

Подписной индекс – **65331**  
в каталоге «Издания органов научно-технической информации»  
агентства «Роспечать»

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

***Аналитические обзоры  
по основным направлениям развития  
высшего образования***

**МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО  
В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ: РОССИЯ – ГЕРМАНИЯ.  
РОССИЯ – ФИНЛЯНДИЯ**

**9**

**Москва  
2014**

Содержание, формы и методы обучения в высшей школе:  
Аналитические обзоры по основным направлениям развития  
высшего образования, 2014, вып. 9, 1–88.

УДК 378.1

**Есенина Е.Ю., Факторович А.А.** Международное сотрудничество в сфере профессионального образования: Россия – Германия. Россия – Финляндия / Е.Ю. Есенина, А.А. Факторович. – М., 2014. – 88 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; Вып. 9).

Рассмотрены основные направления и результаты сотрудничества России с Германией и Финляндией за последние несколько лет, значимые для развития отечественной системы профессионального образования. Представлен опыт немецких и финских коллег по созданию механизмов взаимодействия сфер труда и профессионального образования, развитию системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, подготовке педагогических кадров, наставников на производстве. Проанализированы промежуточные итоги региональной практики внедрения элементов дуального обучения, реализующейся в нескольких пилотных субъектах Российской Федерации с начала 2014 г. Приведены примеры позитивной практики сотрудничества российских и зарубежных организаций профессионального образования, организаций работодателей по внедрению моделей подготовки квалифицированных кадров, отвечающих потребностям современной экономики. При подготовке обзора использованы материалы Н.А. Рассказовой, С.К. Обмоина, Н.В. Петровой.

Обзор адресован работникам органов управления образованием субъектов РФ, образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, региональных методических служб, учебных центров организаций работодателей.

УДК 378.1

Ответственный за выпуск  
д-р пед. наук Е.Ю. Есенина

ISSN 0208–0117

© ФИРО, 2014  
© Авторы, 2014

Аналитический обзор одобрен Редакционным советом  
ФИРО и рекомендован к изданию

**СОДЕРЖАНИЕ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

*Выпуск 9*

**МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В СФЕРЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
РОССИЯ – ГЕРМАНИЯ. РОССИЯ – ФИНЛЯНДИЯ**

Екатерина Юрьевна Есенина, д-р пед. наук  
Алла Аркадьевна Факторович, д-р пед. наук  
(ФИРО)

Редактор М.В. Угольникова  
Корректор Л.Г. Пустовалова  
Технический редактор Е.К. Прокахина

Подписано в печать 16.09..2014  
Бум. офс. Печать на ризографе. Гарнитура Таймс  
Формат 60х90/16. Усл. п.л. 5,5. Уч.-изд.л. 3,96  
Тираж 200 экз. Заказ №

Федеральный институт развития образования  
(ФИРО)

125319, Москва, ул. Черняховского, д. 9  
Оригинал-макет подготовлен в ФГАУ ФИРО  
Отпечатано в отделе оперативной полиграфии ФГАУ ФИРО  
111024, Москва, Е-24, ул. 3-я Кабельная, д. 1  
Телефон 8(495)673-36-81, 8(495)730-52-59, доб. 601, 602

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

---

АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОБЗОРЫ  
ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ  
РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Выпуск 9

СОДЕРЖАНИЕ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

---

**МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО  
В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
РОССИЯ – ГЕРМАНИЯ. РОССИЯ – ФИНЛЯНДИЯ**

**ВВЕДЕНИЕ**

Профессиональное образование – основа конкурентоспособности экономики страны. Мы часто встречаем эту мысль в современных российских публикациях и документах. Как от идеи перейти к реальности? Профессиональное образование – значит, тесно связано с миром профессий: рынком труда, организациями работодателей. Единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности – вот основные принципы компетентностного подхода, лежащего в основе новых российских образовательных стандартов профессионального образования (ФГОС ПО). Для успеха их реализации необходимо тесное взаимодействие образовательных организаций профессионального образования с работодателем. И такой опыт есть в России, но его пока нельзя назвать общепринятой практикой.

Причин этому много, среди них 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».

Характерной чертой международных процессов в сфере профессионального образования является взаимосвязь развития теории и практики, вовлечение в это развитие представителей всех заинтересованных сторон (как сферы образования, так и труда и на всех уровнях – от локального до федерального) для выстраивания новой методологии при последовательном ответе на вопросы о целях изменений, их предмете, необходимых условиях и инструментарии для этих изменений, обеспечения системы мониторинга достижения целей и анализа их актуального состояния.

Капиталистическое общество всегда прагматично подходило ко всем сферам своей жизни. В основе лучших западных философских идей лежат принципы разумного эгоизма и личной пользы. Человек уважает себя и стремится к собственному благосостоянию, при этом уважая интересы других, и, вступая с ними во взаимодействие, преследует достижение целей, взаимовыгодных сторонам.

Транспонирование этой философии на систему образования логически ведет к необходимости создания открытой внешнему заказу системы, полезной разным заинтересованным сторонам и самой себе.

Сотрудничество России с Германией и Финляндией – ближайшими соседями – в сфере образования имеет глубокие исторические корни и традиции, уходящие в глубь веков. Если ограничиться только прошлым и нынешним веками, то взаимодействие в сфере профессионального образования насчитывает около семидесяти лет – солидная человеческая жизнь.

В ноябре 2012 года был подписан Меморандум о намерениях Министерства образования и науки Российской Федерации и

Министерства образования и научных исследований Федеративной Республики Германия по сотрудничеству в сфере профессионального образования и повышения квалификации, в котором, в частности, отмечено, что «стороны с удовлетворением отмечают накопленный опыт интенсивного сотрудничества России и Германии в сфере профессионального образования и повышения квалификации, которое они ведут с 2005 года в рамках Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию. Это сотрудничество содействовало установлению взаимного понимания систем профессионального образования и обмену, оказав тем самым поддержку общественному и экономическому развитию в обеих странах».

Сотрудничество России и Финляндии развивается на уровне Соглашения между Федеральным институтом развития образования России и Национальным управлением образования Финляндии. Развивается и растет Российско-Финская сеть сотрудничества. Стали традиционными совместные семинары, обмен обучающимися и преподавателями.

Сотрудничество – совместный труд – имеет полезные сотрудничествующим сторонам результаты. О некоторых из них и будущих перспективах идет речь в этом выпуске.

## **РОССИЯ – ГЕРМАНИЯ**

По данным опроса Минобрнауки России, в нашей стране существуют совместные российско-немецкие программы с 1960 года.

Недавно проходил российско-германский год образования, науки и инноваций, который укрепил и развил существующие связи между образовательными учреждениями России и немецкими компаниями, ведущими свою деятельность на территории нашей страны. Несомненно, важно и полезно, что эта работа проходит в тесном взаимодействии с Минэкономразвития РФ и Российско-Германской внешнеторговой палатой.

Дуальная система обучения – самая распространенная, популярная в обществе, среди молодежи траектория профессионального образования ФРГ.

Более 50% выпускников средних школ Германии, по данным национального доклада страны о развитии профессионального образования за 2012 год, выбирают именно эту траекторию. Система подразумевает сочетание практического обучения по профессии на предприятии с теоретическим в профессионально-техническом училище.

Особый интерес к дуальной системе обучения в современной России неслучаен. Профессиональное образование никогда не мыслилось без взаимосвязи с производственной сферой, без определенным образом организованной практики.

В Германии 25% предприятий вовлечены в профессиональное образование через дуальную систему обучения. Компетентностный подход и дуальная система очень близки по своим принципам, но есть и отличия, которые особенно важно осознать сейчас в нашей стране. Можно сказать, что немецкая дуальная система – хранилище исторической памяти социалистического периода, но с поправкой на современную капиталистическую реальность.

В советский период нашей истории принцип сотрудничества образовательных организаций с общественными и трудовыми коллективами, шефство предприятий над образовательными учреждениями, развитие системы наставничества на производстве, поддержка молодых специалистов определялись законодательно. Так, в статье 64 закона РСФСР «О народном образовании» 1974 года говорилось о том, что «предприятия, учреждения и организации создают необходимые условия и учебно-производственную базу для проведения профессионального обучения рабочих на производстве и осуществляют контроль за их обучением».

В трудное время 90-х годов XX века это налаженное на основе централизованной государственной власти взаимодействие разрушилось, но потребность в нем, разумеется, не могла исчез-

нуть. Просто понадобились новые механизмы, соответствующие новым условиям социально-экономического развития. И дуальная система обучения в современности стала рассматриваться как один из возможных механизмов.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 года в своем выступлении Владимир Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности». «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях», – сказал Президент России. «Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это, как вы знаете, мы много раз тоже об этом говорили, одна из ключевых задач развития», – подчеркнул он.

Но не секрет, что ни в одной стране мира не удалось повторить собственно немецкую дуальную систему. Пожалуй, не стоит такая задача и в России. Заслуживают внимания и осмысления, адаптации к отечественной системе профессионального образования отдельные ее элементы.

Важно понимать, что отличает эту систему, делает неповторимой для других стран. Это важно, так как Россия обладает достаточным потенциалом, чтобы найти основания для собственной неповторимости, вбирая лучший опыт.

Необходимо подчеркнуть, что основные элементы, в совокупности дающие дуальную систему, трудно отделимы друг от

друга и требуют взвешенных, продуманных решений на всех уровнях.

Система основана на философской взаимосвязи целей и инструментария их достижения, где, казалось бы, явный прагматизм оборачивается заботой о человеке.

Стратегическая цель Германии – конкурентоспособность экономики, диверсификация и высокое качество продукции – поддерживается исторически сложившейся идеей развития среднего класса, квалифицированных и предприимчивых работников как основы государственности, стабильности.

Для реализации цели выстраивается следующий инструментарий.

1. На уровне управления – коллегиальность принятия решений и разделение функционала для обеспечения качества результатов обучения между федеральными и земельными властями, предприятием, центром компетенций, профессиональной школой, торгово-промышленной палатой.

2. Продуманная и развитая система профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.

3. Обеспечение научно-методического сопровождения образовательного процесса на всех его этапах; формирование общих дидактических принципов обучения через действие и процесс, основанного на осмысленном выполнении рабочих задач, что обеспечивает качественный результат профессиональной деятельности. Внимание эстетике труда, его условиям (от рабочего места до внешнего вида рабочего).

4. Соблюдение принципов независимости оценки результатов обучения как студентов, так и педагогических кадров.

5. Особое внимание к институту наставничества: с одной стороны, высокие требования к компетенциям, закрепленные официальными документами на федеральном уровне, с другой стороны, обеспечение устойчивого позитивного имиджа, престижа в обществе, карьерного роста.



**Дуальная система – результат развития лучших идей педагогики и экономики. Главный принцип – целесообразность.**

В основе немецкой дуальной системы, ее популярности, устойчивости, эффективности лежат многовековые традиции и глубокие философские корни.

В очень далеком прошлом изнуренная тридцатилетней войной, обнищавшая Германия, чтобы выжить, должна была найти инструмент конкурентоспособности с Англией и Францией. И инструмент стал строиться на основе изучения лучших идей соседних европейских стран и собственных традиций.

Идея «промышленной школы» как объединения взрослых людей, где могут учиться и дети, на основе принципа соединения умственного и физического производительного труда существовала в трудах английского ученого-экономиста Д. Беллера.

Французский педагог Ж.-Ж. Руссо когда-то выдвинул идею о том, что для качественного ознакомления детей с ремеслами им необходимы полные дни практики по несколько раз в неделю. Сейчас это один из основных элементов немецкой дуальной системы – два дня теоретического обучения в профтехучилище и четыре дня практики на рабочем месте на предприятии.

Идея швейцарского педагога И.Г. Песталоцци о самообразовании ручного труда детей для самого ученого закончилась крахом – дети по возрасту были слишком малы и организованная Песталоцци школа пришла в упадок. Однако в современной Германии баланс между стипендией ученикам на предприятии и качеством их работы уже со второго года обучения из трех позволяет предприятиям окупить их расходы на обучение.

Примеры можно продолжить. Главное состоит в том, что дуальная система выросла из последовательного развития лучших идей в педагогике и экономике, направленных на решение задачи подготовки квалифицированных кадров как основы конкурентоспособности той или иной страны. Качественная и хорошо себя обеспечивающая собственным трудом рабочая сила становится залогом процветания государства. Эта цель заставляла

искать новые методы обучения, объединяла усилия предприятий, школ и государственной власти.

Германия была охвачена реформами образования уже с восемнадцатого века. «Приобретение знаний путем личных наблюдений, путем личных опытов, в процессе своего собственного труда – это то, чему в ходе воспитания совершенно не учат или, в лучшем случае, на что смотрят как на нечто второстепенное. Это происходит потому, что все еще стоят на точке зрения школьной учености и видят главную задачу воспитания в учении», – писал немецкий ученый И.Г.Г. Хойзингер еще в 1798 году.

Как считал И.Г. Фихте, не знание само по себе, а поведение в соответствии со знанием, деятельность определяет ценность человека.

Эти идеи ясно просматриваются в современных принципах немецкой дуальной системы «обучение через действие», «обучение через процесс».

Например, современный учебный центр компании Siemens в своей деятельности в качестве основного использует метод проектов. Студенты со второго семестра первого курса уже выполняют проекты в подгруппах. Им выдаются определенные средства для самостоятельной закупки материалов, эти траты нужно рассчитать, обосновать. Они самостоятельно могут усложнить задание и найти пути его решения, при этом используются компьютерные программы (например, по черчению – CAD), программирование, так как работа требует выполнения операций на станках с программным управлением. Студенты получают консультации по физике, математике, химии по мере необходимости. У них высокая мотивация к обучению, так как они нуждаются в эффективном освоении теории для решения общей практической задачи. Они сами оформляют всю документацию по проекту, включая чертежи, расчеты, отчет о результатах работы и его представление (презентацию). Важно осмысленное действие, которое приводит к качественному результату в силу ведения качественного процесса деятельности.

