

ВНЕДРЕНИЕ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ВЕДУЩИЙ НАУЧНЫЙ
СОТРУДНИК ЦЕНТРА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ФГАУ «ФИРО» ДОКТОР
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК
Екатерина Юрьевна
Есенина



Профессиональное образование – основа конкурентоспособности экономики страны. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» получение квалификации должно обеспечиваться содержанием профессионального образования. Необходимо создать современную систему подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций, обеспечить подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества. Это требование и определило цель Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, разработанной Министерством образования и науки Российской Федерации в 2013 году. Одна из задач стратегии – консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы подготовки кадров.

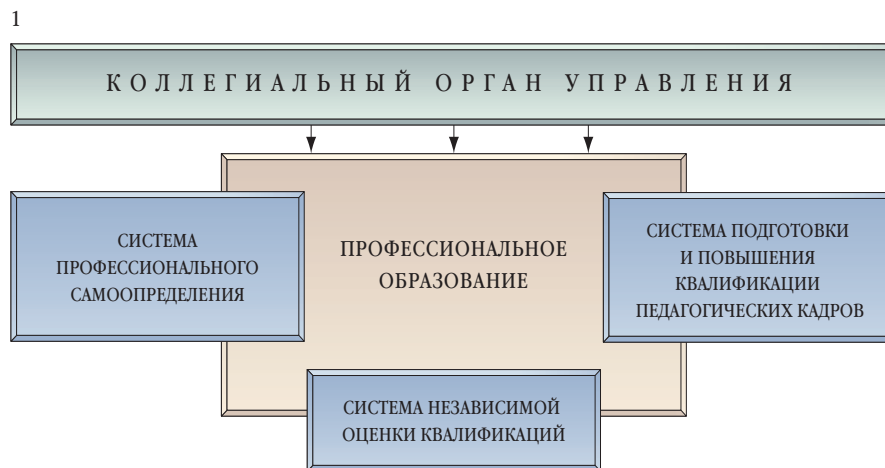
Уже с 2008 года можно говорить о внедрении в практику профессионального образования идеи практико-ориентированной модели, направленной на сближение сфер труда и образования в условиях рыночной экономики. Единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности – вот основные принципы компетентного подхода, лежащего в ос-

нове федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) профессионального образования. Для успеха их реализации организациям профессионального образования необходимо тесно взаимодействовать с работодателем. Такой опыт в России есть и развивается, но его пока нельзя назвать общепринятой практикой.

Причин этому много, в том числе объективного характера: взаимодействие складывается там, где есть 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. Характерная черта этих изменений – консолидация усилий представителей всех заинтересованных сторон (как сферы образования, так и сферы труда, на всех уровнях, от локального до федерального) для выстраивания системы профессионального образования при последовательном ответе на вопросы о целях изменений, их предмете, необходимых условиях и инструментари, для обеспечения системы мониторинга достижения целей и анализа их актуального состояния.

Обобщению, систематизации и последовательному внедрению лучших отечественных и зарубежных практик послужили проект Агентства стратегических инициатив (АСИ) «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» и проект Российско-Германской внешнеторговой палаты «Профессиональное образование» (VEInet). Методическое сопровождение этих проектов ведут совместно Центр профессионального образования Федерального института развития образования (ФИРО) и отдел международного сотрудничества Федерального института профессионального образования Германии (BIBB).



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Участники этих проектов действуют взаимосвязанно, совместно используя полученные результаты.

Работа над проектами позволила расширить понимание смысла термина «дуальная система обучения»: от формы обучения, предполагающей разделение теоретической и практической частей между образовательной организацией и предприятием, до системы, оказывающей влияние на развитие национальной системы квалификаций.

Эффективность профессионального образования поддерживается взаимодействием многих 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 система влияет на развитие другой, и одна без другой не может существовать, это просто не имеет смысла. Без взаимодействия всех систем невозможно развитие системы квалификаций.

Такое устройство наглядно демонстрирует рисунок 1.

В большинстве российских регионов, участвующих в проектах, уже сложилось понимание дуальной системы именно в таком, широком смысле.

Главное, чего ожидают от проектов, – построение региональной модели взаимодействия профессионального образования и бизнеса на основе внедрения элементов дуального обучения.

В 2013 году для участия в проектах на конкурсной основе было отобрано 10 пилотных регионов: Калужская, Ульяновская, Ярославская, Волгоградская, Свердловская, Московская, Нижегородская области, Пермский и Красноярский края, Республика Татарстан.

