

С. И. НЕКРАСОВ

канд. пед. наук, директор Каменск-Уральского агропромышленного техникума, Свердловская область
e-mail: pscagroprofil@yandex.ru

Л. В. ЗАХАРЧЕНКО

преподаватель специальных дисциплин ПУ №96, высшая квалификационная категория, ст. Каргинская, Ростовская область
e-mail: lida.v49@mail.ru

Ю. А. НЕКРАСОВА

руководитель Ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области агропромышленного и лесотехнического профиля
e-mail: pscagroprofil@yandex.ru

**ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ «ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ»:
КРИТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД СПЕЦИАЛИСТОВ**

Авторы анализируют первые итоги «пилотного» проекта по внедрению дуальной системы образования в России, обосновывая необходимость кардинального изменения правовых и экономических отношений предприятий и системы профессионального образования, указывая на недопустимость поспешности и декларативности.

The authors analyze the first results of the “pilot” project to implement a dual education system in Russia, justifying the need for a cardinal change in the legal and economic relations between enterprises and vocational education system, pointing to the inadmissibility of haste and declarative nature.

Дуальное обучение, о котором в последнее время так много говорится в нашей стране, отнюдь не является инновационным продуктом последнего времени, поскольку его уже давно используют в системе подготовки кадров для своих предприятий многие европейские государства, в частности, как широко известный пример — Германия.

 **Дуальное обучение не является инновационным продуктом.**

Тем не менее, с каждым днем все больше трезвея от посылов «безусловной ценности» всего «западного», все-таки важно еще раз проанализировать данный образовательный тренд на предмет его адекватности реальным условиям российской действительности. Долгожданное ли это благо и оптимальный выход из непростой для нашего профессионального образования ситуации или очередная попытка его модернизации — да еще и без учета известной народной мудрости: «что немцу хорошо, то русскому — смерть»?

Ошибиться и задать профессиональному образованию неверный вектор его развития сегодня, когда социальные, экономические и политические реалии развития нашего общества обострены до предела, было бы уже не только в высшей мере нежелательно, но и чревато самыми негативными для всех нас последствиями.

Итак, что же представляет собой современное дуальное обучение? Каковы, с нашей точки зрения, его плюсы и перспективы применения в системе российского образования?

1. Дуальная система в соответствии со своим названием (от слова «дуэт») основана на тесном взаимодействии образовательных учреждений и предприятий, при этом первые отвечают за теоретическую подготовку обучающихся, а вторые — за практическую составляющую учебного процесса.

2. Обучающиеся, приобретая умения и навыки на предприятиях, одновременно включаются в реальный производственный процесс, поэтому после выпуска им не нужна адаптация к производству, они могут безболезненно влиться в состав трудового коллектива.

3. Для предприятий дуальная система хороша тем, что в результате обучения «под заказ» появляются именно те кадры, которые нужны им. Принимая активное участие в учебном процессе, предприятия могут по ходу обучения корректировать его содержание, изменять учебные программы в соответствии с ходом своей технологической модернизации.

4. Важной особенностью дуального подхода к обучению является то, что в данном случае предприятие даже в большей степени, чем образовательное учреждение, заинтересовано в качественной подготовке кадров. Поэтому производители в полной мере разделяют ответственность за организацию учебного процесса, осуществляют контроль над деятельностью образовательного учреждения, следят за наличием преемственности в теоретической и практической подготовке обучающихся, которых воспринимают уже как своих будущих работников.

5. Дуальная система устраняет разрыв между тем, чему учат в училище или техникуме и тем, с чем сталкиваются выпускники, приходя на предприятия. Это связано с тем, что материально-техническая база образовательных учрежде-

ний, как правило, обновляется с большим отставанием. На предприятиях же модернизация производства происходит постоянно — в соответствии с рождением новых технологий, производством нового оборудования и т.д.

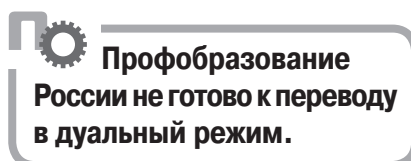
б. Организация практической составляющей образовательного процесса на предприятиях просит государству значительную экономию финансовых средств, необходимых для приобретения дорогостоящего оборудования в образовательные учреждения (которое, как правило, используется нерентабельно и большую часть времени простаивает).