В немецких традициях – ремесленные гильдии, объединения людей профессии, передающих свое мастерство из поколения в

поколение, людей предприимчивых, способных вести свое дело от закупки сырья и инструментов до реализации готовой продукции; людей, совместно решающих задачи развития профессии, подготовки собственной смены.

Ремесленников в Германии искони считали фундаментом, на котором держатся все сословия, отсюда и особое уважение к ним в обществе, гордость ремесленников за принадлежность к профессии. Озабоченность развалом этого фундамента из-за развития мануфактурного производства, где рабочий выполнял только одну повторяющуюся функцию, высказали в своих работах К. Маркс и Ф. Энгельс. Несмотря на то, что они никогда не писали работ по педагогике, их идея гармонично развитой личности была подхвачена не только в Германии, но и во многих других странах, это была одна из ведущих идей советской педагогики.

Мануфактурное производство отупляет рабочего, он теряет «комплексную» подготовку ремесленника, а развивающейся крупной промышленности требуется уже хорошо образованный рабочий, деятельность которого связана с чередованием умственного и физического труда. Образование позволит все профессиональные действия сделать осмысленными, что повысит качество результатов труда. Достаточно развитый и обеспеченный в силу повышения качества продукции средний класс, по Марксу, является основой крепкого государства.

В девятнадцатом веке школа в Германии воспринималась как средство ликвидации промышленной отсталости. Качество продукции связано с качеством квалификации рабочих, поэтому сами фабриканты искали лучшие мировые практики подготовки кадров и охотно вкладывали средства в обучение своего персонала. Одной из господствующих идей стала идея «единого экономического сообщества». Согласно ей, перед каждым человеком стоит определенная задача. Пекарь нуждается в мельнике, тот – в крестьянине, крестьянин – в портном или шорнике и т. д. Торговец, ученый, князь не могут обойтись без ремесленников и рабочих. Каждый член экономического сообщества нуждается в другом, работа каждого должна быть качественной. Это основа общего процветания.

Программы обучения стали общим делом системы профессионального образования и сферы производства. Можно упрекать эти программы в излишнем прагматизме, утилитарности, они действительно прежде всего обеспечивали профессиональные нужды. Например, существовал курс деловой переписки, по аналогии с ним – курс деловой арифметики, в программу входили важнейшие сведения из анатомии и физиологии, гигиены и охраны труда для обеспечения здоровья рабочего. Со временем важнейшей частью системы обучения стала довольно ранняя профессиональная ориентация, целью которой было познакомить детей с большим числом профессий, помочь им найти профессию в соответствии со своими возможностями и потребностями, при этом удовлетворяя и потребности общества и государства. Главный принцип – целесообразность во всем.

### **Воспитание среднего класса – основа государственности и конкурентоспособности**

К началу XX века в Германии было осознано несоответствие содержания и методов обучения экономическим условиям развитого капитализма. У традиционного школьного энциклопедизма и практической деятельности разные цели. Эта мысль стала основой реформ, в ходе которых выделилось три основных направления в средней общеобразовательной школе, построенных на принципах обучения через деятельность: мануализм, профессионализм и активизм.

В основу мануализма положена идея ручного труда как предмета и принципа обучения, это ремесленное направление, в котором не ставилась задача подготовки собственно к профессиональной, трудовой деятельности. Можно сказать, что это часть развивающего обучения в общеобразовательной школе.

Направление профессионализма как раз подразумевало подготовку к профессиональной деятельности, выработку необходимых умений, черт характера. В русле этого направления выросла идея дополнительных школ для молодых рабочих. Общеобразовательная программа приспособлялась к нуждам профессиональной деятельности. Обучение шло в школах и на производстве.

И наконец, активизм предполагал, что трудовой является любая деятельность – познавательная, художественная и т. д. Особое значение здесь придавали эстетическому воспитанию.

В современности мы видим, как эти три направления развились и преобразовались в системе профессионального образования Германии. В дуальной системе существует обучение и ремеслам, и профессиям, основанное на комплексных, проектных заданиях и направленное на достижение квалификации, необходимой в реальной профессиональной деятельности. Это обучение может вестись на предприятии или в центре компетенций. Немало внимания уделяется эстетике рабочего места, внешнему виду рабочего, мастера-наставника (у многих принято ношение формы гильдии с отличительными знаками профессии). Линия активизма прослеживается и в профессионально-технических училищах. Их программа теоретического обучения поддерживает практическую часть и предусматривает возможность внеклассной активности студентов – кружки по интересам, самодеятельность, международный обмен и т. д. Идея гармоничного развития человека, работника сохраняется и заключается в том, что у него есть разные возможности во время обучения, попробовать можно все, но в результате должен быть сделан выбор, чему больше уделить внимание – программе училища с перспективой быть лучше подготовленным для обучения в вузе или программе практического обучения на предприятии с перспективой качественного овладения профессией и хорошего заработка в ближайшие сроки. При этом уровень современного общего образования обеспечивается в любом случае.

Философской основой современной дуальной системы, по мнению экспертов Федерального института профессионального образования Германии, является философия *Beruf* (в переводе «профессия», «труд»). В ней явно прослеживаются идеи прошлого, и заключается она в следующем.

Рабочая сила современной Германии характеризуется наличием большого сегмента работников среднего уровня квалификации с высокой степенью автономии (самостоятельности в процессе профессиональной деятельности). В то время как во многих

других странах очень ярко выражено разделение должностей рабочих и руководящего состава, в Германии около 60% рабочей силы находятся на среднем уровне квалификации, которая предполагает и менеджерские (предпринимательские) компетенции. Такой подход обеспечивает широкое разнообразие высококачественной немецкой продукции. Дуальная система профессионального образования и обучения глубоко укоренена и тесно связана с производством. Конкурентоспособность немецкой экономики в прошлом и настоящем опирается на квалифицированных рабочих и служащих среднего уровня квалификации – это стратегически важный, главный тип квалификации для пути развития промышленности и экономики, выбранного в Германии.

Ученичество на предприятии вызывает множество споров и комментариев. Многие эксперты видят противоречие между узко направленными целями работодателей, которые выступают против всего, что непосредственно не связано с выполнением задач конкретной работы, и правительством, которое предпочитает широко образованных и социально мобильных граждан.

Как это противоречие решается непосредственно в компаниях и в Германии в целом? Почему многие бывшие ученики остаются работать в своей компании практически всю жизнь?

### **Коллегиальность принятия решений – законодательная основа дуальной системы**

Главная черта немецкой дуальной системы – тесное сотрудничество между системой профессионального образования, работодателями, профсоюзами и правительством. Социальный диалог и представление интересов работников являются важным фактором внедрения реформ. Руководство и работники компаний оказывают значительное влияние на содержание и форму программ обучения, прилагая усилия к тому, чтобы учитывались их требования и интересы. Непременным условием эффективности дуальной системы является ответственная работа всех участников, не ограниченная рамками конкретных интересов отдельных групп.

Федеральное правительство ответственно за разработку концепции подготовки по профессиям в рамках дуальной системы. Обязательное утверждение перечня профессий, требующих профессионального образования, на общегосударственном уровне гарантирует, что при подготовке учитываются основные принципы, согласованные с отраслью и Федеральными землями (Länder), и что подготовка осуществляется исключительно в соответствии с нормами, утвержденными Федеральным правительством. Главная функция государства — координация и обеспечение законодательной базы.

На федеральном уровне в Германии приняты Закон «О профессиональном образовании», «Ремесленное уложение», «Директива о пригодности инструкторов», которые регулируют взаимоотношения учащегося с предприятием и образовательным учреждением. Законом определено, какие предприятия могут участвовать в обучении (из 3,6 млн предприятий Германии в программе профессионального обучения задействовано 500 тыс.).

В федеральном правительстве Германии ответственность за решение общих вопросов политики в сфере профессионального образования и обучения возлагается на Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBWF). К таким вопросам относятся, например, уже упомянутый Закон «О профессиональном образовании», составление Ежегодного отчета о профессиональном образовании и обучении, правовой надзор за деятельностью и финансирование Федерального института профессионального образования (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB), а также реализация программ по модернизации системы профессионального образования.

Утверждение образовательных программ по отдельным профессиям, требующим формального образования, входит в обязанности федеральных министерств, ответственных за соответствующую профессиональную область. В большинстве случаев ответственность возлагается на Федеральное министерство экономики и технологий (BMWi). Утверждение Министерством труда Германии требуется для образовательных программ, каса-

ющихся социально незащищенных слоев населения, безработных, лиц с ограниченными возможностями здоровья. Министерство труда разрабатывает «Положение об обучении», регламентирующее экзаменационные требования. Однако во всех случаях требуется также одобрение Министерства образования и научных исследований. Это министерство выполняет координирующую и управляющую функцию.

На общегосударственном уровне главным учреждением, ответственным за достижение согласия между всеми сторонами, участвующими в регулировании системы профессионального образования и обучения, является Федеральный институт профессионального образования, при котором находится Координационный совет. В нем представлены все заинтересованные стороны – работодатели и их ассоциации, торгово-промышленные и ремесленные палаты, профсоюзы, образовательные организации, министерства: образования и научных исследований, экономики, труда; мастера и обучающиеся. Координационный совет утверждает изменения в рамочных учебных планах и регламентах обучения по профессиям, утверждает новые профессии (квалификации). Структура голосования: 8 голосов от каждой социальной группы (профсоюзы, министерства, регионы), решение принимают консенсусно. Этот орган так называемого четырехстороннего центрального правления (Hauptausschuss) консультирует Федеральное правительство по основным вопросам дуальной системы обучения – профессионального образования на предприятиях.

Такая система коллегиального принятия решений действует на всех уровнях – федеральном, земельном, муниципальном, институциональном. Согласно Конституции Германии (Grundgesetz), школьное образование находится в компетенции земельных министерств образования и культуры. Министры образования и культуры каждой из федеральных земель сотрудничают в составе Постоянной конференции (КМК) с целью достижения определенного уровня единообразия и сопоставимости, особенно в области образовательной политики в сфере школьного и высшего образования. Решения Постоянной конференции имеют ре-



комендательный характер и получают обязательную юридическую силу только после одобрения со стороны каждого конкретного земельного парламента. В федеральных землях учреждены комитеты по профессиональной подготовке, в которых в равных пропорциях представлены работодатели, сотрудники и высшие земельные органы. Они консультируют земельные правительства по вопросам профессионального образования.

Любая из представленных в таких коллегиальных структурах сторон может инициировать изменения в рамочном учебном плане, образовательной программе. Решение о целесообразности изменений принимается коллегиально.

Если это изменение в рамочном учебном плане (федеральном документе), то подается заявка в Координационный совет при Федеральном институте профессионального образования, который отдает вопрос на экспертное рассмотрение. В институте работает 630 экспертов по разным профессиональным областям, которые финансируются из федерального бюджета, эксперт проводит анализ целесообразности внесения изменений, его доклад рассматривается на заседании Координационного совета, после чего принимается решение. Такая процедура занимает от трех до шести месяцев, в отдельных случаях больше.

Работодатели и профсоюзы играют ключевую роль в обсуждении изменений, поскольку структура профессионального обучения должна соответствовать требованиям отрасли. При возникновении потребности в изменениях – например, в сфере квалификационных требований – Федеральное правительство, федеральная земля, отрасль и профсоюзы согласовывают основные принципы внедрения преобразований. Затем привлеченные к работе эксперты продолжают и постоянно координируют работу по формированию рамочных учебных планов. Без участия Федерального правительства социальные партнеры согласовывают детали профессионального обучения на предприятии, в частности, размер стипендии, выплачиваемой студентам, в рамках свободного обсуждения условий коллективного договора. Некоторые коллективные договоры также предусматривают положения,

касающиеся таких вопросов, как дальнейшее трудоустройство выпускников по договорам, заключаемым на ограниченный срок. Предприятия заключают с учениками контракты, принимают на себя затраты на обучение и выплачивают ученикам стипендию, регулируемую коллективным договором, которая увеличивается с каждым годом обучения и в среднем составляет около одной трети от начальной оплаты труда квалифицированного рабочего.

Организация обучения по дуальной системе носит сетевой характер с четким распределением обязанностей и вариативностью решений.

Главная роль в области профессионального образования в рамках дуальной системы принадлежит предприятиям, которые заключают договор с каждым учеником отдельно, специально выделяют средства на подготовку инструкторов, наставников, обеспечивающих образовательный процесс на предприятии, составляют индивидуальный план обучения каждого ученика на весь срок образовательной программы, предусматривающий практическое обучение на предприятии и теоретическое обучение в профессионально-техническом училище. Общую ответственность за ученика несет предприятие, оно контролирует посещение учеником училища, успехи по программе, организует итоговую аттестацию (сертификацию квалификации) в торгово-промышленной или ремесленной палате.

Профессионально-технические училища (профессиональные школы) выполняют вспомогательную функцию – в них осуществляется теоретическая подготовка. Как правило, в рамках дуальной системы образования учащиеся посещают вечернюю профессиональную школу один или два раза в неделю, где они получают преимущественно теоретические и практические знания, связанные с их профессией; кроме того, они посещают занятия по общим предметам, таким как экономика, обществознание, иностранные языки. Систематическое обучение в профессиональной школе является необходимым дополнением к технологически ориентированному обучению на предприятии.

