

УДК 371.132

doi: 10.18101/1994-0866-2017-4-92-98

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА
ОРГАНИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ© *Селюков Роман Викторович*

заместитель директора,

Институт проблем образовательной политики «Эврика»

Россия, 117452, Москва, пр. Балаклавский, 28 б-1, оф. 41

E-mail: rvs@eurekanet.ru

В статье представлена характеристика опыта Германии в организации дуальной системы профессиональной подготовки, которая начала складываться из организации практического обучения либо индивидуально у мастера, либо в профессиональной школе, а теоретическая составляющая системы началась гораздо позднее. На основе ретроспективного анализа выявлены положительные стороны данной формы обучения, проанализированы отличительные особенности организации дуальной подготовки профессиональных кадров в Германии. В качестве отличительных особенностей представлены наличие развитой системы профессиональной ориентации в период школьного обучения, нормативно-правовое обеспечение дуальной системы, продуманное взаимодействие образовательных организаций и предприятий, разработка сквозных образовательных программ. Особый акцент сделан на организацию взаимодействия с потенциальным работодателем, вовлечение его в разработку контрольно-измерительных материалов и независимую оценку качества профессиональной подготовки выпускников.

Ключевые слова: компетентность; система дуальной подготовки; принципы организации дуального обучения; взаимодействие; независимая оценка; оценочная компетенция.

Компетентность педагога определяется его готовностью решать профессиональные задачи на основе эффективного использования имеющихся знаний и умений. Одной из характерных характеристик профессиональной компетентности педагога является способность понять и оценить динамику развития образовательного процесса и организовать своевременное воздействие на его протекание. В основе такой способности лежит готовность к осуществлению оценочной деятельности, заключающаяся в умении производить отбор и использовать рациональные способы оценивания.

Анализ организации системы профессиональной подготовки педагогов позволяет сделать вывод о том, что сформировать оценочную компетентность будущего учителя в стенах учебного заведения достаточно проблематично. Возникает необходимость поиска современных действенных механизмов перевода полученных теоретических знаний по организации оценочной деятельности в практическую плоскость. В связи с этим актуализируется научный интерес к реализации дуальной формы профессиональной подготовки будущих педагогов [4].

Отметим, что в мировом образовательном пространстве дуальная система имеет тенденции быстрого и эффективного развития, что связано с необходимостью решения проблемы устойчивой безработицы среди молодежи.

Термин «дуальная система» впервые был использован в ФРГ в середине 1960-х гг. для обозначения новой формы организации профессионального обучения, которая получила распространение и в ряде немецкоговорящих стран (Австрия, Швейцария). Дуальная система подготовки кадров представляет собой такую организацию образовательного процесса, которая позволяет сочетать теоретическое и практическое обучение с частичной занятостью на производстве. Это более гибкий и мобильный способ взаимодействия систем образования и труда, позволяющий сократить разрыв и уменьшить дисбаланс между качеством образования и актуальными требованиями рынка труда.

Отметим, что идея организации дуальной подготовки в системе профессионального образования не нова, ее история охватывает достаточно большой временной промежуток, что позволяет вычлнить многоаспектную проблематику. В связи с этим изучение зарубежного опыта позволяет не только проследить динамику развития системы, но и провести сравнительно-сопоставительный анализ ее становления, выявить характерные и особенные черты и вычлнить наиболее успешные практики.

Отличительной особенностью развития дуальной системы профессиональной подготовки в истории образования является то, что она начала складываться из организации практического обучения либо индивидуально у мастера, либо в профессиональной школе, а теоретическая составляющая системы начала складываться гораздо позднее.

Наиболее развита дуальная система подготовки профессиональных кадров в Германии. Ее становление началось еще в период Средневековья, когда бурное развитие получило строительное ремесло, вызванное строительством кафедральных соборов нового стиля. Изменение архитектурных стилей повлекло за собой изменение требований к квалификации, соответственно и нового подхода к профессиональному обучению. Профессионал высокого класса удостоивался чести разработать и ставить на изделия собственного производства личное клеймо, которое считалось символом не только профессионального, но и жизненного успеха. Строительство соборов предполагало создание больших строительных площадок, на которых было отведено место под специальные мастерские, где обучались молодые подмастерья. Первые производственно-ремесленные ученические мастерские стали прообразом практической составляющей дуальной системы.

В эпоху Ренессанса (около 1400 г.) появилась новая форма организации обучения — повышение квалификации у другого мастера. Эта форма стала основой для организации первых профессиональных школ, где совместно обучались ремесленники и художники [2].

