

УДК 372.851.02(574)

Надежда Ивлева,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры страноведения и туризма
Казахского национального педагогического
университета им. Абая,
г. Алматы, Казахстан

ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИЕ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

У статті розглядається дуальна система освіти, що передбачає поєднання навчання в навчальному закладі з періодами виробничої діяльності; викладено певні умови впровадження дуального підходу в освітню систему і суттєві чинники, які визначають характер навчання; пропонується роботодавцям інвестувати в освіту, оскільки «на виході» вони отримують готового фахівця, досконало знайомого з особливостями роботи конкретного підприємства; зроблено висновок про те, що дуальна система навчання є успішною моделлю модернізації освіти, яка може бути використана для вирішення існуючих освітніх проблем.

Ключові слова: *дуальна освіта, кадрова підготовка, кваліфікаційні вимоги, технологія навчання, практика студентів, обрана професія.*

The article considers the dual system of education, which provides for the combination of training in an educational institution with periods of production activity. Some conditions for the introduction of the dual approach in the educational system and the significant factors that determine the nature of training are outlined. It is suggested to employers to invest in education, because «at the output» they receive a ready-made specialist who is thoroughly familiar with the specifics of the work of this particular enterprise. A comparative analysis of the training of specialists in traditional and dual training is conducted. One of the advantages of the dual model of education is the professional adaptation of the student, which occurs in the learning process. The results show wide opportunities for future specialists who receive theoretical and practical knowledge at the same time. It is pointed out that with the dual system of education there are also positive sides for the students themselves: the ability to handle special equipment, work experience in this field, faster advancement on the career ladder. Dual education teaches communication skills with colleagues in production and experience with management personnel. It is indicated that in the future this will reduce unemployment: if a practitioner attracts the attention of the employer with his

professionalism, he will be interested in taking him to work. To form a contingent of trainees between the employer and the educational institution, it is recommended to draw up a relevant agreement, which takes into account the qualification requirements for specialists, the conditions for organizing the training process and conducting the qualification examinations. It is concluded that the dual system of education is a successful model of modernization of education, which can be used to solve the existing problem.

Key words: *dual education, personnel training, qualification requirements, technology of training, students' practice, chosen profession.*

В условиях современного динамичного развития и глобальной конкуренции от образования требуется, чтобы оно было качественным и непрерывным на протяжении всей жизни. Поэтому перед казахстанской системой образования поставлена задача овладения современными методиками и программы обучения, повышения уровня преподавания, обучения востребованным знаниям и навыкам, таким как трёхязычие (казахский, русский, английский), профессионально-техническая подготовка, аналитическое мышление и т.д. Кадровому обеспечению индустриально-инновационного развития Казахстана послужит гарантирование государством получения молодыми людьми технического образования. Предстоит провести качественное реформирование всей системы получения знаний, итогом которого должен стать выход на мировые стандарты образования. Необходимо внедрение на всех уровнях обучения принципа дуальности, что будет способствовать закреплению у молодых людей не только теоретических знаний, но и практических навыков и умений работы на производстве, в том числе высокотехнологичного и инновационного характера [1].

На законодательном уровне актуальность дуального образования прописана в «Стратегическом плане Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2011–2015 годы» [4], в программе Агентства стратегических инициатив [2]. Свидетельством научного интереса к указанному вопросу является организованная впервые в 2016 г. Республиканская конференция ученых и учителей на тему: «Интеграция деятельности школы-колледжа-вуза в условиях дуально-ориентированного подхода» [2]. Отдельные аспекты проблемы дуального образования описаны в научных трудах У. Абдигапбарова («Совершенствование подготовки педагогических кадров в Республике Казахстан на основе дуально-ориентированного подход» [1]), А. Родикова («Некоторые аспекты профилизации образовательных услуг дуальной системы европейского образования» [3]), С. Шаймуханова и З. Кенжебаева («Модернизация образования Республики Казахстан: состояние и перспективы развития» [5]). В то же время недостаточно проанализированы причины и

предпосылки внедрения на всех уровнях обучения принципа дуальности.

Цель статьи – изучение причин и предпосылок внедрения на всех уровнях обучения принципа дуальности. В ходе исследования решались такие задачи:

- изучение комплекса проблем в связи с внедрением дуального образования;
- поиск решения выделенных проблем на примере колледжа индустрии туризма и гостеприимства.