Существуют также профессиональные школы с очной формой обучения. В этом случае они обеспечивают учащимся стажировку

ровку на предприятии или практическое обучение в Центрах компетенций, иногда практическое обучение ведется в мастерских самих профессиональных школ. Как правило, это те учащиеся, которые по каким-либо причинам не смогли заключить договор с тем или иным предприятием, часто это так называемые трудные подростки, из неблагополучных семей. В то же время профессиональную школу с очной формой обучения могут посещать ученики, которые не получили полного среднего образования (оно является обязательным в дуальной системе обучения) и (или) профессия которых требует достижения совершеннолетия. В этом случае предприятия заинтересованы, чтобы ученики получили среднее полное образование в течение года, а далее обучались на предприятии. Профессиональные школы выполняют, как уже отмечалось, социализирующую, культурно-воспитательную функцию. Ученики (студенты) во время посещения профессиональной школы имеют возможность участвовать в самодеятельности, спортивных соревнованиях, экскурсиях, зарубежных поездках.

Третий возможный участник процесса обучения – Центр компетенций. Это довольно распространенный случай, когда 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.

Предприятия малого и среднего бизнеса часто не в состоянии обеспечить обучение по установленной программе в полном объеме: у них может отсутствовать подходящий обучающий персонал, либо, в связи с их конкретной специализацией, на таких предприятиях выполняется неполный объем работ по той или иной профессии. Для проблем такого рода существуют разные варианты решений.

Образовательные учреждения предлагают учащимся программы межфирменной профессиональной подготовки (в том числе в Центрах компетенций).

Предприятия формируют структуры сетевого обучения (Ausbildungsverbünde). Существует четыре традиционные модели таких структур:

1. «Главное предприятие и предприятия-партнеры» (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben): главное предприятие в целом ответственно за обучение, однако частично обучение проходит на различных предприятиях-партнерах.

2. «Заказная профессиональная подготовка» (Auftragsausbildung): некоторые периоды обучения проходят за пределами основного предприятия, возможно, 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 (принцип ротации). 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.), в то время как основные предприятия занимаются обучением практикантов. Управляющими органами ассоциации являются общее собрание и почетный комитет. Права и обязанности членов ассоциации определяются уставом.

Таким образом, можно сказать, что каждая образовательная программа в рамках дуальной системы является сетевой, в ее реализации участвуют предприятие (одно или несколько), профессиональная школа, Центр компетенций.

Особую роль в образовательном процессе дуальной системы играют торгово-промышленные и ремесленные палаты. Это самоуправляемые отраслевые организации, которые выполняют консалтинговые, оценивающие и контролирующие функции в рамках дуальной системы, их называют «компетентные органы». Советники торгово-промышленных палат по вопросам обучения проверяют степень готовности компаний и преподавателей к организации профессионального обучения и проводят консультации как для компаний, так и для студентов, в частности по вопросам организации и проведения независимой оценки качества результатов обучения. Немецкие компании обязаны регистрироваться в палатах и делать взносы, которые идут на обеспечение образовательного процесса. Например, в области строительства существует так называемая касса социального строительства – фонд финансирования социальных нужд отрасли. Компании, ведущие обучение, получают из этого фонда финансовую поддержку – консультации по организации обучения, экзаменационные процедуры для них бесплатны (например, в Берлинской земле 1800 строительных предприятий, но ведут обучение и получают финансовую поддержку только 200).

В торгово-промышленные палаты с предприятий направляются договоры с учениками, палаты проверяют их и регистрируют. Торгово-промышленные и ремесленные палаты следят за общей организацией экзаменов: устанавливают даты и формируют экзаменационные комиссии, которые проводят экзамены, палатами утверждаются форма документов, которые выдаются по итогам экзаменов. Палаты участвуют в проведении как итоговой сертификации квалификации, так и промежуточной аттестации обучающихся.

### **Независимость оценки, сертификация квалификаций – залог качества результатов дуальной системы**

В оценочных процедурах используются принятые в большинстве современных европейских стран принципы.

Независимость оценки – констатация наличия квалификации, проведение независимой от обучающихся процедуры оценки, в которой в качестве экспертов выступают представители про-

фессионального сообщества (не предприятия, где проходило обучение!), обладающие опытом и высокой квалификацией в определенной трудовой (профессиональной) деятельности, представители самой торгово-промышленной палаты, преподаватели профессиональных школ, центров компетенций. Объективность оценивания – осуществление оценивания независимыми экспертами на основании показателей и критериев, объективно значимых для качества выполнения деятельности. Оценочные средства носят комплексный характер, требуют многоходовых решений как в известной, так и в нестандартной ситуациях. Они направлены на решение профессиональных задач, требующих применения информации из разных предметных областей, актуализации умений и знаний в новой ситуации, выполнения универсальных способов деятельности. Этапность оценивания – есть условия допуска к экзамену (результаты «книжки» (дневника) студента, аттестат с оценками из профессиональной школы, характеристика с предприятия); состав, форма экзаменационных процедур могут быть разнообразными: письменный этап, устный, выполнение практического задания; и наконец, экзамен проходит несколько дней, как правило, 3–5 – поэтапно. В результате его прохождения выдается сертификат торгово-промышленной (ремесленной) палаты. Он является свидетельством наличия определенной квалификации.

Письменная часть экзамена может проходить в единый для всей Германии день. Его результаты публикуются на специальном сайте. Все перечисленные принципы и правила относятся к аттестации как учеников, так и инструкторов, наставников. Для учеников экзамены проходят бесплатно, для инструкторов – платно.

### **Три важнейшие составляющие организации и ведения образовательного процесса в рамках дуальной системы**

Эти составляющие – система профориентации и профессионального самоопределения, система регламентов (руководств) по профессиям и институт наставничества.

Система профориентации является логическим продолжением философии Beruf – вся деятельность в рамках этой системы

направлена на то, чтобы создать почву для пересечения интересов личности, системы образования, работодателя, государства. Каждая из сторон получает выгоду от качества квалификации. Для человека – это средство обеспечения себя и своей семьи, для системы образования – обеспечение собственной конкурентоспособности, для работодателя – качественный труд работника, который влияет на успешность предприятия, для государства – качественный труд работника, который влияет на успешность предприятия, что, в свою очередь, влияет на экономическое развитие страны.

Необходимо помочь человеку понять, какая профессия и квалификация наиболее привлекательна для него, в какой области его труд станет мотивированным для него самого. Поэтому знакомство с профессиями начинается как можно раньше. Уже с пятого класса у школьников есть возможность попробовать себя в разных профессиях в летние каникулы в многопрофильных центрах компетенций. В программе средней школы с восьмого класса предусмотрен комплекс предметов, который вместе называют «образование для выбора карьеры». Среди таких предметов – экономические и социальные отношения, экономика домашнего хозяйства, основы инженерных, политехнических наук и т. д. Проводятся экскурсии в информационные центры занятости и трудоустройства, федеральные земли учреждают и финансируют специальные программы по оказанию помощи студентам в умении управлять карьерой, развивать ее. Многие предприятия участвуют в таких программах. Важным элементом в этой области являются конкурсы профессионального мастерства среди студентов. Существуют специальные консалтинговые центры для людей, испытывающих трудности в обучении, для лиц с ограниченными возможностями и т. д.

В русле мероприятий по профориентации молодежь знакомится с разными образовательными программами, условиями обучения на разных предприятиях, требованиями к той или иной квалификации и возможностями, которые открываются при овладении ею.

Регламенты (руководства) по профессиям представлены на отдельном сайте в открытом доступе. Они могут быть ориентиром для отдельных граждан и являются официальным документом для разработки и реализации образовательных программ. В регламенте указывается нормативная основа его разработки – закон о профессиональном образовании, в соответствии с определенными параграфами которого Министерство экономики и технологий совместно с Министерством образования и научных исследований Германии утвердили этот документ. Регламентом определены срок обучения, требования к оценочным процедурам и их общее содержание, представлены рамочный учебный план в неделях для предприятия, примерная программа в часах для профессионального училища, описаны общедидактические принципы, на которых строится дуальная система.

На основании такого документа разрабатываются рабочие образовательные программы на предприятиях и в профессиональных училищах. Предприятие обязано сформировать индивидуальный план обучения (индивидуальную образовательную траекторию) каждого ученика, где предусмотрена практическая часть (на предприятии и/или в центре компетенций) и теоретическая – в профессиональном училище. Регламент является ориентиром для разработки оценочных средств и проведения оценивания в форме итогового экзамена.

Так, например, в регламенте по профессии слесаря-мехатроника говорится, что такой экзамен состоит из двух частей, которые проводятся отдельно. На экзамене выпускник должен продемонстрировать готовность к выполнению профессиональной деятельности, владение необходимыми профессиональными компетенциями и знание учебного материала, преподаваемого в профессиональной школе. Первая часть экзамена должна быть проведена в конце второго года обучения (весь срок обучения по данной профессии – 3,5 года). В первую часть экзамена входит практическое задание по модулю («экзаменационной области») «Эксплуатация мехатронических подсистем», в процессе выполнения которого обучающийся должен доказать умение оценивать



(анализировать) техническую документацию, определять технические параметры, планировать рабочие процессы, затраты материалов, выбирать необходимые инструменты; устанавливать и соединять компоненты подсистем в соответствии с правилами техники безопасности и защиты окружающей среды; оценивать исправность подсистем, тестировать механические и электрические приборы; управлять подсистемами и регулировать их работу, вести соответствующую техническую документацию.

Экзамен подразумевает письменную и устную части. Всего на экзамен выделяется 8 часов, из них на письменную часть – 90 минут, устную – 10 минут.

Вторая часть экзамена проводится в конце обучения и предусматривает оценку по четырем модулям («экзаменационным областям»). Она проводится поэтапно. Так, например, в регламенте указано, что для того чтобы доказать выполнение требований по модулю «Режим (порядок) деятельности предприятия», выпускник должен пройти практику (20 часов), изучить необходимую документацию предприятия и пройти 30-минутное собеседование со специалистом предприятия по данной документации, о чем должен быть представлен в экзаменационную комиссию соответствующий протокол. Или (на выбор обучающего предприятия) нужно выполнить рабочее задание в течение рабочего дня (6 часов), включающее работу с документацией, под наблюдением эксперта и пройти 20-минутное собеседование. Такие рекомендации даны в регламенте по каждому модулю с указанием конкретных профессиональных компетенций, которые должны проверяться при выполнении заданий и прохождении собеседования.

В регламенте также указаны правила принятия решения о прохождении экзамена в целом. Для этого в нем расписаны «веса» каждого модуля в процентах.

Рамочный учебный план для предприятия составлен в неделях. В нем указаны «части (разделы) процесса обучения» и соответствующие им умения, знания, компетенции. Например, «Структура и организация деятельности предприятия»: описы-

вать структуру и задачи предприятия, основные функции компании (производство, продажи, управление и т. п.), основные принципы, задачи, механизмы деятельности по управлению персоналом. Раздел «Монтаж электрических подсистем и компонентов»: выбирать, устанавливать, проверять исправность компонентов электрической системы, прокладывать кабель в соответствии с конструкцией и особенностями интерьера и т. д. В отдельном столбике таблицы плана указывается год обучения и количество недель, которые рекомендуется потратить на обучение по соответствующему разделу.

Примерная программа для профессиональных училищ состоит из пояснительной записки и собственно программы, в которой представлены учебные области (например, анализ функций мехатронических систем; монтаж электрического оборудования; планирование и организация рабочего процесса и т. д.), а также год обучения, на котором данная область изучается и количество часов на нее. В пояснительной записке отмечено, что в связи с быстрыми технологическими изменениями содержание, представленное в примерной программе, сформулировано в деятельностном (функциональном) ключе (а не дисциплинарном). Методы обучения должны быть направлены на обеспечение готовности к профессиональной деятельности, трудоустройству. Содержание математических, естественнонаучных, экономических, экологических дисциплин, иностранных языков, охраны труда должно быть представлено в программе в интегрированном, междисциплинарном ключе. Обучение в профессиональном училище должно обеспечивать развитие у обучающихся общепрофессиональных компетенций, таких как работа в команде и общение на профессиональные темы, в том числе на английском языке; принятие во внимание эргономических, экономических, экологических и социальных аспектов 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.

Пояснительная записка содержит также общедидактические принципы организации обучения в профессиональном училище во избежание рассогласованности требований с предприятием. Основная цель обучения по дуальной системе – самостоятельное выполнение профессиональных задач после окончания обучения. В связи с этим весь процесс обучения направлен на то, чтобы выпускники могли планировать, выполнять и оценивать свою профессиональную деятельность. Цели программы обучения и отбор содержания подчинены интересам профессии и тесно связаны с ней. Дидактические принципы составляют ориентированную на трудоустройство концепцию обучения. Она может быть реализована разными методами, но главный принцип – ориентация на действие в условиях профессиональной деятельности (формирование «компетенции действия»). Компетенция действия может быть приобретена только посредством выполнения типичных для профессиональной деятельности действий. Обучение с ориентацией на действие для этой цели осуществляется, по возможности, на типичных для профессии заданиях. Отрабатываются компетенции, необходимые для успешного и выполняемого на профессиональном уровне конкретного задания.

Ориентированное на действие обучение опирается преимущественно на модель завершенного действия. Модель завершенного действия охватывает шесть ступеней:

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

Выполнение трудовой деятельности всегда предусматривает наличие мысленных планов действий. Насколько квалифицированно может быть выполнена трудовая деятельность, зависит прежде всего от продуктивности планов действий. Наука о труде

доказала профессиональной педагогике, что фундаментом практической работы также может быть интеллектуально (осмысленно) выполняемая работа, позволяющая прицельно руководить структурой продуктивных планов действий (знания могут и должны быть основой для умений).