Становление дуальной подготовки как системы произошло в XIX в., когда получила развитие теоретическая ветвь. Отцом дуальной системы профессионального образования Германии по праву считается немецкий педагог Георг Кершенштайнер (29.07.1854 — 15.01.1932), который ввел новый, ориентированный на практику тип профессиональной школы, куда, в соответствии с «Положением о ремеслах» (1869 г.), предприятия должны были направлять молодых сотрудников. Именно там, наряду со специальными предметами, осуществлялось преподавание общеобразовательных предметов (политика, математика, родной язык, религия, спорт). Дидактико-методические аспекты учебного процесса были организованы по имитационному принципу: мастер показывал технический прием, а ученик, подражая, стремился повторить его. Местом прохождения обучения было предприятие (по современным понятиям). Процесс обучения был интегрирован в рабочий цикл.

В 1900/01 учебном году в Мюнхене были открыты профессиональные школы для мясников, кондитеров, трубочистов, цирюльников и парикмахеров.

С конца 1980-х гг. наблюдается тенденция увеличения среднего возраста обучаемых в дуальной системе. В настоящее время в Германии более 50 % обучающихся в дуальной системе профессионального обучения уже имеют среднее образование или свидетельство, дающее право поступления в высшее учебное заведение (среди них имеются также прервавшие обучение и даже выпускники высших учебных заведений). Это обстоятельство актуализировало необходимость создания дифференцированных дидактических условий обучения с учетом уже имеющейся образовательной базы обучающихся, изменения содержания обучения, отбору методов обучения, удовлетворяющих потребности взрослых обучающихся [1].

Современная система дуального образования Германии имеет отличительные особенности, которые являются составляющими ее приоритетного преимущества среди подобных систем других европейских стран. К ним относятся наличие:

- продуманной системы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения в период обучения в школе;
- нормативно-правовой базы, регулирующей организацию дуальной системы профессионального образования, обеспечивающей высокие требования к компетенциям, закрепленные официальными документами на федеральном уровне;
- сквозной образовательной программы и учебного плана. Дуальная система распространяется только на ту часть обучаемых, которые впервые получают профессиональное образование.

Кроме того:

- организация производственного обучения в различных учебно-производственных средах: на базе профессионально-технического училища, центра компетенций и предприятия с широким использованием возможностей института наставничества. При этом может быть использована учебно-производственная среда как государственной профессиональной школы, так и частного предприятия. Важно, чтобы эта среда содержала рабочее место для обучающегося, учебную мастерскую или лабораторию для организации внутрипроизводственного обучения;

- построение учебного процесса на основе реализации системно-деятельностного и проблемно-аналитического методов, заключающихся в выполнении определенного алгоритма решения рабочих задач (планирование решения профессиональной задачи — формирование «мысленного образа» результата — выбор методов, технологий, оборудования — выполнение — самоконтроль и самооценка, при необходимости и возможности — коррекция результата). При этом особое внимание уделяется эстетике труда, его условиям (от рабочего места и внешнего вида рабочего до результатов его деятельности);

- обеспечение научно-методического сопровождения образовательного процесса на всех его этапах отдельными структурными подразделениями земель, предприятий, ТПП и Федеральным институтом профессионального образования Германии (количество экспертов института — 630);

- соблюдение принципов независимости оценки как результатов обучения студентов, так и профессиональной деятельности педагогических кадров; индивидуальных образовательных результатов [3, с. 102].

Организация обучения по дуальной системе носит сетевой характер с четким распределением обязанностей и вариативностью решений. Общую ответственность за ученика несет предприятие. Оно заключает с каждым учеником договор, составляет

индивидуальный план практического обучения на предприятии и теоретического обучения в профессионально-техническом училище. Оно контролирует посещение учебных занятий, индивидуальные образовательные достижения по программе, организует итоговую аттестацию.

В училище формируются группы на основе договоров с предприятиями, на основе которых определяется количество обучающихся на каждом курсе каждый учебный год. Одно училище может сотрудничать с несколькими предприятиями по одной и той же профессии или специальности, и это является основанием для государственных субсидий училищу.

Практическое обучение на предприятии происходит индивидуально. Наставник может собрать несколько учеников для вводного или текущего инструктажа, объяснения, пояснения учебно-производственных заданий, подведения итогов дня или недели и т. д.