Серьезным управленческим новшеством стало повышение базовых требований к техническому и профессиональному образованию по уровню подготовки и практики студентов колледжей, а также внедрение дуальной системы обучения по поручению Главы государства. Президент Казахстана Н. А. Назарбаев призвал предприятия страны внедрять модель дуального образования.

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. говорится, что «высшее образование играет важную роль в обеспечении профессиональной подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов для всех отраслей экономики республики в интеграции с наукой и производством. В настоящее время функционируют 148 ВУЗов, в которых обучаются свыше 595 тыс. человек. Тем не менее, большинство работодателей не удовлетворены качеством подготовки специалистов, выпускаемых ВУЗами. Образовательные программы не всегда отвечают ожиданиям работодателей и не соответствуют потребностям экономики» [4].

Повышение требований к средним профессиональным учебным заведениям было нацелено на решение поставленных Президентом задач, в первую очередь, на обеспечение экономики конкурентоспособными специалистами и, как следствие, на рост качества рынка труда.

Министерство выдвинуло такие требования: повышать реальное трудоустройство, переходить к подготовке технических специалистов, искать для учащихся места производственной практики. В свою очередь предприятия, включающиеся в дуальную систему, также должны теперь взять на себя серьезную часть затрат на обучение. Колледжи, техникумы теперь конкурируют между собой реальным качеством предоставляемых знаний.

Работодатели активно участвуют в разработке профессиональных стандартов, во внедрении независимой системы оценки сертификации. Так экспертами из отраслевых организаций, объединений работодателей, предприятий, профсоюзов разработаны 81 профессиональных стандартов в 10 отраслях промышленности (образование, сервис, геология и горно-добывающая промышленность, нефтегазовое и химическое производство, энергетика, металлургия и машиностроение, транспорт, производство и

ремонт, строительство и коммунальное хозяйство, сельское хозяйство). Также разработаны 13 отраслевых рамок. Отраслевыми советами при министерствах одобрены эти документы.

На сегодня в стране функционирует 32 учебных центров, из них при предприятиях – 22. Анализ учебных центров в разрезе отраслей показывает преобладающее количество центров в строительной отрасли (7 ед., 18,9 %), в горно-металлургической отрасли (6 ед., 16,2 %), в энергетической отрасли (5 ед., 13,5 %), наименьшее количество центров в сельскохозяйственной отрасли (1 ед., 2,7 %), отрасли сферы обслуживания (1 ед., 2,7 %).

Следует отметить, что в республике внедряется дуальное обучение: работодатели и руководители учебных заведений готовы к взаимодействию. При этом имеются проблемы в организации производственной практики – они связаны с необходимостью отвлечения определенных ресурсов предприятия. Есть проблемы с наставничеством – предстоит найти формы внедрения этой работы и инструменты ее поощрения.

Вместе с тем, имеет место недостаточная заинтересованность предприятий в совместной подготовке кадров. В этой связи Министерством в последние годы приняты системные меры по стимулированию предприятий. Внедряются как законодательные, так и институциональные и финансовые инструменты.

Создание независимой системы подтверждения квалификации стало следующим важным инструментом, позволяющим отслеживать и повышать качество образования. Сертификация выпускников колледжей и вузов объединениями работодателей должна, по замыслу, обеспечить независимую профессиональную оценку подготовки специалистов. Продолжается разработка профессиональных стандартов обучения с участием работодателей [2].

В настоящее время в республике наблюдается существенная нехватка в технологических и производственных квалифицированных рабочих кадрах. По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, общая потребность экономики в кадрах на 2010–2015 гг. составляет 287 тыс. человек, из них для проектов ФИИР – 106 тыс. Кардинальное обновление технического и технологического парка промышленности Республики Казахстан в соответствии с инновационным курсом развития экономики Республики требует совершенствования системы подготовки технических и профессиональных кадров. В этом отношении важное место в настоящее время уделяется системе дуального образования. Благодаря увеличению роли практической подготовки, будущие специалисты осваивают производственные навыки уже на стадии обучения. Достигается это путем увеличения практической составляющей учебного процесса и проведения занятий непосредственно

на рабочем месте. Система успешно функционирует во многих европейских и азиатских странах (Германия, Франция, Китай и др.).

Целью рассматриваемой системы обучения является:

- развитие технического и профессионального образования путем создания высокоэффективной конкурентоспособной системы подготовки и переподготовки кадров рабочих и технических специалистов;
- внедрение в учебный процесс организаций профессионального образования новых технологий обучения;
- дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования;
- стимулирование разработки, переработки и усовершенствования профессиональных стандартов различных специальностей.