Может показаться, что описанные принципы и требования не так уж сложны, однако без специальной подготовки их довольно трудно реализовать. В Германии на федеральном уровне принят документ «Директива о пригодности инструкторов», содержащий требования к ним и определяющий обязательность прохождения процедуры экзамена. Несколько лет назад этот документ был отменен, и сразу резко сократилось число молодежи, выбирающей дуальную систему, Германия стала испытывать острый дефицит в рабочих кадрах. Проведенное Федеральным институтом профессионального образования исследование показало, что одной из главных причин является непрофессиональное поведение инструкторов, которые «отпугивают» учеников на предприятиях. Директива была принята вновь. Качество рабочих кадров оказывается в прямой зависимости от качества кадров педагогических, причем как на предприятии, так и в профессиональном училище. Краеугольный камень немецкой дуальной системы – работа с преподавательским корпусом системы профессионального образования, который преимущественно формируется из работников организаций работодателей. Предприятие готовит инструкторов-наставников и мастеров. Мастер – высшее звание, для этого нужен стаж по профессии не менее 5 лет, курсы повышения квалификации (90 часов) и успешное прохождение экзамена в торгово-промышленной палате или ремесленной палате. Звание мастера приравнивается к диплому бакалавра, дает право открывать собственное дело в определенной отрасли и в обязательном порядке требуется для «регулируемых профессий», т. е. тех, в которых существует повышенная опасность для жизни и здоровья людей, окружающей среды. Это 53 профессии из 333 существующих в перечне Германии на сегодня. Программы подготовки инструкторов и мастеров также основаны на соответ-

ствующем регламенте обучения, Законе о профессиональном образовании Германии, Директиве о пригодности инструкторов. Экспертные и экзаменационные работы проводят торгово-промышленные и ремесленные палаты.

«Директива о пригодности инструкторов» определяет ряд требований, например:

- разработка содержания обучения (разработка программы и УМК);

- обеспечение достижения обучающимся положительных результатов, в том числе условий, которые способствуют успешному обучению и развитию культуры мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с обучающимися;

- выбор методов и материалов обучения соответственно целевой аудитории и использование их в зависимости от учебной или рабочей ситуации;

- определение потребностей в сотрудничестве с учреждениями-партнерами.

Как видим, это довольно непростая деятельность, требующая серьезной подготовки. Поддержку обучения инструкторов с методической точки зрения осуществляет Федеральный институт профессионального образования, использующий интернет-портал FORAUS (дословно: «для мастера»). Разработаны материалы для дистанционного обучения, оказываются консультационные услуги, проводятся курсы и тренинги, организован форум по обмену опытом между инструкторами и мастерами.

### **Совместный российско-германский проект повышения квалификации педагогических работников системы среднего профессионального образования**

Востребованность нового типа педагогического взаимодействия и актуальность новых ролей преподавателя – это один из вызовов профессиональному образованию. Однако готовы ли к нему педагоги, работающие в учреждениях профессионального образования? Что необходимо изменить в структуре их подготовки и переподготовки? Как сделать методическое сопровождение деятельности преподавателей более адресным, учитывающим

индивидуальные профессиональные маршруты? Поиск ответов на эти и ряд других не менее важных вопросов дал импульс для появления совместного российско-германского проекта повышения квалификации педагогических работников системы среднего профессионального образования. Проект начался в феврале 2013 года. На первом этапе разработки программы было проведено масштабное исследование состояния кадровых ресурсов российского профессионального образования, основанное в первую очередь на самооценке и самоотношении педагогов, на анализе их понимания собственной профессиональной позиции и перспектив развития в профессии. В анкетировании приняли участие 371 человек из 16 регионов России.

Результаты достаточно красноречивы и отражают объективную картину, сложившуюся на сегодня, вскрывают болевые точки преподавательского корпуса профессионального образования.

Большинство анкетироваемых составили женщины 35–55 лет (216 чел.). Среди опрошиваемых не оказалось ни одного совместителя, работающего не только в образовательной организации, но и на производстве.

Далеко не на все вопросы ответили все участники опроса, что тоже дает основание делать определенные выводы. Так, например, выбрали пункт ответа «да» на утверждение «У меня достаточно учебно-методических материалов, отвечающих требованиям ФГОС» 212 человек, «нет» – 117. При этом на вопрос «В какой информации нуждаетесь?» ответили только 40 человек, самым популярным ответом был «о разработке методических пособий по новым программам ФГОС», встречались единичные ответы (законодательная база – 4; требования современного производства – 2; проведение тренингов с использованием разных техник – 1; методологическая культура – 1). На вопрос «Используете ли вы в работе самостоятельно вами разработанные материалы?» ответили 147 человек, из них «да» – 84, в качестве примеров приводились тесты, экзаменационные билеты, вопросники, презентации, рекомендации к практическим и лабораторным занятиям, раздаточный материал, карточки. Только единицы отме-

тили рабочие программы по профессиональным модулям и междисциплинарным курсам, учебно-методические комплексы, учебные пособия по отдельным дисциплинам.

Свои трудности наши преподаватели и мастера чаще всего не связывают с уровнем своей методической подготовки, причины им видятся внешние. На вопрос о том, что можно улучшить в организации образовательного процесса, были получены следующие ответы:

- материально-техническая база – 208;
- финансирование – 198;
- методическое обеспечение – 156;
- образовательные технологии – 98.

Но уровень методической подготовленности педагогических кадров в условиях внедрения новых образовательных стандартов явно недостаточен, хотя абсолютное большинство указало, что последнее повышение квалификации было связано с профилем преподаваемой дисциплины или профессионального модуля (160 человек), с педагогической, методической деятельностью (135 человек).

Вероятно, стоит задуматься и о качестве курсов повышения квалификации, требованиях к итоговой аттестации по ним.

Крайне мало количество ответов о других направлениях повышения квалификации:

- вопросы методологии профессионального образования – 61;
- нормативно-правовое обеспечение – 30;
- информационные технологии – 51;
- иностранный язык – 13.

Очевидно, эти достаточно важные и необходимые направления повышения квалификации находятся вне поля зрения как самих педагогических кадров, так и администрации образовательных организаций, органов управления образованием и методических служб. Показательно сравнение количества ответов о предпочтительных формах работы со студентами и прохождения курсов повышения квалификации:

<b>Предпочтительные формы работы со студентами</b>	<b>Предпочтительные формы работы при повышении квалификации</b>
Фронтальная 161	77
В группах 254	203
Индивидуальные консультации 165	101
Проектная работа 107	59
Дистантная 30	84

Ответы на вопросы анкеты дают возможность нарисовать образы студента и преподавателя глазами наших педагогов.

Студент должен быть творческим, активным, целеустремленным, мотивированным на обучение и профессиональную деятельность, дисциплинированным, ответственным, трудолюбивым, старательным, воспитанным и вежливым, коммуникабельным, иметь достаточную подготовку по общеобразовательным предметам. Большинство этих качеств составляют общие компетенции, указанные во ФГОС СПО, т. е. являются результатами обучения. Возникает вопрос, что же делать, если студенты не таковы (а так оно на самом деле и есть). Каким должен быть преподаватель, мастер производственного обучения, чтобы добиться заявленных результатов?

Образ преподавателя в ответах на вопросы анкеты связан в основном со знаниевой составляющей – преподаватель должен обладать знанием предмета; информационных технологий; возрастной психологии. Ответы, связанные с самообразованием, самосовершенствованием встречаются очень редко. Среди профессионально значимых качеств названы эрудиция, творческий подход к работе, умение заинтересовать, создать ситуацию успеха, но при этом строгость и требовательность в сочетании с доброжелательностью и толерантностью, мастерство, профессионализм, компетентность.

Важно теперь понять, каковы показатели наличия этих качеств в современных условиях.



Настораживают ответы о необходимости таких качеств, как стрессоустойчивость, эмоциональная устойчивость, выдержка, терпение.

Далеко не за все в ответе современный педагог, ему тоже нужна поддержка и помощь. Проблема профессионального выгорания, психологической помощи стоит очень остро.

Встречаются ответы о необходимости информации о русском языке как иностранном, подготовке к работе со студентами-мигрантами. Это тоже очень важная проблема, которую не решат наши педагоги в одиночку.

Обработка результатов анкетирования позволила определить основные трудности преподавателей, дефициты в их профессиональном развитии, потребности в повышении квалификации, оптимальные формы и методы его проведения.

Коррекция сложившейся ситуации связана с пересмотром подходов к повышению педагогической квалификации преподавателей, в том числе и с учетом актуальности привлечения к преподаванию успешных профессионалов-практиков. Они принесут в образовательный процесс свой ценный практический опыт, актуальное знание бизнес-процессов, однако успех их работы будет зависеть и от степени методической подготовленности.

Систему повышения квалификации преподавателя в современных условиях целесообразно выстраивать с опорой на следующие идеи:

– преподавателям и мастерам производственного обучения нужен не педагогический «ликбез» с изложением информации по классическим учебникам педагогики и психологии. Главной в отборе и структурировании содержания подготовки должна стать ориентация на конкретный результат, на конкретные виды педагогической деятельности, ее функции, на решаемые преподавателем задачи личностно-профессионального развития и подготовки будущего специалиста;

– система повышения педагогической квалификации должна соответствовать принципам модульности и адресности, предоставлять возможности построения индивидуальной образовательной траектории в соответствии с диагностикой «дефицитов»

профессионально-педагогических компетенций, часто встречающихся затруднений.

С учетом принципов ориентации на результат, индивидуализации и модульности построение системы повышения квалификации может опираться на следующий алгоритм:

- выделение основных видов профессиональной деятельности современного преподавателя, мастера производственного обучения и обеспечивающих их компетенций (эту задачу значительно облегчит разрабатываемый в настоящее время профессиональный стандарт);

- диагностика проблем преподавателей и мастеров, выявление «дефицитов» профессионально-педагогических компетенций, необходимых для организации образовательного процесса, обеспечивающего ожидаемое качество подготовки;

- выбор содержания и форм курса повышения квалификации.

С опорой на эту логику была подготовлена новая программа повышения квалификации для преподавателей и мастеров производственного обучения, интегрировавшая наиболее интересный российский и немецкий опыт и учитывавшая внешние «вызовы», перед которыми оказалась система профессионального образования. Цель программы – обучение разработке нормативного и методического обеспечения реализации компетентностно ориентированного образовательного процесса. Она направлена на формирование актуальных профессионально-педагогических компетенций:

- обеспечивать формирование практикоориентированной образовательной среды и психолого-педагогическое сопровождение аудиторной и самостоятельной работы студентов;

- выстраивать и развивать внутреннюю систему менеджмента качества организации, ориентированную на потребности регионального рынка труда и потребителей образовательных услуг;

- обоснованно отбирать методы и инструменты, обеспечивающие методические и материально-технические условия реализации модульных программ;

– анализировать потребности и интересы целевой аудитории, обеспечивать построение индивидуальных образовательных траекторий на основе результатов анализа.

В основу программы положены идеи компетентностного и личностно ориентированного подходов. Нормативно-правовую основу составили ключевые российские и немецкие документы, регламентирующие развитие профессионального образования в обеих странах:

– Директива о пригодности инструкторов, Закон о профессиональном образовании Федеративной Республики Германия;

– Закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.

Программа включает 2 этапа:

– содержательно-методический (преимущественно на территории России);

– практический (в центрах профессиональных компетенций Германии или на германских предприятиях, действующих на территории России).

Первый модуль программы был апробирован 20–24 мая 2013 г. в г. Кисловодске. В работе курсов приняли участие более 40 преподавателей и мастеров производственного обучения. География проекта оказалась достаточно широкой. Были представлены более 15 регионов Российской Федерации.

Работу курсов обеспечивали немецкие и российские преподаватели: Ханна Кресс и Михаэль Хертель (Федеральный институт профессионального образования (БИББ)); Екатерина Есенина и Алла Факторович (Федеральный институт развития образования (ФИРО)). Программа была рассчитана на 40 часов и реализована в течение 5 дней. Каждый из дней имел свою тему:

– 1-й день – современная идеология развития профессионального образования: внешние вызовы и позиция образовательных организаций;

– 2-й день – методическое обеспечение образовательного процесса в современных условиях;

– 3-й день – профессиональное и личностное развитие преподавателей и студентов в компетентностной образовательной среде;

– 4-й день – внутренний мониторинг качества образования;

– 5-й день – предварительные итоги: рефлексия результатов работы по программе, представление проектов подготовленных материалов.

День завершался анализом составлявших его событий, впечатлений слушателей, фиксацией их пожеланий по оптимизации дальнейшей работы.

Занятия были основаны на диалоге немецкого и российского опыта, использовались преимущественно интерактивные методы работы: лекция вдвоем, лекция-пресс-конференция, деловая игра, проектировочная сессия, кейс-стади, взаимообучение и др. Применение таких технологий имело двойной обучающий эффект: слушатели не только усваивали содержание, но и осваивали формы работы, актуальные для их последующего взаимодействия со студентами.

В процессе работы преподаватели проявляли заинтересованность, профессионализм. Они были не пассивными слушателями и наблюдателями, а вдумчивыми участниками диалога. Предлагались конструктивные способы адаптации немецкого опыта в российских условиях, мини-проекты занятий с учетом новых требований к их организации, меры по оптимизации локальных документов образовательных организаций. По окончании очного обучения слушатели получили задание для самостоятельной работы. Дистанционный этап должен завершиться проверочным тестом и экспертизой комплекса разработанных методических документов.