К 2015 году ведущие позиции в проектах занимают Пермский край, Свердловская область, Республика Татарстан. Интересен опыт работы в Ярославской, Калужской областях, Красноярском крае. К этим проектам проявили интерес многие субъекты Российской Федерации. Существует позитивный опыт построения региональной модели за рамками данных проектов, например

в Белгородской, Тамбовской, Самарской областях. Всего этим процессом охвачено более 100 предприятий и более 100 учебных заведений.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ

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

Специфика этого взаимодействия заключается в том, что оно регулируется законодательными документами разных ведомств. Это создает определенные трудности при его построении: необходимо знать и учитывать особенности нормативно-правовой базы сфер образования, труда, экономики. Такое взаимодействие эффективно реализуется при использовании инструментов общественно-государственного управления, например при создании и развитии экономического кластера.

Анализ и обобщение результатов изучения позитивных практик названных регионов позволяют говорить о сложившейся кластерной управленческой модели, построенной на следующих принципах:

- межведомственное взаимодействие региональных органов власти и управления с закреплением ответственности по принадлежности вопросов;
- обязательность мониторинга формирования и эффективности деятельности кластерной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования;
- поэтапное планирование ресурсного обеспечения кластерных проектов и программ, обеспечивающее переход от доминирования бюджетного финансирования образовательных учреждений



профессионального образования, входящих в объединение кластерного типа, к многоканальному финансированию и государственно-частному партнерству;

- полнота и доступность информации о мерах государственной поддержки, процессе и результатах формирования и развития кластера.

Однако можно найти различия в механизмах взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей на основе внедрения элементов дуального обучения в рамках кластеров. Выделяются две модели.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ИНИЦИИРУЕТСЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Внутри эта модель подразделяется еще на два подвида.

В первом случае ведущим координирующим органом является объединение работодателей. Администрация и органы исполнительной власти (профильные министерства) субъекта Российской Федерации оказывают поддержку на уровне создания нормативно-правовой рамки с учетом федерального законодательства.

Пример такой модели существует в Пермском крае. Монопольную систему, в которой заказчик, исполнитель и контролер представлены в одном лице – в лице государства, в регионе изменили на формат работы «заказчик – подрядчик» по следующей схеме:

- заказчики (работодатели) формулируют количественный и качественный запрос на кадры;
- координатор проекта (Пермская торгово-промышленная палата) обрабатывает заказ, подбирает подрядчика, размещает заказ в системе среднего профессионального образования, организует и контролирует его исполнение;
- подрядчики (государство в лице министерства образования и науки Пермского края, а также учебных заведений) готовят кадры в соответствии со сформированным заказом и с требованиями бизнеса.

Ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия закреплены в соглашении о сотрудничестве между Пермской торгово-промышленной палатой и Пермским краем. Алгоритм реализации проекта по координации подготовки кадров для бизнеса в региональной системе среднего профессионального образования включает в себя семь основных этапов и охватывает 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. Стороны принимают на себя обязательства по выстраиванию образовательного процесса на основа-

нии взаимных интересов. При этом обучающийся первоначально 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 обучение 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.

Другой подвид этой модели характеризуется тем, что инициатором взаимодействия выступает организация-работодатель. По такому принципу выстраивается взаимодействие с использованием элементов дуального обучения и в других субъектах Российской Федерации. Например, в Калужской, Свердловской, Ярославской областях, где инициаторами выступают крупные промышленные предприятия: завод «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус», группа ЧТПЗ, НПО «Сатурн». В этом случае также уместно говорить о модели моногорода: крупное предприятие оказывается градообразующим, как и его партнер – колледж или техникум. Они работают и с контингентом несовершеннолетних обучающихся, также заключая трехсторонние договоры с согласия родителей несовершеннолетних студентов. Однако в данных регионах ведущая координирующая функция принадлежит администрации субъектов Российской Федерации и органам исполнительной власти в сфере образования. Хорошо развиты инструменты и механизмы организации и реализации образовательного процесса, однако пока еще устоялись и не заработали в полной мере все элементы системы с привлечением объединений работодателей.

С 2010 года при поддержке Правительства Калужской области и министерства образования и науки Калужской области на основании договора о сотрудничестве ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» с ГАОУ СПО «Калужский колледж информационных технологий и управления» студенты заключают ученический договор с предприятием. Во время обучения им выплачивается стипендия.

На заводе «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» в Калуге существует собственный учебный центр, есть практика деятельности наставников с производства. Подготовлены методические материалы на русском языке, в том числе учебные планы и образовательные программы, методические руководства для наставников.

Ярославская область вошла в проекты также с опытом взаимодействия НПО «Сатурн» и ГПОУ ЯО «Рыбинский промышленно-экономический техникум» (РПЭТ).

В регионе создан координационный коллегиальный орган при департаменте образования Ярославской области. НПО «Сатурн» организует производственную практику обучающихся с использованием технологической базы предприятия, стажировку преподавателей, осуществляет тесное взаимодействие по вопросам подготовки специалистов и содействия их трудоустройству. Гарантируется трудоустройство выпускников РПЭТ по завершении обучения.