Уместность приведенных в пользу дуального обучения аргументов не вызывает никаких сомнений и вполне однозначно позволяет признать целесообразность его использования. Однако, при всем этом, уверенности в том, что уже завтра масштабно перейти на дуальное обучение готовы все наши образовательные учреждения и предприятия, строго говоря, нет. Поэтому, воспринимая перспективность дуального обучения «в принципе», но отнюдь не желая, чтобы получилось, как только что, в ситуации с декларативно-повсеместным внедрением ФГОС, которые за прошедшие четыре года уже в целом ряде случаев показали свою несостоятельность [3], попробуем изложить свою позицию по возможности и вариантам его внедрения.

Начнем с того, что, объективно говоря, само текущее состояние системы профессионального образования во многом не готово к переводу его в дуальный режим функционирования. Прежде всего потому, что перед ней сегодня стоят достаточно многоплановые задачи, и вопросы подготовки кадров для конкретных предприятий не являются исчерпывающими в иерархии показателей ее нынешней эффективности. Видимо, к этому нужно стремиться, но для этого нужно какое-то время — переходный период, чтобы осуществить ревизию многообразия целей и задач деятельности образовательных учреждений, скорректировать их основную миссию.

Второе. Необходимо пересмотреть основы самой системы обуче-

ния в каждом училище, техникуме или колледже, наметить точки соприкосновения образовательных учреждений и конкретных предприятий, определить места разграничения сферы их полномочий. А это может произойти только вследствие четко сформированной системы нормативно-правового регулирования дуального обучения, которая обеспечит возможность легитимности его официального применения. По-другому в правовом государстве сегодня поступать уже просто нельзя.



Однако всем должно быть понятно и то, что при нарастающей угрозе кадрового дефицита у нас нет времени просто сидеть и ждать, когда дуальное обучение «введут сверху» и все само собой наладится — следовательно, уже сегодня всем, заинтересованным в переходе на эту форму обучения, необходимо все тщательно взвесить, досконально и ответственно просчитать.

Третье. Необходимо подготовить для осуществления работы «в дуэте» с образовательными учреждениями и предприятия. Причем подготовить не только с точки зрения перспективы увеличения на них всех видов нагрузки, но и идеологически — с позиции государственности. Потому что, если промышленников и предпринимателей не удастся убедить отказаться от права получать кадры «просто так» (т.е. за счет государства), то о каком дуальном обучении вообще можно вести речь?

Необходимо отметить, что текущее положение дел в этом смысле очень напоминает своеобразный велосипедный «сюрпляс» (франц. *surplage* — сохранять равновесие при отсутствии поступательного движения для того, чтобы заставить соперника двигаться вперед, а самому занять позицию позади него). Мы имеем ситуацию, когда одни (предприятия) двигаться вперед, в силу имеющихся у них внутренних причин, не хотят и не стремятся, а другая сторона (го-

сударство), исчерпав долю своих аргументов, пока просто ждет.

В данном конкретном случае все ждут того, что нарастающий дефицит кадров рано или поздно, но все-таки принудит предприятия участвовать в их воспроизводстве. Но вот есть ли у нас право позволить себе, сознательно создав неимоверные трудности, попробовать затем их мужественно преодолеть? Самое главное — имеется ли на это время?

Четвертое. Когда в промышленной и предпринимательской среде созреет положительное решение об участии в процессах дуального обучения, то будет необходимо продумать и организовать на предприятиях специальные цеха (производственные участки) под мастерские, которые будут оборудованы таким образом, чтобы там было можно проводить учебную практику по приобретению обучающимися первоначальных производственных навыков. Все заинтересованные стороны должны хорошо понимать, что без этого допустить обучающихся в производственный цех невозможно: между теорией и реальным производством в обязательном порядке должен быть цикл учебно-производственных занятий. Будет этот цикл большим или в достаточной мере компактным, зависит от конкретной ситуации, но имеющийся опыт однозначно говорит в пользу именно такой структуры учебного процесса.