Обновление требований к содержанию и условиям образовательного процесса, деятельности обучающихся и обучающихся – сложившаяся реальность. В то же время всегда сохраняется риск недооценки серьезности происходящих изменений, сопротивления им или имитации реформ. В переходные периоды очень важно, сохраняя верность традиции, создать возможности для безболезненного, «неразрушающего» освоения новаций. Одно из при-

оритетных направлений научно-методического поиска – развитие человеческого капитала системы профессионального образования.

Второй этап прошел с 18 по 23 ноября 2013 года в г. Бернау, Германия. В работе приняли участие 14 представителей образовательных учреждений Нижегородской области, Республики Татарстан, Ленинградской области, городов Тюмень, Владимир, Москва.

Первые два дня – теоретические занятия на базе Центра компетенций г. Бернау (знакомство с деятельностью Центра, дуальной системой), следующие два дня – практические занятия по отраслям на базе Центров компетенций г. Берлина (строительство, электротехника, бухгалтерский учет), последний день – деловая игра «Экзамен на звание мастера производственного обучения» с участием представителей Ремесленной палаты г. Берлина.

За время поездки участники узнали немало нового и интересного об организации образовательного процесса по дуальной системе, разработке образовательных программ, организации процедур оценивания как обучающихся, так и их наставников.

Образовательная программа разрабатывается на основе регламента обучения по профессии (в российской практике к данному документу ближе всего понятие «профессиональный стандарт»). За разработку регламентов отвечают гильдии, торгово-промышленные и ремесленные палаты. На основе регламентов создаются рамочные учебные планы (аналоги российских федеральных государственных образовательных стандартов), а затем образовательные программы. Иногда программа может быть разработана сразу на основе регламента. Любая такая разработка – дело коллегиальное. Результаты работы согласовываются между всеми заинтересованными сторонами: работодателями и их ассоциациями, торгово-промышленными и ремесленными палатами, профсоюзами, образовательными организациями, министерствами (образования и научных исследований, экономики, труда), мастерами и обучающимися. Они объединяются в координационные советы на всех уровнях – от земельного до федерального. Рамочный учебный план содержит сведения о требованиях к результатам обучения, времени обучения и расчет расходов на обу-

чение. На предприятии мастер, наставник составляет индивидуальный план для каждого ученика. Календарное планирование ведется сразу на весь срок обучения, как правило, в среднем это три года. Составляется также так называемый план перемещений – в какое время и где ученик будет работать. Часто используется сетевое обучение – частично на предприятии, частично в профессиональной школе, частично – в Центре компетенций. Например, в строительной отрасли принято начинать обучение в Центре компетенций, где за первый год обучения ученики получают первичные навыки по основным строительным профессиям вне зависимости от того, какую именно профессию они выбирают впоследствии для специализации. На первом курсе обучение в Центре проходит в течение 20 недель, помодульно (не подряд), на втором – 13 недель, на третьем – 4 недели. Остальное время делится между профессиональной школой и предприятием. В целом за обучение несет ответственность именно предприятие. Оно заключает с учеником договор об обучении. Содержание договора определено законом о профессиональном образовании. В договоре указываются наименование профессии, сроки и этапы обучения. Ежедневное время работы для несовершеннолетних – 8 часов, для совершеннолетних – 10. Устанавливается испытательный срок не более чем на 4 месяца и не менее чем на один. Во время обучения выплачивается заработная плата, которая растет с каждым годом обучения. Ее размер зависит от отрасли. Например, парикмахеры могут получать максимально 400 евро в месяц, строители – до одной тысячи евро. Каникул не бывает, только отпуск, для несовершеннолетних – 30 дней, для совершеннолетних – 24 дня. Конкретное время отпуска согласовывается с предприятием. В договоре также указываются условия его расторжения. Предприятие не имеет права уволить ученика, он может уйти, если не хочет учиться по профессии или хочет ее сменить. Для предприятия это производственный риск, поэтому оно старается создать условия обучения. Кроме этого, требования к условиям определены законодательно и проверяются компетентными органами – ремесленными и торгово-промышленными

палатами. В обязанность ученика по договору входит «учиться и стараться».

Во время обучения каждый ученик ведет дневник, это основной документ, в который записываются все работы – теоретические и практические. Это основание для допуска или недопуска к экзамену, а также для обжалования решения комиссии на экзамене.

Кроме этого, ведутся «карточки посещаемости» профессиональной школы, посещаемость контролирует также предприятие.

Требования к мастеру, наставнику определяют ремесленные и торгово-промышленные палаты. Они оказывают предприятиям помощь в подготовке мастеров, повышении квалификации, оценивании. Также в этой работе за методическую часть отвечает Федеральный институт профессионального образования Германии.

Экзамен проходит на базе ремесленной или торгово-промышленной палаты, где собирается смешанная комиссия (преподаватели (но не те, кто обучал), работодатели, представители самих палат). Экзамен имеет теоретическую и практическую части. Задания к нему разрабатывает на федеральном уровне отдельная организация «Христиане» (Christiani) – ссылка на сайт: [www.christiani.de](http://www.christiani.de).

По завершении обучения выпускники получают сертификат с оценками (теоретический курс) и подробной характеристикой профессиональных функций, освоенных студентом. Сертификат законодательно признается на всей территории Германии.

Экзамен для наставников также организуют палаты. Такой экзамен в игровой форме провели для участников программы (см. выше) представители Ремесленной палаты г. Берлина.

В 2014 году проект программы повышения квалификации был доработан с учетом проведенных пилотных курсов, был подготовлен проект учебного плана повышения квалификации с учетом требований Директивы о пригодности инструкторов Германии и российского проекта профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (находится на утверждении в Минтруда и социальной защиты России). Проект учебного плана прошел экспертизу представителей Феде-

рального института профессионального образования Германии, по ее итогам были внесены коррективы, подготовлен проект программы повышения квалификации мастеров производственного обучения, наставников на производстве на 36 часов.

В настоящий момент Федеральный институт развития образования заключил рамочное соглашение о сотрудничестве с Российско-Германской внешнеторговой палатой, одним из направлений которого является изучение опыта торгово-промышленной палаты (ТПП) Германии в области организации повышения квалификации наставников. Российско-Германской внешнеторговой палатой подготовлен перевод проекта программы повышения квалификации инструкторов (наставников), разработанной в рамках международного проекта VETNET. Рассматривается возможность совместной подготовки Методического руководства для преподавателей и мастеров производственного обучения совместно с немецкими экспертами.

#### **Внедрение элементов дуальной системы в субъектах Российской Федерации. Системный проект Агентства стратегических инициатив**

Одна из приоритетных задач государственной политики в сфере профессионального образования – подготовка квалифицированных кадров для высокопроизводительных рабочих мест, прежде всего рабочих и специалистов среднего звена. Это важнейшее условие устойчивости и эффективности социально-экономического развития России.

Решение этой задачи возможно только при обеспечении механизмов взаимодействия системы профессионального образования со сферой труда, которое осуществляется по ряду направлений:

- участие бизнеса в прогнозировании потребностей в кадрах и квалификациях, формировании требований к результатам профессионального образования;

- участие в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, создании условий реализации образовательных программ, включая кадры, оборудование, базы практик;



– создание и развитие системы независимой оценки качества образования, сертификации квалификаций, профессионально-общественной аккредитации программ.

Одним из инструментов разработки и развития таких механизмов стал системный проект АСИ «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», запущенный с декабря 2013 года. Федеральный институт развития образования осуществляет методическую поддержку проекта.

На конкурсной основе было отобрано 10 пилотных регионов: Калужская, Ульяновская, Ярославская области, Пермский и Красноярский край, Республика Татарстан, Волгоградская, Свердловская, Московская, Нижегородская области – всего более 77 предприятий и более 76 учебных заведений.

Одним из ожидаемых результатов проекта, рассчитанного на два года, является построение региональной модели взаимодействия профессионального образования (ПО) и бизнеса на основе внедрения элементов дуального обучения.

В соответствии с решением Европейской комиссии по образованию дуальная система профессионального образования Германии рекомендована в качестве эталонной для внедрения в странах Европейского Союза.

В России уже идет внедрение элементов дуальной системы, при всем разнообразии региональных практик формируется общая структура отечественной модели профессионального образования, опирающейся на поддержку как государства, так и бизнеса. Обобщенную функциональную модель можно представить в виде схемы (с. 40).

Построение такой модели образования, с одной стороны, уже имеет опору на некоторые нормативные правовые акты, с другой – требует анализа результатов проекта и формирования предложений по внесению изменений в нормативные документы, созданию новых. Промежуточные результаты анализа нормативно-правовой стороны идущего в настоящее время проекта представлены в таблице.

**ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ** – коллегиальный орган для принятия совместных решений в области ПО. Например, координационный совет, в его составе: администрация региона, региональные министерства и ведомства, включая министерство или департамент образования, органы надзора в сфере образования, министерства труда, экономики, служба занятости, объединения работодателей, профсоюзы, представители образовательных организаций и организаций работодателей.

Необходимо распределить между ними ответственность за координацию и ведение следующих работ:

- прогнозирования потребностей в кадрах (в Германии – Минэк);
- профориентации (в Германии – служба занятости, центры компетенций);
- методического обеспечения образовательного процесса (в Германии – отдельная служба при Минобразования земли, при БИББ – на федеральном);
- подготовки и повышения квалификации педагогических кадров (в Германии наставники на производстве – при ТПП; учителя профтехов – центры компетенций, вузы и т. п.);
- организации и ведения образовательного процесса;
- организации и проведения процедур оценивания (в Германии – ТПП и ремесленные палаты)

**НОРМАТИВНАЯ БАЗА**, обеспечивающая функционирование региональной модели ПО:

- внесение предложений по изменению федерального законодательства на основе результатов анализа работы;
- создание, апробация, внедрение региональной и локальной нормативной базы, не входящей в противоречие с федеральной;
- создание финансового механизма, позволяющего модели функционировать за рамками проекта (стать устойчивой)

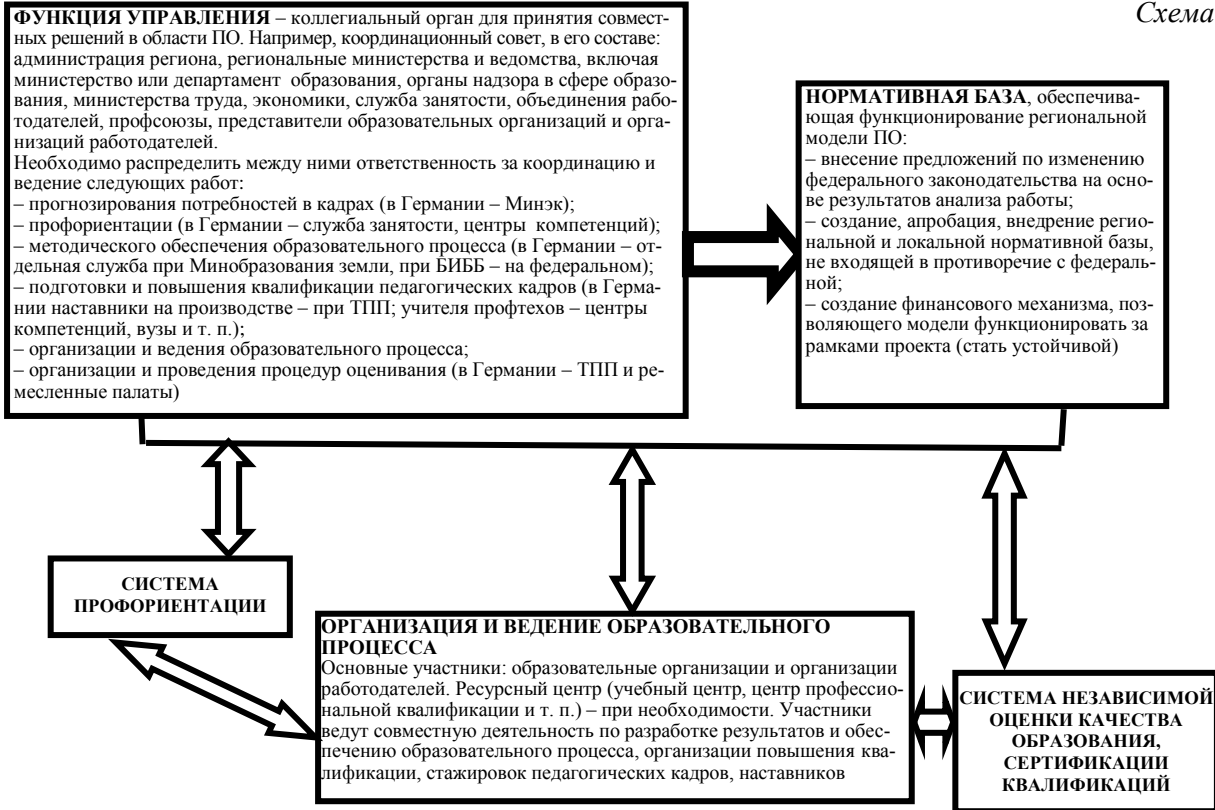
**СИСТЕМА ПРОФИОРИЕНТАЦИИ**

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ВЕДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Основные участники: образовательные организации и организации работодателей. Ресурсный центр (учебный центр, центр профессиональной квалификации и т. п.) – при необходимости. Участники ведут совместную деятельность по разработке результатов и обеспечению образовательного процесса, организации повышения квалификации, стажировок педагогических кадров, наставников

**СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ, СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ**

40



**Карта нормативной базы внедрения элементов дуального обучения  
в российскую систему профессионального образования**

УРОВЕНЬ	НОРМАТИВНАЯ БАЗА ДЛЯ НАЧАЛА РАБОТЫ ПО ПРОЕКТУ		ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ В ПРОЕКТЕ И ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ЕГО ИТОГАМ
	СОЗДАНА	В РАЗРАБОТКЕ	
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ	ПРАВИТЕЛЬСТВО РФ Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 № 92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» – предоставляет право всем заинтересованным сторонам в инициативном порядке разрабатывать новые ФГОС	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Положение об аккредитации новых направлений подготовки (проект) Информационное письмо Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки Российской Федерации в Федеральную службу по надзору в сфере образования и науки о реализации образовательных программ среднего профессионального образования с использованием элементов дуаль-	Предложения по документам федерального уровня формируют субъекты РФ – участники проекта по итогам работы. В начале проекта видны проблемные зоны – некоторые документы, их части, препятствующие внедрению элементов дуального обучения. Необходимо в процессе реализации проекта сформировать предложения по преодолению этих противоречий (возможно, по внесению изменений в некоторые документы или по разработке новых).