Существует четыре традиционных модели структуры сетевого обучения:

1) «Главное предприятие и предприятия-партнеры» (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben);

2) «Заказная профессиональная подготовка» (Auftragsausbildung): некоторые периоды обучения проходят за пределами основного предприятия, на расположенном поблизости крупном предприятии, где есть учебная мастерская, на основе конкретного заказа и на условиях возмещения расходов;

3) «Учебный консорциум» (Ausbildungskonsortium): несколько малых и средних предприятий (КМУ) объединяются и принимают у себя практикантов. Если одно из предприятий не может реализовать какую-либо часть учебной программы, практикант направляется на другое предприятие. Предприятия также заключают договор о сотрудничестве; они работают вместе на равных условиях и проводят обучение своих практикантов независимо друг от друга;

4) «Учебная ассоциация» (Ausbildungsverein): отдельные предприятия учреждают организацию для проведения обучения, которая занимается решением организационных вопросов (таких как заключение контрактов и т. д.), а основные предприятия занимаются обучением. Права и обязанности членов ассоциации определяются уставом, управляющими органами являются общее собрание и почетный комитет.

Третий возможный участник сети — Центр компетенций. Теоретическую часть программы ученик получает в профессиональной школе, начальные профессиональные навыки — в Центре компетенций, а основное практическое обучение — на предприятии. В таком случае количество недель, проведенных в Центре компетенций, уменьшается с каждым годом обучения в пользу предприятия [3, с. 104].

Содержание образовательных программ дуальной профессиональной подготовки определяется на основе регламента профессий, который сопоставим с российской квалификацией специалиста среднего звена.

Отметим, что регламент в Германии является основным официальным нормативным документом для разработки и реализации образовательных программ. В нем определен срок обучения, представлен рамочный учебный план в неделях для предприятия, примерная программа в часах для профессионального училища, описаны общедидактические принципы, на которых строится дуальная система обучения, определены требования к оценочным процедурам и их содержание.

На основании регламента разрабатываются рабочие образовательные программы на предприятиях и в профессиональных училищах. Предприятие формирует индивидуальный план обучения (индивидуальную образовательную траекторию) каждого

ученика (студента), где предусмотрены практическая часть обучения (на предприятии и (или) в центре компетенций) и теоретическая часть. Практическая часть состоит из учебных циклов, охватывающих основные и профильные умения, предусмотренные Регламентом [3].

Училище самостоятельно разрабатывает теоретическую часть программы, обеспечивающую первичное освоение основных и профильных умений. Обучение в профессиональном училище должно способствовать развитию общепрофессиональных компетенций у обучающихся, среди которых, например, работа в команде и общение на профессиональные темы, в том числе на английском языке; принятие во внимание эргономические, экономические, экологические и социальные аспекты при планировании и осуществлении профессиональной деятельности; использование компьютера в качестве рабочего инструмента; понимание инструкций и другой профессионально значимой информации на немецком и английском языках и способность подготовить такую информацию для заказчика и т. п.

Программы также предусматривают формирование личностных и социальных компетенций.

С целью разработки качественной программы создается единая рабочая группа, которая производит отбор содержания для интегрированных курсов. Это касается в первую очередь математических, естественно-научных, экономических, экологических дисциплин, иностранных языков, охраны труда. Ориентированное на действие обучение опирается преимущественно на модель завершеного действия, которая охватывает шесть ступеней:

1. Информирование.
2. Планирование.
3. Принятие решения.
4. Исполнение.
5. Контроль.
6. Оценка.

Общие правила проведения оценочных процедур регламентируются Законом о профессиональном образовании Германии. Организация оценочных процедур, мониторинг качества оценочных средств, сбор статистики об итогах экзаменов определены федеральным законодательством как функционал торгово-промышленных и ремесленных палат. Предприятия мотивированы к участию в процедурах оценки качества профессиональных квалификаций, поскольку получают специалистов, точно соответствующих его требованиям (по сравнению со сторонними кандидатами). Это способствует повышению производительности, качества услуг и продукции, тем самым повышению престижа и рейтинга в глазах общества [5].

Экзамен проводится экспертами — представителями торгово-промышленных и ремесленных палат, что является показателем независимости оценки. Соблюдение принципа независимости обеспечивается выбором экспертов из федеральной базы. В качестве экспертов выступают наиболее квалифицированные работники. Координирующий комитет, где представлены эксперты по каждой профессии, ведет разработку оценочных средств на добровольных общественных началах. Тест готовится около двух лет, поэтому существуют три стадии его готовности: начальная, стадия апробации и экспертизы, стадия утверждения. Экспертные группы собираются три раза в год, каждый раз обсуждая три комплекта экзаменационных материалов на разной стадии готовности.

Экзамен делится на два этапа. Первый проходит после 18 месяцев обучения, второй — после окончания всего срока обучения. Прохождение письменной части экзамена (теста) организовано в единый для всей Германии день дважды в год — для каждого этапа экзамена. Первый этап итогового экзамена носит диагностирующий и мотивирующий характер.