Пятое. Непосредственный допуск к самому производственному процессу на предприятии может быть возможен только посредством официального комиссионного разрешения для каждого конкретного обучающегося. В состав комиссии на паритетных основаниях должны входить представители как образовательного учреждения, так и предприятия. Данное условие предопределяет принципиальное согласие заинтересованного в организации дуального обучения предприятия на допуск обучающихся к непосредственному производству продукции.

Роль образовательного учреждения по общему руководству учебным процессом (проведение инструктажей по охране труда, контроль соблюдения режима тру-

да и отдыха, контроль выполнения качества работы и т.д.) не прекращается и в период выполнения обучающимися непосредственных трудовых функций в основных цехах предприятия. Но руководство это становится тоже «дуальным», поскольку обучающийся уже становится членом производственной бригады и у него появляются еще и свои «производственные» руководители.

Ну и последнее, однако, может быть, и самое важное. Для работы в дуальной системе нужна переориентация, переподготовка (или подготовка) как педагогических кадров в образовательных учреждениях, так и кадров на предприятиях. Потребуется кадры, которые будут принимать участие в процессе обучения высококвалифицированных рабочих или специалистов под конкретные рабочие места и которые, в силу этого, должны быть способны работать в совершенно новых условиях, по новым технологиям и с абсолютно новым качеством.

Все мы, безусловно, отдаем себе отчет в том, почему немецкие товары отличаются таким высоким качеством, т.к. понимаем (даже завидуем!), какие хорошие специалисты их выпускают. Но при этом, неплохо было бы понять и обстоятельство, что происходит это не исключительно лишь благодаря тому, что у них широко применяется дуальная система образования. Если уж и равняться на ФРГ, то тогда необходимо осмыслить весь системный опыт немецкого профессионального образования как единый подход. Опыт, который заключается в том, что там значительная часть молодежи изначально ориентирована на получение рабочей профессии, на то, чтобы выпускник профессиональной школы для начала, научился работать руками, зарабатывать деньги для содержания самого себя, а уже потом предусматривается его дальнейший профессиональный и карьерный рост. И по последним данным, в Германии около 60% молодежи (что составляет порядка 1,6 млн человек) предпочитают именно такой сценарий иным формам своего вхождения во взрослую жизнь [5].

В нашей же стране абсолютное большинство выпускников общеобразовательных школ хотят сразу же поступить в высшее учебное заведение. При этом не важно, кто как окончил школу — если у родителей имеются средства, то они, как правило, могут оплатить и поступление в вуз, и обучение. Но очевидно и другое — настоящие инженеры, изобретатели и конструкторы чаще всего получаются из тех, кто постигал азбуку труда с самых низов, в совершенстве владеет рабочей профессией, умеет соблюдать технологическую дисциплину и трудиться на общий коллективный результат.

Поэтому, если мы хотим коренным образом изменить ситуацию в нашей науке, в технологиях и в производстве, то нужно не просто модернизировать систему профессионального образования посредством формирования новых моделей профессиональной подготовки. Важно преодолеть отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий, а для этого необходимо в срочном порядке еще и изменить как условия поступления в вузы, так и саму государственную политику в сфере высшего образования.


Тем более, что для этого имеются и достаточно веские основания: по данным Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации, в среднем от 60% до 80% вакансий на рынке труда составляют именно рабочие профессии. При этом средний возраст российского рабочего достигает уже 53–54 лет [1].

Однако вернемся непосредственно к дуальной системе обучения: так нужна она нам или нет? Наш ответ: да нужна, причем, безотлагательно. Но... только внедрять ее необходимо там, где это реально возможно, где позволяют возможности предприятий и имеется воля их руководителей. Конечно, всем нам и можно, и нужно экспериментировать, но очень аккуратно, точно. Для таких профессий как токарь, фрезеровщик, сварщик или повар, освоение которых зачастую сопряжено с фронтальными формами обучения, это можно делать смелее.

Для подобных профессий (они не хуже и не лучше других, просто таков характер данного вида труда) переход на дуальное обучение можно выполнить в более короткий срок, и это необходимо делать, не затягивая время.