В апреле 2011 года ОАО «ЧТПЗ» и министерство общего и профессионального образования Свердловской области совместно с ГАОУ СПО СО «Первоуральский металлургический колледж» (ПМК) подписали соглашение о создании совместного проекта. Для обучения студентов компания построила новый учебный корпус, оснащенный современными учебными тренажерами и оборудованием. Обучение идет на основе немецкой дуальной системы с большой долей практических занятий, особым вниманием к формированию корпоративной культуры и закреплению выпускника на производстве.

В июне 2012 года было подписано соглашение между Правительством Свердловской области, ЧТПЗ и ПМК о прохождении выпускниками колледжа обязательной воинской службы в части в пос. Горный Щит. В рамках пятилетнего соглашения колледж и ЧТПЗ отправят для прохождения воинской службы в пос. Горный Щит несколько сотен выпускников. Компания оказывает шефскую помощь воинской части.

В других городах Свердловской области также существует практика реализации практико-ориентированной (дуальной) модели профессионального образования с организациями-работодателями. Например, в г. Полевском это ПАО «Северский трубный завод», в г. Верхней Пышме – ОАО «Уральская горно-металлургическая компания» и ОАО «Уралэлектромедь». Профессиональные образовательные организации в этих городах являются одновременно многопрофильными и градообразующими – в них готовятся практически все востребованные в городе рабочие кадры и специалисты среднего звена. В такой модели моногородов достаточно важной оказывается и поддержка региональных и муниципальных властей. Но всё же инициатором, «источником» изменений является сфера труда – организации-работодатели.

ИНИЦИАТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ –
АДМИНИСТРАЦИЯ И ОРГАН ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В рамках кластера распределяются функции по организации и реализации образовательного процесса с элементами дуального обучения по принципу «сверху вниз». Эта модель представлена в Красноярском крае, Республике Татарстан, Тамбовской и Белгородской областях.

В Республике Татарстан кадровые проблемы побудили администрацию региона к созданию научно-образовательного кластера в сфере нефтехимии и нефтепереработки, центром которого стало ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (КНИТУ). Создан координационный совет кластера, и разработан пакет нормативно-правовых документов субъекта Федерации, который стал обязательным как для предприятий, так и для образовательных учреждений. Базовые предприятия принимают непосредственное участие в образовательном процессе, совместно формируя вариативную часть профессиональной образовательной программы. На базовых предприятиях появились кафедры образовательных

организаций. Также созданы центр изучения кадровых потребностей и центр добровольной сертификации персонала научно-образовательного кластера.

При Правительстве Красноярского края организован региональный координационный совет. Помимо баз практик, непосредственно на предприятиях (АО «Красноярский машиностроительный завод» (Красмаш) и АО «Информационные спутниковые системы» имени академика М.Ф. Решетнёва) активно используются структурные подразделения образовательных учреждений: научно-образовательный центр «Ракетно-космические технологии», ресурсный центр коллективного пользования «Космические аппараты и системы». КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» совместно с Красмашем разработали алгоритм сравнительного анализа требований ФГОС СПО и работодателей для формирования образовательной программы, соответствующей запросам работодателя.

Необходимо отметить принципиальное отличие второй модели от первой: все инструменты и механизмы взаимодействия создаются и развиваются по инициативе и под непосредственным контролем региональных органов власти. В первой модели это происходит по инициативе организаций-работодателей и (или) их объединений.

Тем не менее речь не идет о выборе более предпочтительной модели. Обе приносят хорошие плоды на основе традиций и сложившейся региональной практики.

ЗНАЧЕНИЕ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Использование элементов дуального обучения дает импульс к построению системы профессионального образования, принципиально отличной от той, что работала в недавнем прошлом. Новая система становится важным «игроком» в построении государственно-частного партнерства.

Можно говорить о том, что практико-ориентированная (дуальная) модель – это альтернатива базовому профессиональному образованию «внутри» профессиональной образовательной организации, так как она подразумевает передачу полномочий в образовательном процессе организациям-работодателям. Понятие «государственно-частное партнерство» приходит на смену понятию «социальное партнерство» при подготовке кадров для высокотехнологичных отраслей промышленности. Смысл этого изменения – в построении экономически взаимовыгодных отношений между профессиональными образовательными организациями и организациями-работодателями на условиях равного партнерства, а не социальной помощи и «шефства». Работодатели в этом случае формируют заказ на подготовку кадров, становятся активными участниками в процессах профориентации и профессионального самоопределения граждан, в построении независимой оценки качества образования и квалификаций.