сфере ценностных ориентаций личности при выборе профессии, а в дальнейшем и места работы. Предпочтение отдается тем профессиям и предприятиям, которые предоставляют обучаемому (работающему) возможность всестороннего развития своих способностей и задатков, дальнейшего профессионального роста, работать в случае необходимости в ряде смежных профессий и т. д.

Если раньше быть рабочим-профессионалом означало в первую очередь умение работать руками, то рабочий сегодняшнего и в особенности завтрашнего дня будет больше работать головой. В его функции все больше входит наблюдение, обслуживание, программирование, управление, что требует небольших финансовых затрат, но зато резко повышает требования к умению концентрировать свое внимание и длительное время удерживать его на высоком уровне.

Многие виды работ производятся сегодня малыми коллективами. Это требует от работающего иной по сравнению с прошлым социальной компетентности: умения кооперироваться в процессе труда, находить общий язык с коллегами, готовности и способности быстро разрешать возможные конфликты.

Мир современного рабочего перенасыщен цифровыми данными, и он должен уметь ориентироваться, отбирать и адекватно обрабатывать необходимую информацию.

Как же адаптируется дуальная система профобучения Германии к происходящим изменениям на рынке труда и профессий?

Мастер производственного обучения при сохранении традиционно высокого профессионализма должен сегодня разбираться в новых технологиях в рамках своей профессиональной области. Даже не будучи по своей специальности связан с электронной техникой, он, например, обязан понимать и объяснять связь электроники с техникой управления, регулирования, техникой контроля за качеством, машинной об-

работкой данных, информационными технологиями.

Принцип "трех шагов" (демонстрация, воспроизведение, упражнение), долго используемый при практической стороне подготовки к профессии, потерял в современных условиях производства свою актуальность. Правда, следуя этому принципу, можно и сегодня довести отдельные практические навыки рабочего до очень высокого уровня. Но эта технология обучения непригодна для выработки таких квалификационных характеристик рабочего, как умение самостоятельно решить проблему (задачу), стремление к партнерству, умение принять оптимальное решение, сделать выбор и пр. На смену принципу "смотри - повторяй - тренируйся" пришел сегодня метод проектов, проблемно ориентированное обучение. Новые концепции требуют большой предварительной подготовки учебного мастера: углубления его профессиональных и теоретических знаний, изменения содержания методической подготовки, расширения обмена опытом между обучающими предприятиями по созданию, разработке, обновлению проектов.

Меняются требования к обучающему мастеру не только как к специалисту своего дела, но и как к человеку, к личности. Фигура мастера должна стать сегодня для обучаемых не столько авторитарной, сколько авторитетной, вынуждающей у своих подопечных желание подражать таким качествам, как точность, обязательность, надежность, честность, стремление к чистоте во всем. Мастер должен понимать, что знания и умения - это еще далеко не все, не только они гарантируют успех в работе. Сегодня от него требуется в первую очередь организовать совместную деятельность обучаемых, сделать эту деятельность мотивированной, а взаимоотношения участников в процессе ее выполнения доверительными.

Переход современного производства к выполнению многих видов работ малыми коллективами естественным образом привел к необходимости имитации этого процесса в учебной деятельности, иными словами, к изменению всей технологии обучения большинству профессий. Учебная работа в малых коллективах (бригадах) лишь тогда имеет смысл, когда для выполнения учебной задачи требуются знания и умения всех участников работы. Это, в свою очередь, предполагает этап совместного обсуждения и планирования, затем контроля выполнения и оценки выполненного задания. В этих условиях учебный мастер должен сформировать у обучаемых умение эффективно решать стоящую перед ними задачу, а для этого необходимо развитие у будущего рабочего умения

планировать свои действия, вникать в организацию производства своего предприятия. Во время обучения в процессе коллективного поиска решения обучающий мастер обнажает любые возникающие конфликты, делает их предметом внимания и обсуждения, организует обучаемых для поиска выхода из создавшегося положения, учит их толерантности в отношениях друг с другом, объективности и самокритичности, т.е. использует ситуацию для формирования у своих подопечных того уровня социальной компетентности, который позволит им легко адаптироваться к новым условиям производства.

Решение любой проблемы происходит в шесть этапов:

- постановка цели/проблемы (учебной/обучающей);
- анализ существа проблемы (сбор и интерпретация информации, формулировка задачи);
- выработка альтернативных путей решения проблемы (здесь необходима инициатива и творчество);
- работа с фактическим материалом, разработка реалистических путей решения;
- выбор и осуществление оптимального пути решения;
- контроль достижения цели.

Мастеру здесь отводится роль социально-поведенческого тренера будущего рабочего, роль советчика, помощника и движущей силы в самостоятельном поиске обучаемыми путей решения стоящих перед ними задач.

Для эффективного выполнения своих новых функций мастер сам должен быть вооружен как специалист определенной профессии, с одной стороны, и как преподаватель своих профессиональных знаний и умений с другой. Значит, от него требуется постоянное повышение его квалификации через поддержание тесного контакта с производством, овладение приемами обучения профессии - методом проектов и методом опорных текстов (инструкций), владение информационными технологиями, новыми методиками тестирования.

Что касается преподавателей профессиональных школ, то и от них сегодня требуется не только овладение системой теоретических знаний, но и умение актуализировать знания на разных областях, дать обучаемым и теоретическую подготовку и сформировать умение устанавливать межпредметные связи.

Сегодня у специалистов дуальной системы профобучения еще нет окончательных рецептов по методике подготовки обучающих кадров для

рабочих завтрашнего дня, и вряд ли эти рецепты могут появиться в ближайшем будущем: слишком высока динамика развития всего производства, сферы рынка труда и профессий. Но важным является то, что специалисты дуальной системы, как теоретики, так и практики, не уходят от проблем сегодняшнего дня, прилагают все усилия для адаптации системы к требованиям производства.

Л. И. Корнеева

### Обучающий персонал в системе профессионального образования ФРГ

Обучающий персонал в системе профессионального образования ФРГ представлен двумя большими дифференцированными группами. Это учителя профессиональных школ и учебные мастера на предприятиях, причем ко второй группе относятся специалисты, обучающие молодежь в больницах, домах инвалидов и т. д. Обучающий персонал на производстве подразделяется также на 2 группы специалистов: штатные учебные мастера, для которых функция обучения стала основной в их профессии; учебные мастера по совместительству, которые наряду со своей основной работой выполняют задачи обучения молодежи. Штатные учебные мастера несут официальную ответственность за процесс обучения учеников на предприятии. Они допущены компетентными инстанциями к работе в качестве мастеров производственного обучения.

Мастера производственного обучения занимают особое место при обучении молодого поколения специалистов. Они отвечают как за профессиональное развитие, так и за формирование личности ученика. Успех производственного обучения определяется профессиональным умением и воспитательским талантом мастера.

На рубеже 1989-1990-х гг. федеральным институтом профессионального образования было проведено анкетирование работников предприятий, где они должны были ответить на вопрос, относится ли обучение учеников к их непосредственным рабочим обязанностям. Около 17% опрошенных указали, что их работа связана с задачами обучения. В ремесленничестве - это 26% всех работающих, в промышленности - 13, в торговле - 14, в секторе социального обслуживания - 21%. Большинство мастеров производственного обучения ведут обучение одновременно