Но для целого ряда существующих профессий необходим и особый, дифференцированный подход. Среди многих к таким относится, например, профессия «тракторист-машинист сельскохозяйственного производства». К ее особенностям следует отнести то, что это сельская профессия и при ее освоении необходимо учитывать скромные возможности сельских предприятий, которыми зачастую являются мелкотоварные фермерские хозяйства, занимающиеся производством лишь определенных сельскохозяйственных культур. Данные предприятия не имеют всего того перечня и набора сельскохозяйственных машин и оборудования, который позволит обучающимся качественно отработать все необходимые темы учебной и производственной практики, согласно утвержденному образовательному стандарту.

Напомним, каким образом в подавляющем большинстве образовательных учреждений сконструирован учебный процесс по всем трем модулям профессии «тракторист-машинист сельскохозяйственного производства».

 **На местах запутались в процессах оптимизации профобразования.**

Анализируя таблицу, можно увидеть в структуре учебного процесса 8 учебных и 3 производственные практики с различным наполнением и с различными методами обучения, требующими создания достаточно разнообразных условий для их проведения.

Учебные практики «*Вождение тракторов и комбайнов*» (ПМ. 01) и «*Вождение автомобилей*» (ПМ. 03).

Занятия по данным практикам мы точно никак не сможем отработать на предприятии, т.к. для этого необходимы авто- и трактородомы со специальным обо-

Таблица 1

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРАКТИК
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ МОДУЛЯМ И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫМ КУРСАМ**

Код модуля	Название модуля	Элементы модуля		
		МДК	Учебная практика*	Производственная практика
ПМ. 01	Эксплуатация сельхозмашин и оборудования	МДК. 01.01 Технология механизированных работ в сельском хозяйстве	1. Подготовка МТА к работе 2. Работа на МТА в учебном хозяйстве	1. Работа на МТА (общая производственная практика для МДК. 01.01 и МДК. 01.02)
		МДК. 01.02 Эксплуатация и ТО сельхозмашин и оборудования	3. Вождение тракторов и комбайнов 4. ТО тракторов и сельхозмашин	
ПМ. 02	Выполнение слесарных работ по ремонту и ТО сельхозмашин и оборудования	МДК. 02.01 Технология слесарных работ по ремонту и ТО сельхозмашин и оборудования	5. Слесарные работы 6. Установка техники на хранение	2. Ремонтные работы
ПМ. 03	Транспортировка грузов	МДК. 03.01 Теоретическая подготовка водителей автомобилей категории «С»	7. Вождение автомобилей 8. ТО автомобилей	3. Транспортировка грузов

* Количество и название учебных практик может варьироваться в зависимости от учебного плана, разрабатываемого образовательными учреждениями самостоятельно, но его наполнение должно соответствовать требованиям ФГОС.

рудованием, учебные тракторы (комбайны) и учебные автомобили соответствующих категорий. Кроме того, здесь применяется только индивидуальная форма обучения (как у пианиста, водителя трамвая или зубного техника).

Учебные практики «Техническое обслуживание тракторов и сельхозмашин» (ПМ. 01) и «Техническое обслуживание автомобилей» (ПМ. 03).

Указанные учебные практики предусматривают звеньевую форму обучения, требуют наличия специального оборудования, средств проведения технического обслуживания и диагностирования автомобилей, тракторов и сельхозмашин — вплоть до наличия в гараже смотровых ям и подъемно-транспортного оборудования. Таких условий у фермеров нет даже для своих собственных нужд.

Учебная практика «Подготовка МТА к работе» (ПМ. 01) также проводится по звеньевой системе, но на открытых учебных площадках с соответствующими сельхозмашинами и средствами, а также материалами, которые необходимы для каждого, отдельно взятого агрегата. Для проверки подготов-

ленного агрегата к работе необходим участок земли. Теоретически проведение данной учебной практики организовать в фермерском хозяйстве можно, но при этом мы обязательно столкнемся с тем, что в одном хозяйстве не найдется всего перечня необходимых для выполнения образовательного стандарта агрегатов. Свозить их со всей округи в одно место?