Для внедрения дуальной системы образования предлагаем выделить следующие задачи:

- подготовку кадров в соответствии с потребностями рынка труда, динамикой и перспективами развития отраслей народного хозяйства и социальной сферы и с учетом инновационной направленности экономической стратегии развития Республики Казахстан;
- развитие многопрофильной и многофункциональной сети учебных заведений профессиональной подготовки и переподготовки специализированных кадров, обеспечивающих удовлетворение потребностей населения и рынка труда;
- изменение и качественное обновление содержания и структуры учебных образовательных программ для системы подготовки и переподготовки кадров, обеспечивающих их высокий профессионализм и мобильность;
- создание благоприятных условий для кадрового, научно-методического и материально-технического оснащения организаций образования профессиональной подготовки и переподготовки.

Основные преимущества системы дуального образования мы видим в том, что они открывают дополнительные возможности повышения эффективности подготовки кадров высшей квалификации; обеспечивают диверсификацию профессионального образования, т.е. позволяют увеличить разнообразие предлагаемых профессиональных программ; способствуют более разностороннему профессиональному развитию учащихся; обеспечивают взаимосвязь, взаимопроникновение и взаимовлияние различных систем (наука и образование, наука и производство и т.п.), что приводит к качественным изменениям в профессиональном образовании [3].

Работодателям, в конечном счете, экономически целесообразно инвестировать в образование, поскольку «на выходе» они получают готового специалиста, досконально знакомого с особенностями работы именно этого предприятия (организации).

Для обучаемых дуальное образование, наряду с оптимальной передачей профессионального опыта, означает и совсем иную степень социализации: молодые люди проходят проверку и учатся утверждать свою позицию в производственных условиях и, тем самым, в ситуациях «реальной жизни». Подготовленные кадры по окончании обучения сразу же могут быть задействованы в производстве: необходимость профессиональной адаптации отпадает.

Переориентация на рыночные отношения потребовала серьезных изменений в системе профессионального образования. При приеме на работу представителей бизнеса интересует не столько формат «знаний» выпускников учебных заведений, сколько их готовность к осуществлению профессиональной деятельности.

При дуальной целевой подготовке учащийся приобретает на ранних стадиях обучения определенные профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности. В процессе работы он по-новому осмысливает будущую специальность и принимает обоснованное решение о правильности выбора профессии. Помимо всего, будущий специалист при добросовестном труде может обеспечить себе дополнительный доход и стаж работы, чрезвычайно необходимый для трудоустройства в современных условиях [4].

Потенциальный работодатель, имеющий собственное представление о специалисте, имеет возможность «вмешаться» в процесс обучения, дополняя содержание обучения кругом специфичных проблем для данного производства. Партнерство с учебным заведением дает возможность еще на ранних стадиях профессиональной подготовки оценить потенциальные кадровые ресурсы и в случае явного несоответствия заблаговременно отказать выпускнику в работе или же зачислить его на должность с меньшей заработной платой.

Образовательное учреждение также заинтересовано в деловом партнерстве с производством, так как получает доступ к оперативной информации о текущем состоянии производственных процессов, а это позволяет внести коррективы в обучающие программы и актуализировать определенные дисциплины.

Анализ подготовки трудовых ресурсов в разных странах показывает, что подготовка учащихся к социальным ролям работника или предпринимателя, компетентного в вопросах производственных

технологий и взаимодействия с профессиональной средой, имеющего навыки предпринимательского и внутрифирменного менеджмента, позволяет формировать креативную личность, способную реализовать новые идеи в рамках избранной профессии.

Несмотря на отдельные положительные примеры, нельзя не признать, что существуют серьезные проблемы, препятствующие внедрению дуальной подготовки кадров в общенациональном масштабе. Перечислим наиболее важные: отсутствие соответствующего законодательства и нормативно-правовой базы. Жесткие инструкции и образовательные стандарты (учебные планы и программы, классификатор). Эксперимент по внедрению дуальной технологии обучения не подкреплен необходимым нормативно-правовым обеспечением. Главное, что тормозит развитие дуального обучения, конечно, инвестиции. Отечественные предприниматели в большинстве не готовы вкладывать средства в подготовку кадров. Им сложно делать долгосрочные прогнозы. А у многих просто нет денег, чтобы вложиться в образование. А законодательство Республики Казахстан не предусматривает налоговых преференций бизнесу за участие в подготовке кадров [5].