	<p>СПО и представлять их на экспертизу и утверждение или вносить предложения по изменениям в действующих ФГОС СПО, а также в перечни направлений подготовки, специальностей и профессий СПО.</p> <p>Постановление Правительства РФ от 05.08.2013 № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» – определяет механизм внесения изменений во ФГОС ПО.</p> <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: – образовательная организация и организация, осу-</p>	<p>ного обучения в ряде субъектов Российской Федерации.</p> <p>Внесение изменений во ФГОС СПО в части возможности использования часов вариативной части на практику; увеличения сроков обучения по профессиям СПО</p> <p>МИНТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИИ Проект ФЗ «О независимой оценке квалификации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»</p> <p>РСПП и ОПОРА РОССИИ Положение о профессионально-общественной аккредитации образовательных программ</p>	<p>Например: Внесение заявок в Минтруда и социальной защиты РФ о разработке профессиональных стандартов</p> <p>Предложения по внесению изменений (дополнений) во ФГОС СПО или о разработке новых, предложения по внесению изменений в Перечень профессий и специальностей СПО (Приказ Минобрнауки России от 29.10.2013 № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования»)</p> <p>Федеральный закон от 22.03.2013 № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» – необхо-</p>
--	--	---	---

	<p>шествующая обучение (ст. 31);  – право ведения образовательной деятельности (ст. 21);  – статьи закона, представляющие общую характеристику системы образования, права и обязанности сторон (ст. 12, 13, 22, 28, 34–37, 39, 41, 43, 46–48);  – сетевая форма реализации образовательных программ – взаимодействие образовательной организации с организацией-партнером (ст. 15);  – независимая оценка качества образования (ст. 95);  – профессионально-общественная аккредитация (ст. 96).  2. Приказ Минобрнауки России от 14.08.2013 № 958 «Об утверждении Порядка создания профес-</p>	<p>симо снять противоречие: конкурс на проведение практики на предприятиях при наличии соглашения о взаимодействии между образовательной организацией и предприятием, где в числе обязанностей предприятия установлено предоставление баз практик.</p> <p>Трудовой кодекс Российской Федерации:  – в разделе IX кодекса говорится о профессиональной подготовке и дополнительном образовании работников, но нет указаний на то, что обучение может проводиться на предприятии, не оговариваются условия для обучения;  – необходимо внести статью о статусе наставника на производстве;</p>
--	--	---

	<p>сиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы».</p> <p>3. Письмо Минобрнауки России от 17.06.2013 АК – 921/06 «О методических рекомендациях по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций» – поддерживает и раскрывает содержание статьи 15 ФЗ «Об образовании в РФ» о возможности сетевого взаимодействия между различными организациями в</p>		<p>– необходимо текст статьи об ученическом договоре привести в соответствие с результатами реализации проекта;</p> <p>– возможно, стоит продумать поправки, касающиеся возрастного ценза при допуске к работе – особо прописать возможности допуска к работе во время практики.</p> <p>Необходим документ о механизме компенсации расходов предприятий на дуальное обучение через налогообложение</p>
--	--	--	--

	<p>целях реализации образовательных программ профессионального образования: между образовательными организациями, их структурными подразделениями и организациями работодателей и их структурными подразделениями, отдельными учебными центрами.</p> <p>4. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования (утверждено приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291 (Зарегистрирован в Минюсте России 14.06.2013 № 28785) пп. 8, 9, 14, 15, 21 – документ описывает вопросы техники безопасности на производстве для студентов;</p>		
--	---	--	--

	<p>особенности сетевого взаимодействия, права и обязанности сторон, документы, определяющие взаимодействие;</p> <p>единственный на сегодня документ, где говорится о наставниках на производстве (пп. 9, 15).</p> <p>5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 23.07.2013 № 611 г. Москва «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования» (Положение о ФИП)</p> <p>МИНТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ</p> <p>1. Роль предприятий в организации обучения: профессиональная подготовка</p>		
--	---	--	--



	<p>и дополнительное образование работников; ученический договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (раздел IX, глава 31 и 32; ст. 225).</p> <p>2. Регулирование труда молодежи Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 42, ст. 70, 92, 94, 96, 122, 124–126, 265, 267–269, 282, 298).</p> <p>3. Регулирование занятости молодежи Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».</p> <p>4. Дополнительная социальная поддержка детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гаран-</p>		
--	--	--	--

	тиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»		
РЕГИОНАЛЬНЫЙ По итогам проекта должна быть описана региональная модель ПО с использованием элементов дуального обучения (механизмы взаимодействия всех участников на всех уровнях)	Постановление губернатора о реализации образовательных программ СПО с использованием элементов дуального обучения	Положение о внедрении элементов дуального обучения в регионе: – софинансирование образовательных программ; – включение в состав проекта надзорных органов. Порядок организации образовательной деятельности с использованием индивидуальной образовательной траектории (ИОТ)	Постановление губернатора о реализации дуального обучения. Положение о внедрении дуального обучения в регионе: – софинансирование дуального обучения по окончании проекта; – показатели и критерии при аккредитации и лицензировании.
ЛОКАЛЬНЫЙ По итогам проекта должен быть сформирован общий пакет документов образовательной организации ПО и организации работодателей, обеспечивающий взаимодействие	Соглашение о сотрудничестве образовательной организации и предприятия Ученический договор	<b>Возможны варианты, дополнения, изменения. Необходимо определить минимальный набор документов со стороны профессионального образования (от региональных министерств и департаментов до образовательных организаций)</b>	Порядок организации образовательной деятельности с использованием ИОТ  Типовой набор документов, обеспечивающих реализацию образовательных программ профессионального образования с использова-

		<p><b>и со стороны сферы труда (от региональных минэкономразвития, минтруда, объединений работодателей до организаций работодателей)</b></p> <p>Среди таких документов на уровне организаций (образовательных, работодателей), например, могут быть:</p> <p>Соглашение о сотрудничестве образовательной организации, предприятия с включением ресурсного центра (центра компетенций), если это отдельное юридическое лицо</p> <p>Положение о практике</p> <p>Положение о мониторинге качества образовательной деятельности организации</p> <p>Положение об использовании рейтинговой системы в образовательном процессе</p> <p>Положение о наставничестве на производстве</p>	<p>нием элементов дуального обучения</p>
--	--	---	--

В настоящий момент уже сложились кейсы позитивных практик пилотных регионов.

Во многих из них найдены ответы на сложные вопросы, связанные с прогнозированием потребностей в рабочих кадрах, обеспечении независимой оценки результатов обучения и образовательного процесса; участием работодателей в финансировании образовательного процесса, в обновлении и разработке образовательных программ, совместном решении обеими сторонами вопросов построения ИОТ (отход от поточно-групповой формы обучения на практике); в подготовке педагогических кадров образовательных организаций и наставников на производстве. Но эти результаты требуют и правового оформления, что должно стать одним из результатов проекта.

Ведущую роль в решении названных вопросов играют объединения и организации работодателей.

Калужская и Свердловская области в проекте названы регионами-менторами, так как обладают «допроектной» эффективной практикой внедрения элементов дуального обучения – с 2010–2011 годов.

С 2010 года при поддержке Правительства и Минобрнауки Калужской области на основании договора о сотрудничестве ООО «ФОЛЬКСВАГЕН-Груп Рус» с Государственным образовательным учреждением среднего профессионального образования «Калужский колледж информационных технологий и управления» студенты заключают ученический договор с предприятием, во время обучения им выплачивается стипендия. Первый выпуск был сделан в 2012 году, каждому выпускнику были выданы три документа:

- диплом государственного образца от колледжа;
- сертификат от ООО «ФОЛЬКСВАГЕН-Груп Рус»;
- сертификат от Российско-Германской внешнеторговой промышленной палаты.

Обучение ведется на основании программы, разработанной совместно с немецкими экспертами.

На заводе Фольксваген в Калуге существует собственный учебный центр, есть практика деятельности наставников с произ-

водства. Подготовлены методические материалы на русском языке, в том числе учебные планы и образовательные программы, методические руководства для наставников.

В апреле 2011 года группа ЧТПЗ и Министерство образования Свердловской области совместно с Первоуральским металлургическим колледжем (ПМК) подписали соглашение о создании совместного проекта. На сегодня Образовательный центр ЧТПЗ – один из крупнейших образовательных центров в Европе.

Для обучения студентов компания ЧТПЗ построила новый учебный корпус, оснащенный современными учебными тренажерами и оборудованием. Площадь учебного корпуса – более 5000 м<sup>2</sup>.

Объем инвестиций – около 800 млн рублей, из которых около 600 млн вложила компания ЧТПЗ. Обучение идет на основе немецкой дуальной системы с большой долей практических занятий.

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

Ярославская область вошла в проект также с опытом взаимодействия НПО «Сатурн» и Рыбинского промышленно-экономического техникума (РПЭТ).

В регионе создан Координационный коллегиальный орган при Департаменте образования Ярославской области.

Софинансирование ОАО НПО «Сатурн» пилотного проекта составляет 5 млн рублей. Завод участвует в разработке образовательных программ, в управлении образовательным учреждением и в реализации региональной системы профессионального образования. В образовательном процессе активно используются дидактические принципы, характерные для дуальной системы: рабочий нового поколения должен быть способен изготовить деталь, изображенную на чертеже, самостоятельно составив структурированный план действий по изготовлению детали, где указа-

ны все величины технологического процесса и технологические параметры, настроив и наладив оборудование.

НПО «Сатурн» осуществляет организацию производственной практики обучающихся с использованием технологической базы предприятия, стажировок преподавателей, а также тесно взаимодействует с РПЭТ по вопросам подготовки специалистов и содействия их трудоустройству. Выпускникам Рыбинского промышленно-экономического техникума по завершении обучения гарантировано трудоустройство.

В Республике Татарстан кадровые проблемы побудили к созданию научно-образовательного кластера в сфере нефтехимии и нефтепереработки, центром которого стал Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ). Научно-образовательный кластер представляется наиболее удобной рамкой социального партнерства, которая включает и вуз, и предприятия, и образовательные организации среднего профессионального образования и даже общеобразовательные школы. При этом эффективность профессионального образования в регионе обеспечивается не отдельными учебными заведениями, а их целостной сетью. Создан Координационный совет кластера как орган управления данной моделью. Начав с изучения немецкого опыта, кластер создал несколько рабочих групп, которые в течение полугода работали над созданием нормативной базы дуального обучения. Положение о дуальном обучении, Положение о наставничестве, Положение о базовом (обучающем) предприятии, Положение о производственной практике и др. – эти документы стали обязательными 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 созданы кафедры образовательных организаций, и такой опыт взаимодействия успешно реализуется в Республике. Также созданы Центр изучения кадровых потребностей, Центр добровольной сертификации персонала научно-образовательного кластера.

В Красноярском крае создан Региональный координационный совет при Правительстве края. Помимо баз практик непо-

средственно на предприятиях (ОАО «Красноярский машиностроительный завод» (Красмаш); ОАО «Информационные спутниковые системы») активно используются структурные подразделения образовательных учреждений на предприятиях: Научно-образовательный центр «Ракетно-космические технологии», Ресурсный центр коллективного пользования «Космические аппараты и системы». КГБОУ СПО «Сосновоборский автомеханический техникум» совместно с Красмаш разработал алгоритм сравнительного анализа требований ФГОС СПО и работодателей для формирования образовательной программы, соответствующей запросам работодателя.

Важным звеном целостной модели являются объединения работодателей, которые несут функции по прогнозированию потребностей в кадрах, организации стажировок преподавателей, процедур независимой оценки и сертификации квалификаций. Интересен в этом смысле опыт работы Волгоградской и Пермской торгово-промышленной палаты (ТПП).

Волгоградская ТПП как объединение работодателей:

- участвует в разработке учебных планов в соответствии с региональным проектом «Подготовка рабочих кадров на основе дуального образования»;

- реализует программу повышения квалификации педагогических кадров «Производственная педагогика»;

- организует стажировки преподавателей на ведущих предприятиях – членах Волгоградской ТПП.

Волгоградской ТПП ведется отработка модели профессионально-общественной аккредитации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения. В 2014 году аккредитовано 3 программы. Существует опыт проведения сертификации квалификаций: к настоящему времени проведена добровольная сертификация квалификаций работников гостиничного и ресторанного сервиса.

Пермской ТПП реализуется запущенный по собственной инициативе проект «Рабочие кадры «под ключ». Этот проект рекомендован субъектам РФ как лучшая региональная практика и стал платформой для победы Пермского края в конкурсе, прове-

денном АСИ. Монопольную систему, в которой заказчик, исполнитель и контролер представлены в одном лице – в лице государства, целесообразно изменить на формат работы «заказчик – подрядчик» по следующей схеме:

- заказчики (работодатели) формулируют количественный и качественный запрос на кадры;
- координатор проекта (торгово-промышленная палата) обрабатывает заказ, подбирает подрядчика, размещает заказ в системе СПО, организует и контролирует его исполнение;
- подрядчики (государство в лице краевого Министерства образования и науки, а также учебных заведений) готовят кадры под сформированный заказ и в соответствии с требованиями бизнеса.

Ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия закреплены в Соглашении о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой РФ 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 собой весь цикл работ – от анализа потребности работодателей региона до гарантированного трудоустройства выпускников, подготовленных в соответствии с количественным и качественным заказом предприятий. Одним из ключевых инструментов проекта является трехстороннее соглашение между предприятием-работодателем, образовательной организацией и обучающимся. По данному соглашению стороны принимают на себя обязательства по выстраиванию образовательного процесса на основании взаимных интересов. Внедряется система с элементами дуального – практикоориентированного – обучения, предусматривающая баланс теории и практики, развитие института наставничества.

**Перспективные направления продолжения исследования, сбора, обобщения, анализа материалов и позитивных практик регионов – участников проекта:**

- кейсы регионов по организации деятельности в области профориентации молодежи и сопровождения профессионального самоопределения;



– кейсы регионов по организации повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников, с учетом результатов изучения немецкого опыта; завершение работы по подготовке российских программ и методических руководств к ним с учетом немецкого опыта; организация взаимодействия с немецкой стороной в этой области;

– изучение опыта немецких ТПП по организации процедур независимой оценки результатов обучения;

– создание базы данных образовательных программ и методических материалов на основе немецкого опыта дуального обучения.

## **РОССИЯ – ФИНЛЯНДИЯ**

Сотрудничество с Финляндией осуществляется в большей степени на инициативной основе. Эту инициативу возглавляет с финской стороны Национальное управление образования Финляндии, с российской стороны – Федеральный институт развития образования. В рамках этой деятельности существует ряд проектов и сеть российских и финских образовательных организаций, ведущих обмен студентами и преподавателями. Сотрудничество ведется не так масштабно, как с Германией, в него не вовлечены министерства и правительства, но есть важные и полезные для обеих сторон результаты.

### **Система образования Финляндии основана на доверии и ответственности**

Система образования Финляндии состоит из дошкольного обучения, базового обучения, второй ступени образования, к которой относятся общеобразовательное обучение в гимназиях (старшие классы – 3 года обучения) и профессиональное образование, а также высшего образования, получаемого в университетах прикладных наук и в общеобразовательных (академических) университетах. Обучение взрослого населения предлагается на всех уровнях образования, кроме дошкольного. Базовая подго-

товка для дальнейшего обучения учащихся при переходе от одной ступени обучения к другой обеспечена законодательством.

Образовательные организации отвечают за эффективность и качество обучения. Преподаватели сами выбирают, какие методы им использовать, какие учебники и пособия. Школьные инспекции были ликвидированы в начале 1990-х годов. Принципы управления – информирование, оказание поддержки и финансирование. Значительная часть обучения финансируется государством и муниципалитетами. Директора образовательных организаций сами формируют состав педагогического коллектива.

Деятельность педагогических коллективов определяется целевыми установками, предусмотренными законодательством, образовательными стандартами и квалификационными требованиями.

Развитие профессионального образования Финляндии базируется на общегосударственном долгосрочном количественном прогнозировании потребностей в рабочей силе и ее образовании, а также на качественном прогнозировании потребностей в умениях и навыках работников. Результаты прогнозирования дают информацию о том, какие навыки и какие специалисты будут востребованы трудовой жизнью в будущем и как эти потребности можно будет удовлетворить посредством предлагаемого образования. При этом преследуется цель, чтобы спрос и предложение трудовых ресурсов в своих количественных показателях максимально соответствовали друг другу.

С помощью информации, полученной путем прогнозирования, можно к тому же совершенствовать структуру образовательных программ, квалификационные требования (базовые учебные планы) и учебный процесс с точки зрения соответствия потребностям в профессиональных навыках в будущей трудовой жизни. Базовые учебные планы рассматриваются в качестве стандартов.

В настоящее время ведется работа над новыми образовательными стандартами, которые планируется ввести с августа 2015 года. В основе концепции новых стандартов – компетенции, значимые для рынка труда, возможность быстро реагировать на изменения, гибкость образовательных программ за счет построе-

ния индивидуальных образовательных траекторий, прогнозирования потребностей в кадрах.

Новые стандарты ориентируют участников образовательного процесса на результат, детализация содержания обучения происходит на уровне программ. Их трудоемкость измеряется в зачетных единицах как меры компетенций. В течение нескольких лет в Финляндии ведется обучение экспертов для ECVET (системы международного признания зачетных единиц в профессиональном образовании). Программы строятся на модульном принципе. Особое внимание уделяется результативности профессионального образования. Ведется поддержка молодежи (до 25 лет) в плане социальных гарантий, трудоустройства, программы обучения на рабочем месте.

В Финляндии структура образовательных программ и сами образовательные программы совершенствуются в сотрудничестве с представителями сферы труда и другими ключевыми заинтересованными сторонами таким образом, чтобы образовательные программы гибко и эффективно способствовали выходу на рынок труда, помогали совершенствованию профессиональных навыков и поддерживали при смене профессии на разных стадиях трудовой жизни. При совершенствовании профессионального образования и образовательных программ наряду с потребностями трудовой жизни учитываются требования по закреплению навыков непрерывного обучения, а также индивидуальные потребности учащегося и возможности получения им образования в соответствии с жизненной ситуацией. Базовый учебный план составляется отдельно для каждой образовательной программы. Образовательные программы основываются на навыках, необходимых в трудовой жизни, и состоят из разделов, соответствующих элементам деятельности трудовой жизни. В базовом учебном плане определено содержание разделов по каждой отдельной образовательной программе и, по возможности, формируемые из них учебные программы или области применения навыков, структура образовательной программы, требования по профессиональному мастерству, предъявляемые в каждом разделе образовательной программы, основы оценивания (объекты и критерии оценки) и

способы демонстрации профессионального мастерства. Квалификационные требования образовательных программ и их частей определяются в виде навыков, знаний, умений и компетенций.

Профессиональное образование состоит из ступеней начального профессионального и дополнительного профессионального образования (последнее соответствует российскому среднему профессиональному образованию, программам подготовки специалистов среднего звена). Обучение возможно в образовательном учреждении и на рабочем месте по договору.

Финские эксперты считают, что дуальная система может эффективно использоваться для обучения на рабочем месте взрослого населения. В Финляндии, как и в России, основную ответственность за профессиональное образование и обучение несут образовательные организации. Организации работодателей развивают систему учебных центров и дуальную форму обучения для взрослого населения.

При этом с настоящего момента развивается концепция T-type competence – компетенций «топ-класса», которые подразумевают широкий кругозор специалиста, понимание общей картины профессиональной деятельности и своего места в ней, подкрепленные когнитивными умениями: анализом деятельности, конкурентоспособностью, участием в «игровом обществе» (нестабильном, быстро меняющемся) и способностью выигрывать. Обучение, образование в течение всей жизни – ведущий принцип в системе профессионального образования Финляндии.

Обучение на рабочем месте выгодно предприятиям и фирмам. Это способ проверить мотивацию работника, удостовериться в необходимом качестве умений и компетенций, эффективности работника в целом.

Профессиональное образование взрослого населения осуществляется через систему демонстрационных экзаменов, требования к которым также можно рассматривать в качестве стандарта.

Лица, получающие профессиональное образование через систему демонстрационного экзамена, часто принимают участие в подготовительном обучении, в процессе которого приобретают необходимое профессиональное мастерство. Лица, обладающие

достаточным профессиональным мастерством, могут сдать демонстрационный экзамен или его часть, не принимая участия в подготовительном обучении.

Демонстрационный экзамен сдается путем показа (демонстрации) профессионального мастерства, предусмотренного базовым учебным планом, в процессе экзаменационных мероприятий. Данные мероприятия/экзамены организуют в первую очередь в реальных условиях трудовой жизни на промышленном производстве или в сфере обслуживания. Получение профессионального образования через систему демонстрационных экзаменов предполагает индивидуальный план для каждого участника. Сдача демонстрационного экзамена происходит обычно в соответствии с разделами образовательной программы по одному за раз. Сдача экзамена может проходить в определенное время или в виде долговременного процесса, включающего несколько этапов. За организацию демонстрационных экзаменов вместе с организаторами образовательных программ отвечают назначенные Национальным управлением образования экзаменационные комиссии. Экзаменационные комиссии заключают договоры о проведении демонстрационных экзаменов, отвечают за контроль их проведения и выдают квалификационные сертификаты. В состав экзаменационных комиссий входят работодатели, работники, преподаватели и при необходимости предприниматели данной отрасли. За подготовку к демонстрационному экзамену отвечают организаторы обучения, которые принимают решения о содержании подготовительного обучения и его организации в соответствии с базовым учебным планом.

### **Преподавательский состав образовательных организаций профессионального образования – основа качества**

Профессия преподавателя в Финляндии привлекает молодежь. Прием на обучение этой профессии ведется на конкурсной основе.

В зависимости от учебного заведения и предмета, преподаватели профессиональных учебных заведений должны иметь соответствующую степень высшего образования. Помимо этого требуется как минимум три года опыта работы в данной области

и педагогическая подготовка. Руководители сферы образования в обязательном порядке должны иметь квалификацию преподавателя.

Развивается в Финляндии и система подготовки наставников на производстве. В этом финские коллеги очень близки к немецким.

В утвержденной Министерством образования и культуры Финляндии Концепции развития образования и научной деятельности на период с 2011 по 2016 год отмечено, что содержание курса подготовки наставников производственного обучения будет совершенствоваться на национальном уровне, чтобы обеспечить максимальное соответствие требованиям производственного обучения, производственной практики и оценки профессиональных навыков на разных ступенях образования, а также обеспечить передачу максимальных знаний и умений в соответствии с индивидуальными потребностями каждого наставника.

Национальным управлением образования Финляндии разработана инструкция по подготовке производственного обучения по программе, рассчитанной на три недели. Программа охватывает четыре области компетенций: планирование производственного обучения, пробной квалификационной работы и квалификационных экзаменов; работа со студентом и оценка его успеваемости; оценка знаний и умений студента; повышение собственной квалификации и компетенции в качестве наставника. Одна из центральных задач наставника – мотивация студента. Наставник создает позитивную атмосферу обучения, руководит работой студента и оказывает ему помощь, обеспечивает безопасность и высокое качество образовательной среды на рабочем месте.

Преподаватели всех уровней образования должны ежегодно принимать участие в программах повышения квалификации, в том числе организуемых работодателем на рабочем месте. С точки зрения финских экспертов, преподаватели играют ключевую роль в повышении качества образования.

### **Конкурс профессионального мастерства – инструмент развития и повышения качества профессионального образования**

Финляндия является участницей международного движения World Skills International с 1988 года. С 1993 года в стране разви-

вается национальный конкурс профессионального мастерства среди молодежи (до 21 года), он называется *Tajataja* (умелец), его поддерживает национальная организации – фонд *Skills Finland*. Ежегодно проводится национальный тур конкурса, в последние несколько лет его площадка становится местом встреч участников Российско-Финской сети сотрудничества для обмена опытом работы, построения планов на будущее.

Профессиональное образование и обучение рассматривается в стране как область, где должны научить качественно выполнять работу. Качество профессиональной деятельности, ее результаты – объективная вещь, никого не устроит некачественный труд, с результатами которого мы сталкиваемся ежедневно – в сфере услуг и торговле, в медицине, в школе и т. д. Профессиональное образование – часть мира труда. Международное движение *World Skills* и национальный конкурс – часть этого процесса, процесса обучения для достижения высшего качества (*exellence*).

Ежегодно в Финляндии в конкурсе профессионального мастерства участвует до полутора тысяч молодых профессионалов, на конкурс съезжаются посмотреть до 67 000 зрителей. Это становится массовым праздником мира профессий.

Результатами и преимуществами конкурса финские коллеги считают:

- развитие методов обучения;
- развитие компетенций преподавателей;
- развитие профессионализма участников;
- развитие сети сотрудничества и компетенций специалистов, приезжающих на конкурс в качестве экспертов и зрителей;
- развитие сотрудничества между образовательными организациями и работодателями;
- развитие привлекательности и создание положительного имиджа образовательных организаций и профессионального образования.

### **Российско-Финская сеть сотрудничества**

В Российско-Финскую сеть сотрудничества с российской стороны входят образовательные организации Москвы, Москов-

ской области, Санкт-Петербурга, Карелии, Тамбовской и Нижегородской областей.

На базе ФИРО и Национального управления образования Финляндии создаются информационные площадки о результатах сотрудничества. Каждая линия взаимодействия является вкладом в общую информационную и методическую копилку. Для каждого участника (образовательной организации) это возможность получить больше информации и полезных контактов. Опыт, который накоплен в рамках сети, может быть осмыслен и использован на системной основе для совершенствования массовой практики подготовки квалифицированных кадров путем внесения изменений в образовательные программы, формирования новых институциональных площадок по оценке квалификаций, подготовке педагогических кадров сферы профессионального образования, взаимодействия с работодателями. Ведется работа по преодолению барьеров для внедрения этого позитивного опыта на уровне нормативной базы.

В настоящий момент предметом сотрудничества России и Финляндии выступают стажировки преподавателей и студентов, участие в международных конкурсах профессионального мастерства и помощь в подготовке к ним, разработка совместных образовательных программ, культурный обмен (изучение языка, экскурсионные программы).