Учебная практика «Работа на МТА в учебном хозяйстве» (ПМ. 01) проводится по звеньевой схеме, требует наличия различных типов сельхозмашин и тракторов для выполнения разных видов сельскохозяйственных работ. В процессе выполнения практических заданий потребуются средства технического обслуживания и достаточно большое количество расходных материалов (горючее, семена, удобрения, ядохимикаты и т.п.). Кроме того, для работы на машино-тракторных агрегатах будет необходимо учебное поле. Рассматривая перспективы проведения данной учебной практики в хозяйстве, необходимо отметить, что необрабатываемый участок земли, почти наверняка, найдется у каждого фермера. Но вот пере-

давать на нужды учебного процесса приобретенные в скрупулезно рассчитанном объеме расходные материалы... Понятно, что субъекты сельскохозяйственного производства, итак дотационные по своей сути, будут стараться переложить данную нагрузку обратно на плечи государства.

Учебная практика «Слесарные работы» (ПМ. 02) предусматривает либо фронтальное обучение (если позволяет помещение мастерской и наличие оборудования), либо бригадную форму организации занятий. Допускается и звеньевая форма обучения, но только по отдельным темам: рубка, сверление, нарезание резьбы и т.п. Для организации данной учебной практики потребуется отдельное помещение с общеслесарным оборудованием: слесарные верстаки по количеству обучающихся и рабочие места для сверления, заточки, разметки, рубки и др. Также потребуется необходимый набор слесарных инструментов и приспособлений на каждое рабочее место. Для повседневной деятельности фермерских хозяйств такое оснащение не требуется, и приобретать они его будут исключительно для учебных целей.

Учебная практика «Установка техники на хранение» (ПМ. 02) проводится на открытых площадках или под навесами по звеньевой системе и требует наличия достаточного количества разнообразного оборудования и материалов: установок для мойки сельхозмашин, компрессоров, домкратов, подставок, установок для нанесения антикоррозионных покрытий, смазочных и консервационных материалов и т.д. и т.п.

Производственная практика «Работа на МТА» (ПМ. 01) является по своей сути комплексной, т.е. подводящей итог всех предыдущих 8 учебных практик. Именно она позволяет обучающимся закрепить все ранее полученные ими умения и навыки в условиях реального сельскохозяйственного производства. Когда существовали крупные совхозы и колхозы, для целой учебной группы она могла быть организована в одном хозяйстве. Теперь сделать это проблематично и обучающимся приходится распределять не толь-

ко по разным хозяйствам, но даже и по разным районам. Данное обстоятельство, в свою очередь, затрудняет осуществление контроля и по сути, многие обучающиеся в период производственной практики остаются без надлежащего присмотра со стороны образовательного учреждения.

Производственная практика «Ремонтные работы» (ПМ. 02) требует наличия ремонтных мастерских, где предусмотрены рабочие места по ремонту узлов и агрегатов, соответствующего оборудования и самое главное — (!) ремонтируемой техники. Безусловно, данную практику лучше проводить звеньевым методом ввиду нецелесообразности организации нескольких однотипных рабочих мест. Но разговор идет уже не о фермерских хозяйствах, а о ремонтных предприятиях или ремонтных базах крупных предприятий. Хорошо, если таковые в округе существуют.

В ходе производственной практики «Транспортировка грузов» (ПМ. 03) каждый практикант должен индивидуально выполнять работы по перевозке груза и нужно согласиться с тем, что работодатель вряд ли предоставит практиканту возможность самостоятельно перевозить грузы. Особенно на значительные расстояния. Как и выполнять погрузочно-разгрузочные работы, оформлять товаротранспортную документацию, нести бремя финансовой ответственности и т.д.


Нами не случайно подробно охарактеризованы методика и правила проведения учебных и производственных практик по рассматриваемой профессии. В этих практиках отличаются формы организации занятий и места их проведения, для них требуется различное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и т.д. С другой же стороны — так и только так можно освоить все компетенции профессии «тракторист-машинист сельскохозяйственного производства». Попробуйте что-либо удалить, и сразу нарушится последовательность, а затем и логичность освоения целого ряда профессиональных компетенций. Кроме того, весьма серьезное условие освоения профессии связано с сезонностью большинства сельскохо-

зяйственных работ: время вспашки поля зависит от готовности почвы, период боронования согласуется с процессами влагозадержания, процесс комбайнирования неотделим от благоприятных погодных условий и т.д.

А вот теперь давайте попробуем ответить на вопрос: и где при освоении данной профессии, при организации какого вида учебной или производственной практики можно в современных условиях Свердловской (или Ростовской, или какой-нибудь другой) области применить дуальное обучение? Как практики, можем заверить: будет это очень и очень проблематично.