Дуальное обучение в колледжах – это получение среднего образования и специального, проходящего параллельно с первого курса с использованием теоретических и практических способов обучения на предприятиях и в учебных центрах при предприятиях.

Плюсы дуального образования:

- улучшение профессионального образования;
- повышение производительности труда на предприятиях Республики Казахстан;
- решение кадрового вопроса;
- уменьшения нагрузки на педагогов среднеобразовательного звена.

Минусы дуального образования: нехватка времени на общеобразовательные предметы.

Считаем, что дуальное образование было бы эффективнее, если соотношение теоретической подготовки и практики в колледже составляло: на первом курсе – 25 % практики и 75 % теории, на втором курсе – 50 % практики и 50 % теории, а на 3 и 4 курсе – 75 % практики и 25 % теории. Такое соотношение должно обеспечить образование студентов без ущерба для общетехнической и общетеоретической подготовки.

В Алматинском колледже индустрии туризма и гостеприимства проводится обучение по дуальной системе образования. Учеба по освоению общеобразовательных дисциплин чередуется с практикой в гостиницах и предприятиях питания. Во время практики студенты,

работающие в гостиницах, осваивают специальности администратора, горничной и других. На предприятиях общественного питания получают навыки поваров, барменов, официантов и других, навык нарезки, правильной подачи блюд, декорирования, приготовления блюд.

В процессе обучения на практических и семинарских занятиях обсуждаются конкретные практические ситуации и решаются производственные задачи, возникающие на предприятиях, в которых стажировются учащиеся. Темы выпускных работ оговариваются с будущим работодателем.

При данной системе образования есть положительные стороны и для самих учащихся. Это – умение обращаться со специальным оборудованием, опыт работы в данной сфере, более быстрое продвижение по карьерной лестнице.

Дуальное образование так же учит коммуникабельности с коллегами по производству и опыт общения с управляющим персоналом, что в будущем сократит безработицу, так как если практикующийся обратит на себя внимание работодателя своим профессионализмом, то он будет заинтересован взять его на работу.

Для формирования контингента обучаемых между работодателем и учебным заведением оформляется соответствующий договор, в котором учитываются квалификационные требования к специалистам, условия организации процесса обучения и проведения квалификационных экзаменов. Соответственно оформляется договор между работодателем и претендентом на обучение (в случае, если претендент не является сотрудником работодателя). В договоре указываются финансовые обязательства сторон, условия возмещения претендентом финансовых затрат работодателя на процесс обучения посредством оговоренного срока обязательной отработки. Не исключается оформление трехстороннего договора по схеме: «работодатель → учебное заведение → претендент на обучение».

В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям.

Опыт использования дуальной системы разрешает сделать следующие выводы:

- дуальная система подготовки специалистов имеет адресный характер подготовки специалиста, решая тем самым проблемы подготовки кадров с одной стороны и трудоустройства – с другой;
- дуальная система обучения студентов создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество их знаний напрямую связано с выполнением функциональных

обязанностей на рабочих местах;

– при формировании умений эффективность такого обучения значительно выше в силу особенностей психики человека, давно используемых этнопедагогикой и известных в форме пословицы «лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать» [6].

Таким образом, одновременно с обучением учащийся осваивает избранную профессию непосредственно на производстве, т.е. учится сразу в двух местах: в учреждении образования и на предприятии.

Перспективы дальнейших исследований видим в изучении и внедрении зарубежного опыта дуальной системы образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдигапбарова У. М. Совершенствование подготовки педагогических кадров в Республике Казахстан на основе дуально-ориентированного подхода / У. М. Абдигапбарова // Материалы Первой республиканской конференции ученых и учителей «Интеграция деятельности школы-колледжа-вуза в условиях дуально-ориентированного подхода». – Алта-Аты, 2016. – С. 5–9.
2. Дуальное образование // Агентство стратегических инициатив [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://asi.ru/staffing/dualeducation/>
3. Родиков А. С. Некоторые аспекты профилизации образовательных услуг дуальной системы европейского образования / А. С. Родиков // Вестник Военного университета. – 2010. – № 3(23). – С. 41–46.
4. Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2011–2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : zakon.kz/141156-zakon-respubliki-kazakhstan-ot-27.html
5. Шаймуханова С. Д. Модернизация образования Республики Казахстан: состояние и перспективы развития / С. Д. Шаймуханова, З. С. Кенжебаева // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 5. – С. 174–178.