В каждом тесте есть письменная, устная и практическая часть. Комплект экзаменационных материалов состоит из частей разного цвета:

- белый — задания для обучающихся к первому этапу экзамена;
- зеленый — ко второму этапу экзамена;
- желтый — подготовительная часть практического задания;
- синий — задания по дисциплинарной составляющей (например, социологии и экономике). Одно и то же задание может быть представлено по-разному: для практической части при подготовке чертежей, для письменного теста — вопросы «отсылают» к чертежам и т. п.

Есть еще и пакет красного цвета. Он предназначен экзаменаторам, в нем представлены ключи к тестам, критерии оценки заданий, правила принятия решения о прохождении экзамена.

Задание первого этапа отражает реальную производственную практику, является типовым для профессиональной деятельности. Это может быть «контрольное изделие» (стандартное для профессии, может быть и сложным, используемым на последних годах обучения); «пробная работа» (типичная для профессии отдельная рабочая операция).

Задания второго этапа могут быть как производственными, так и межпроизводственными. Производственное — это комплексное задание, типичное для конкретного предприятия, где обучался выпускник и куда в дальнейшем будет трудоустроен. Межпроизводственное — комплексное задание, которое может выполняться на разных предприятиях отрасли. Комплексность подразумевает проведение всех работ от планирования до самооценки.

Экзаменационные задания прошлых лет выставляются в качестве образцов на сайте Центра разработки экзаменационных материалов. Эти задания используются как для самостоятельной подготовки к экзамену, так и в процессе обучения в качестве тренировочных. На сайте также представлена информация о задании, например, степень его сложности, где и когда оно было задействовано и т. д.

По результатам экзамена торгово-промышленные палаты выдают свидетельство о профессиональном образовании, признанное государством и действующее на всей территории Германии [6].

Таким образом, дуальная система профессиональной подготовки в Германии представляет собой законченный цикл, где каждый этап соответствует принципам систематичности последовательности. Однако немецкую дуальную систему профессиональной подготовки не удалось повторить ни в одной стране, поскольку она выстроена с учетом специфических национальных особенностей развития социально-экономического сектора государства, взаимодействия работодателя и образовательного учреждения, построения образовательного процесса в национальной системе образования.

Вполне очевидно, что каждая страна должна найти свой собственный индивидуальный подход к организации дуальной подготовки, с учетом региональных потребностей, культуры, исторических традиций и взаимодействия государства и общества.

Вместе с тем анализ вышеизложенного позволяет нам определить подходы к организации дуального обучения будущих педагогов.

Литература

1. Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: сб. ст. всерос. науч.-практ. видеоконф. (25 апреля 2014 г.). — Димитровград, 2014. — 75 с.
2. Ершова Н. Н. Управление формированием профессиональных компетенций в колледже на основе педагогического мониторинга: автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Тольятти, 2016. — 27 с.
3. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. — М.: Агентство стратегических инициатив, 2016. — 135 с.
4. Модернизационные процессы педагогического образования: проблемы, поиски, решения: монография / под ред. С. Д. Якушевой. — Новосибирск: Изд. СибАК, 2014. — 240 с.
5. Профессиональное образование: Проблемы и перспективы развития: материалы VI краевой заочной науч.-практ. конф. — Пермь, 2015. — 254 с.
6. Проблемы и перспективы профессионального образования в XXI веке: сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. (15–16 апреля 2014 г.). — Омск, 2014. — 490 с.

COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF THE FOREIGN EXPERIENCE
ON ORGANIZING DUAL VOCATIONAL TRAINING FOR FUTURE TEACHERS

Roman V. Selyukov

Deputy Director, Institute of Educational Policy Problems "Eureka"

41, 28 b-1 Balaklavsky Prospect, Moscow 117452, Russia

E-mail: rvs@eurekanet.ru

The article describes the experience of Germany in organizing a dual system of vocational training, which involves practical training, either individual with a master or within a professional school, and theoretical component. Based on the retrospective analysis we have revealed the positive aspects of this form of training; identified the distinctive features of the dual vocational training programme in Germany, such as the developed system of vocational guidance during school education, legal and regulatory support for the dual system, well-thought-out interaction of educational organizations and enterprises, development of continuous educational programs. Particular emphasis is placed on organization of interaction with a potential employer, his involvement in development of testing and assessment materials and independent evaluation of the quality of vocational training graduates.

Keywords: competency; the dual vocational training system; the principles of dual training; interaction; independent evaluation; evaluation competency.