Варианты, конечно, имеются и, если правильно спланировать и организовать производственное обучение, то отдельные элементы учебных и производственных практик можно проводить по дуальной системе даже в тех условиях, в которых сегодня находятся наши сельские образовательные учреждения и местные сельхозпредприятия. Так просматриваются определенные перспективы для организации дуального обучения в ходе организации учебных практик №№2, 4, 6 и производственной практики №1.

Однако в данном случае следует остановиться еще на одном существенном моменте внедрения дуального обучения — необходимо очень точно определиться в связанных с данным процессом понятиях.

 **Что мы внедряем: дуальное образование или обучение?**

В январе 2014 года состоялось подписание соглашений о сотрудничестве между Агентством стратегических инициатив (АСИ) и регионами, ставшими победителями конкурса по отбору «пилотных» субъектов Российской Федерации, внедряющих элементы дуальной системы образования. В число таких регионов вошли: Калужская, Ярославская, Ульяновская, Свердловская, Нижегородская, Волгоградская и Московская области, Пермский и Красноярский края, а также Республика Татарстан.

При этом директор направления «Молодые профессионалы» АСИ Дмитрий Песков выразил надежду, что через год все регионы, подписавшие соглашения, смогут не просто успешно внедрить систему дуального образования, но и начать тиражирование своего опыта [4].


Вот так — не больше и не меньше. С одной стороны, кажется, что все понятно: регионам, которые к началу 2014 года «пилотно» доказали успешность своих попыток по внедрению «элементов дуальной системы образования», оказывается поддержка и они, за один год, из просматривающихся элементов создают у себя «системы дуального образования». В идеале — региональные. Если не все будет получаться, то, видимо, по укрупненным группам профессий (специальностей) или по отдельным направлениям подготовки. А через год делятся опытом.

Тем не менее, диалектика развития современного российского образования хороша хотя бы тем, что мы, исполнители на местах, переживая процессы реорганизации и оптимизации, путаясь в создании центров прикладных и профессиональных квалификаций, внедряя «не внедряющиеся» ФГОСы, превращаясь из «учреждений» в «организации», — понемногу, но все активнее начинаем осознавать свою роль в процессах модернизации отечественной системы образования [7], и понимать, что роль эта становится все ответственнее. Поэтому очень хотелось бы воспринимать все новации по максимуму однозначно, пропуская через себя их изначальную суть, и исполнять, искренне веря, что они приведут к успеху. Именно для этого и следует четко определиться с используемыми в контексте декларируемых задач понятиями.

Что же мы все-таки внедряем: дуальное образование или дуальное обучение? Действующий закон об образовании не дает ни малейшего шанса в затуманивании различий данных понятий, поэтому стоит подойти к данному вопросу с другой стороны: а сами-то мы интерпретируем дуальность как «образовательную технологию», «образовательную систему» или как «способ обучения»?

Ведь по определению, если это образовательная технология, то значит должен быть выстроен последовательный согласованный процесс, в котором каждая его составляющая и каждый элемент работают на конечный результат. Будет технология хоть чуть-чуть нарушена — и никто не возьмет на себя ответственность за конечный результат ее реализации. А если это так, то какой вообще смысл размышлять о возможностях, гарантиях и последствиях использования отдельных технологических элементов?

Если предположить, что мы говорим о дуальной образовательной системе в ее «немецком» варианте, то, конечно же, это еще большее понятие, чем образовательная технология. В таком случае речь уже идет о тесном взаимодействии системы профессионального образования, работодателей, профсоюзов и правительства [2]. В то же время, отечественные образовательные системы (региональные, муниципальные) функционируют сегодня посредством реализации самых разнообразных образовательных моделей и методик обучения и вряд ли какая-нибудь из них в ближайшее время будет наполнена «дуальностью» столь критично, что и сама станет дуальной.

 **Дуальное обучение должно стать инициативой не образования, а экономики.**

Остается рассматривать «дуальность» как способ обучения. И на местах, реально погруженные в условия нашей действительности, мы именно так ее сегодня и воспринимаем. И не можем представить себе, каким образом должна сработать «стратегическая инициатива» по преобразованию элементов дуальной системы образования в дуальные образовательные системы, когда всецело пропитать «дуальность» необходимо многогранные и рассредоточенные во времени процессы освоения профессий, специальностей, а то и целых сфер деятельности.

Полагаем, что сегодня гораздо реальнее обсуждать проблемы становления в России дуального обучения как процесса, который направлен на формирование у обучающихся компетенций, необходимых для выполнения ими определенных трудовых или служебных функций. Как максимум — определенных видов трудовой или служебной деятельности. Так будет вернее. Даже, наверное, и быстрее, поскольку презентованное для внедрения дуального образования время истекает, а результат все никак не приходит. А может, потому и не приходит, что сами мы еще не до конца понимаем, что именно пытаемся внедрить?

Никто не сомневается в преимуществах дуальной системы профессионального образования в Германии, это доказано. Но может быть, имеет смысл взять за основу не ее сегодняшнюю и достаточно эффективно действующую форму, а рассмотреть процесс и условия ее достижения? Тем более, что во время подписания соглашений о сотрудничестве по вопросам дуального образования между АСИ и регионами в январе 2014 года председатель Российско-Германской Внешнеторговой палаты Михаэль Хармс отметил вполне однозначно: «Я считаю, механическое перенесение немецких рецептов невозможно. У некоторых регионов, в частности, Калужской и Свердловской областей, есть замечательные инициативы, накоплен практический опыт в этой сфере, и его нужно обязательно использовать» [4].

Кроме того, не стоит забывать и то, что еще на уровне получения среднего общего образования у немецкой молодежи есть варианты его получения в основных (Hauptschulen), реальных (Realschulen) или общих (Gesamtschulen) школах. И от этого также во многом зависят траектории ее последующего профессионального становления — вплоть до того, что выпускник школы вообще идет за получением профессии не в профучилище, а на предприятие. И уже затем предприятие за свой деньг отправляет молодого человека учиться в профшколу и, кроме того, платит ему стипендию.

Вот и нужно детально разобраться, посредством чего в Германии выстроилась такая система. А не просто брать и механически переносить ее текущее состояние на себя, не отдавая отчета в том, что уже сейчас на обучение кадров частные немецкие компании тратят более 40 млн евро в год, и это гораздо больше, чем на те же нужды выделяется их государством [6].

Возможно, разработчики наших образовательных стандартов, программных, проектных и других, поддерживающих их, нормативных документов не могут (не должны?) знать всех тонкостей освоения каждой профессии или специальности. Равно, как и достаточно сильно различающихся условий социально-экономического состояния каждого региона. Но тогда, во имя того, чтобы идеи претворялись в жизнь, к разработке такого типа документов необходимо привлекать профессионалов с мест, чтобы раз от разу не получалось по принципу «хотели, как лучше, а получилось, как всегда».

В случае с дуальным обучением ситуация вообще крайне дивергентная, поэтому, безусловно, должны привлекаться заинтересованные люди с мест, причем, как из образования, так и специалисты производства вместе с представителями муниципальной власти. Тем более, что наш прогноз на перспективы зарождения дуального обучения, например, в аграрной сфере, заключается в том, что возникнет оно, как раз, не вследствие одних лишь образовательных инициатив или моделирования каких-то оптимальных для этого условий, но будет вызвано конкретной потребностью конкретного предприятия в определенном количестве работников с четко заданными знаниями, умениями и навыками.

В связи с этим, необходимо практически с полной уверенностью сказать еще об одном немаловажном факторе — требования предприятия к этим работникам не будут совпадать не только с ФГОС, но и с большинством существующих профессиональных стандартов. И что же мы тогда будем делать?

Полагаем, что уже сегодня будет не лишним вспомнить о том периоде времени, когда еще

только появлялись первые образовательные стандарты и многие профессии просто не сразу попали в перечень. Чтобы выйти из этой ситуации (т.к. эти профессии были все-таки востребованными), вводились региональные стандарты, которые разрабатывались департаментами и министерствами образования на местах. И ничего непоправимого или трагического никто в этом не усматривал.

 **Корпоративные стандарты ближе к задачам дуального обучения.**

Теперь же образовательные стандарты обязательно должны быть федеральными. Настораживает в этом не столько уровень их легитимизации, сколько ощущение, что процесс никак не уравнивается, а стандартизация не дает ожидаемого результата. Более того, в некоторых случаях образовательные стандарты противоречат их профессиональным аналогам и, таким образом, сдерживают обновление содержания целого ряда профессий и специальностей, фактически затормаживая их развитие.

В этом смысле, получившие сегодня широкое распространение

корпоративные стандарты, прописанные фактически под конкретное предприятие, являются не только верным признаком их дальнейшей перспективности — более того, они просто в принципе гораздо ближе к самой сути дуального обучения. И не только вследствие какой-то особой выверенности требований к своему будущему (действующему) работнику — видимо, вкладываться в собственное восприятие желаемого состояния предприятия его руководству, по определению, и выгоднее, и понятнее.

Библиографический список:

1. Дуальное обучение: опыт Германии и реалии России. Дуальная система /02.06.2010, Управление производством [Электронный ресурс]//Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/personnel_management.html, свободный.
2. Есенина Е.Ю. О модели профессионального образования с учетом опыта Германии и Финляндии [Текст]/Е.Ю. Есенина//Профессиональное образование. Столица. — 2014. — №11 — С. 17–20.
3. Минобрнауки: сроки обучения в техникумах для поступивших после 9-го класса увеличатся /26.11.2014, Информационное агентство России — Урал [Электронный ресурс]//Режим доступа: <http://itar-tass.com/obschestvo/1603141>, свободный.
4. Система дуального образования стартовала в 10 пилотных регионах /

30.01.2014, *Новости АСИ* [Электронный ресурс]//Режим доступа: <http://www.asi.ru/news/15749>, свободный.

5. Соловьева С.В. Дуальная система профессионального образования в Германии [Текст] / С.В. Соловьева. — Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». — 2013. — №4 (32) — с. 95–99.

6. Что немцу хорошо, то русскому смерть: отечественные вузы и работодатели не могут найти общий язык / «Учительская газета» от 22.05.2012. — №21.

7. Смирнов И.П. МЦПК и ремейки профессионального образования. — Профессиональное образование. Столица. — 2014. — №5. — с. 43-50.

Ключевые слова: дуальная система образования, федеральный государственный образовательный стандарт, производственная практика, корпоративный стандарт.

Keywords: dual system of education, federal state educational standard, manufacturing practices, corporate standard.

ОТ РЕДАКЦИИ: Мы ожидаем, что на критическую статью специалистов двух «пилотных» регионов, внедряющих дуальную систему обучения, откликнутся и их коллеги и организаторы пилотного проекта.

 **НОВОСТИ**

ЧТО РУССКОМУ ХОРОШО, ТО НЕМЦУ...

Первый в России пилот-иностранец Клаус Дитер Рольфс, которого в прошлом году с помпой «презентовало» руководство «Аэрофлота», на днях уволился, не продержавшись в непривычных условиях и полугода. Немецкий пилот решил по-тихому уйти из российской авиакомпании, потому что так и не дождался обещанного: достойных условий труда и стабильной зарплаты.

— Насколько известно, одна из главных причин, по которым Клаус Дитер Рольфс уволился из авиакомпании, это невыполнение устных обещаний, которые были даны ему в отделе кадров при устройстве на работу. Кстати, это характерная черта работы руководства компании, с чем столкнулись сотни пилотов — в коллективном договоре все эти обещания не прописываются... Во-вторых, пилота не устроил уровень зарплаты в евро после скачка курса. Ведь зарплата пилотов в рублях

не менялась с августа 2013 года, — объясняют в Шереметьевском профсоюзе летного состава. В 2014 году у ведущих авиакомпаний резко снизился рост авиаперевозок — с 20-30 до 9%. По прогнозам, число авиаперевозок будет падать дальше. А ведь изначально авиакомпании, которые лоббировали эту инициативу, делали упор на том, что из-за роста авиаперевозок некому будет летать... Тем временем, в крупнейших российских авиакомпаниях наметился отток профессиональных кадров. Все чаще на более выгодных условиях и с более высокой, чем в России, зарплатой работу летчикам предлагают иностранные компании. Остается вопрос, если иностранцы не приживутся у нас, а отечественным пилотам понравится работать в иностранных компаниях, с летчиками какого профессионального уровня придется летать россиянам?