Направления довольно разнообразны:

Туризм и гостеприимство (гостиничный сервис);	Авиационная техника и космонавтика;
Строительство;	Ремонт и обслуживание автотранспорта (автомеханик);
Сварочное производство;	Восстановление и консервация произведений, имеющих художественную и историческую ценность (художник-реставратор).
Токарная обработка;	
Парикмахерское искусство;	
Общественное питание;	
Логистика;	

В качестве перспективы участниками сети называются стажировки по подготовке к чемпионату WORLD SKILLS, совместные публикации, семинары и научно-практические конференции, двухсторонние визиты, т. е. продолжение линии культурного обмена.



Это, можно сказать, частные случаи сотрудничества отдельных образовательных организаций.

Несомненно, важную работу ведет «Московский областной колледж искусств и технологий» (г. Егорьевск, Московская область, Россия). За прошедшие 4 года сотрудничества было осуществлено несколько совместных концертных программ: «Из России с любовью», «Мелодия дружбы», «Любовь глазами молодых». Совместные концертные программы были представлены в одном из лучших концертных залов Финляндии «Сибелиус-Холле» (г. Лахти), в мэрии города Куопио, а также в Лютеранской церкви г. Лахти. Были организованы выставки художественных работ («Как прекрасен этот мир»). Творческие мероприятия проходят под девизом: «Во имя мира на Земле искусство нас объединит сумеет». Успешно проведены международный педагогический семинар в г. Егорьевске Московской области и Международная научно-практическая конференция в г. Лахти (Финляндия). В марте 2014 года проходила научно-практическая конференция на тему «Духовно-нравственное воспитание молодежи в России и Финляндии: от теории к практике», работали музыкальная мастерская, мастерская по искусству, состоялся совместный концерт российских и финских студентов в гимназии Тийрисмаа, художественная выставка в гимназии Тийрисмаа.

Представляют интерес результаты сотрудничества Политехнического колледжа г. Санкт-Петербург с колледжами Финляндии. Предметом особого внимания колледжа является ознакомление с системой финского среднего профессионального образования:

- ознакомление с порядком проведения и содержанием производственной практики студентов;

- ознакомление с механизмом проведения и содержанием демонстрационных экзаменов по различным техническим специальностям;

- ознакомление с организацией и техническим оснащением рабочего места преподавателя и мастера производственного обучения;

- ознакомление с современными финскими технологиями по работе на станках с ЧПУ по программам FANUG 18T (токарная

обработка / вращающийся рабочий инструмент), FANUC 15 MEB – В – 4 (двухпалетный горизонтальный обрабатывающий центр), SIEMENS SINUMERIC 830 D/Shop mill (вертикальный обрабатывающий центр) и WinCam (программирование и моделирование);  
– ознакомление с современными финскими оборудованием, материалами и технологиями по специальности «Сварочное производство».

В течение 2005–2012 годов ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский политехнический колледж» активно занимался международной деятельностью. По некоторым позициям они были лидерами среди колледжей России. Например, впервые за всю историю СССР и Российской Федерации студент этого колледжа участвовал в финском конкурсе профессионального мастерства Taitaja («Taitaja 2012») по технической специальности (сварочное производство).

Опыт, полученный в результате международного сотрудничества, носил только положительный характер и активно использовался в учебном процессе и производственной практике. В орбиту международного сотрудничества вводились крупные промышленные предприятия Северо-Запада России, которые также приобрели полезный опыт, особенно в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также в области взаимодействия между учебными заведениями и предприятиями.

С января 2013 года, в связи с отсутствием внутренних и внешних источников финансирования, международное сотрудничество было практически заморожено.

Несмотря на это, колледж внимательно следит за процессами в области международной деятельности, в частности за линейкой мероприятий, организуемых Национальным управлением образования Финляндии и Федеральным институтом развития образования.

С трудностями финансирования и другими не решенными вопросами в области международной деятельности сталкиваются и другие колледжи России, поэтому колледж подготовил предложения для решения поставленных вопросов.

Предложения ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский политехнический колледж» (СППК) по повышению эффективности международного сотрудничества учебных заведений Российской Федерации (представлены куратором международной деятельности колледжа С.К. Обмоиным):

1. Обязать учебные заведения системы СПО развивать международное сотрудничество с учебными заведениями иностранных государств. Установить кураторство над международным сотрудничеством учебных заведений, расположенным на подведомственной территории.

2. Совместно с учебными заведениями разрабатывать концепцию, цели, задачи, программы, а также планы и сетки мероприятий международного сотрудничества на каждый учебный год.

3. Регулярно проводить методические совещания кураторов международного сотрудничества от учебных заведений (далее по тексту «кураторы»).

4. Привлекать кураторов к участию в международных мероприятиях, проводимых по линии международного сотрудничества.

5. Организовать и контролировать проведение информационно-рекламных мероприятий среди промышленных предприятий регионов по вопросам сотрудничества с колледжами в целях активного участия в реализации международных проектов.

6. Осуществлять экспериментальные проекты в области международного сотрудничества, например, производственную практику и стажировку российских студентов и молодых рабочих в Финляндии, а финских студентов в России.

7. Осуществлять визовую поддержку учебных заведений. Этот вопрос имеет принципиальное значение, так как несмотря на Соглашение между Российской Федерацией и Европейским сообществом об упрощении выдачи виз гражданам Российской Федерации и Европейского союза, например, Визовый центр в Санкт-Петербурге не принимает документы на выдачу бесплатных виз представителям российских учебных заведений, сопровождающих студентов в Финляндию.

8. Ввести в штатное расписание учебных заведений должность руководителя международной деятельности учебного заведения.

9. Ввести в смету расходов учебного заведения статью «Расходы на международную деятельность».

10. Организовать эффективную систему обучения студентов, преподавателей и сотрудников учебных заведений иностранным языкам, прежде всего английскому языку.

На данный момент можно отметить только два проекта с практическими результатами в сфере профессионального образования и перспективой их развития и внедрения в будущем:

Финско-российский проект VALO-2 «Умения – ключ к качеству и производительности труда, PROSKILLS» (СПб);

«RUNAT» – проект в области сельского и природного туризма (Карелия).

По линии проекта VALO-2 «Умения – ключ к качеству и производительности труда, PROSKILLS» планируется внедрение в российскую практику профессиональных образовательных организаций – участников проекта PROSKILLS:

- методики проведения демонстрационного экзамена;

- финского опыта валидации и оценки результатов предшествующего обучения, организации практического обучения и взаимодействия с работодателями-социальными партнерами.

Первый этап проекта – «ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» – прошел с марта 2011 года по декабрь 2012 года. Второй этап – ВАЛО-2 «Умения – ключ к качеству и производительности труда, PROSKILLS» – идет непосредственно сейчас (сентябрь 2013 года – ноябрь 2014 года).

Проект «ВАЛО: вклад в развитие современной системы квалификаций» реализован в рамках договора о приграничном сотрудничестве между Финляндией и Россией. Проект PROSKILLS включен в Программу действий российско-финляндского экономического сотрудничества в рамках инициативы «Партнерство для модернизации». Проект PROSKILLS основывается на достижениях проекта ВАЛО, но акцент в новом проекте перенесен на более полное удовлетворение потребностей компаний и укрепле-

ние связей между системой образования и работодателями. Общая цель проекта – совершенствование системы обеспечения российских и финских компаний, работающих в России, квалифицированными и компетентными сотрудниками, а также улучшение качества услуг и производительности труда.

В проекте задействованы партнерские пары (образовательные организации и организации работодателей) в области гостиничного сервиса и строительства.

В 2014 году уже прошли и планируются следующие работы.

Апробация разных форм практического обучения (11–13 февраля 2014 года):

Мастерская – 3:

- функционал и компетенции инструктора и ассессора;
- круглые столы в российских компаниях «Взаимодействие сторон в процессе подготовки и проведения оценки квалификации»;
- выбор места проведения и согласование процедуры оценивания;
- подготовка кандидатов и членов экзаменационной комиссии;
- доработка материалов для пилотирования;
- рабочие встречи по секторам;
- консультации с участниками экзамена.

Проведение квалификационного (демонстрационного) экзамена (23–25 апреля 2014 года):

- демонстрационный экзамен на базе гостиницы и строительной компании;
- однодневный семинар для обсуждения результатов экзаменов.

Разработка публикации и информационно-методических материалов (май–октябрь 2014 года):

- семинары, рабочие встречи в компаниях.

Финальная конференция (21 октября 2014 года):

- представление результатов проекта широкой общественности;
- распространение опыта.

Второе заседание Наблюдательного совета проекта (март 2014 года).

Подготовка к пилотированию II (февраль–апрель 2014 года).

Для успешного взаимодействия профессионального образования и бизнеса необходимы изменения в нормативной базе. У образовательных организаций существуют значительные ограничения в области финансового взаимодействия с организациями работодателей. Например, при договоре дарения образовательная организация платит большой налог на прибыль. Предприятие не может сделать ремонт и т. п. в образовательной организации, согласно ФЗ-44, по которому должно быть несколько фирм на конкурсной основе и неизвестно, кто выиграет. Требуется отдельного нормативного регулирования сетевая форма реализации образовательных программ (как просчитать, например, стоимость амортизации оборудования, свет, и кто будет оплачивать эти услуги и т. д.).

Карельский институт туризма – филиал НОУ ВПО «Российская международная академия туризма» – в рамках проекта RUNAT планирует разработку обучающих программ для предпринимателей в сфере сельского и природного туризма по ценообразованию, бухгалтерскому учету, анимации, интернет-маркетингу и пр.; разработку дистанционных программ обучения; проведение исследования степени удовлетворенности и ожиданий от отдыха в сельской местности туристов, приезжающих в Карелию; разработку мер по поддержке взаимодействия и сотрудничества между предпринимателями (в том числе и с финской стороны), создание совместных турпродуктов.

Институт сотрудничает с Университетом Восточной Финляндии, Карельским университетом прикладных наук, Университетом прикладных наук Савонии в рамках проекта RUNAT – Разработка турпродукта, анализ рынка и интернет-маркетинг сельского и природного туризма в приграничных регионах.

В рамках проекта было опрошено 2 тысячи респондентов для проведения исследования рынка потенциальных потребителей услуг в сельском и природном туризме (цель – получение информации о потенциальных российских сельских туристах, их мотивации и ожиданиях от сельского и природного туризма).

Как выяснилось в ходе исследования, в сельском туризме задействованы в основном индивидуальные предприниматели, которые нуждаются в дистанционных программах обучения, так как практически не могут выезжать в другие города с места своей работы. У них есть огромное желание участвовать в проектной деятельности, связанной с дистанционным обучением и разработкой материалов для него. Институт готов к сотрудничеству в этой области и приглашает партнеров.

Несомненно, что необходимо развивать опыт именно проектного сотрудничества с возможностью трансляции значимых результатов в образовательную практику.

### **Перспективы сотрудничества России и Финляндии, обусловленные российскими трендами современного профессионального образования**

Один из важнейших трендов – взаимодействие системы профессионального образования со сферой труда, бизнесом. Опыт такого взаимодействия за рубежом особенно интересен сейчас в России. Нужны реальные практические механизмы, которые поддерживали бы взаимный интерес двух сфер. Бизнес – не просто источник финансирования в профессиональном образовании. Это прежде всего равноправный партнер в принятии решений. Необходимы нормативные рамки для принятия таких коллегиальных решений.

Механизмы долевого участия государства и бизнеса в финансировании образовательного процесса – еще одно важное направление. Нужна прозрачная модель инвестиций, а не «пожертвований» со стороны бизнеса.

Синхронизация теории и практики, подразумевающая прежде всего организацию практик на предприятиях – еще одно направление сотрудничества профессионального образования и бизнеса. В сознании студентов часто теряется связь теоретических знаний с практикой профессиональной деятельности в процессе обучения. Несомненно, что финская профессиональная школа имеет интересный опыт по преодолению этого разрыва.

Отдельное направление – независимая оценка качества профессионального образования, его результатов. Надо подчеркнуть

слово «независимая». Практика участия в оценивании в качестве независимых экспертов специалистов, которые не вели занятия у экзаменуемых, все больше распространяется за рубежом. Финляндия интересна опытом своих демонстрационных экзаменов и взаимодействием профессионального образования с бизнесом в этом отношении.

Отдельное направление возможного сотрудничества – профессионально-общественная аккредитация образовательных программ. Нам важно понять, как такие процедуры проходят в Финляндии. Важны критерии аккредитации, видение работодателей этих процессов, возможность повлиять не на представление результатов обучения в программе, а на сам процесс, условия его реализации.

И последнее, но не менее значимое – это подготовка преподавателей и мастеров производственного обучения, развитие института наставничества. Восстанавливать практику советского периода в России невозможно и нецелесообразно. Надо опираться на современные реалии рыночной экономики, здесь важен и зарубежный опыт. В основе должен быть опять-таки взаимный интерес работодателей и профессионального образования.

В перспективе сотрудничество России и Финляндии может опираться не только на взаимодействие образовательных организаций, это взаимодействие может быть расширено за счет контактов с работодателями, организациями и сообществами. Необходимо ответить на вопрос, в чем сущность государственно-частного партнерства, в том числе, конкретно, почему работодателям Финляндии важно и интересно участвовать в процессах развития профессионального образования. Некоторые финские профессиональные колледжи являются акционерными обществами. Это неизвестная форма для России, задающая совершенно иной формат (на равных) сотрудничества с работодателями. Это еще одна интересная тема для совместного исследования.



## Позитивный опыт сотрудничества России и Финляндии: «из первых рук»<sup>1</sup>

### *Реализация основных направлений деятельности Московского областного колледжа искусств и технологий и гимназий Финляндии в условиях межкультурного образовательного пространства<sup>2</sup>*

В апреле 2009 года было заключено соглашение о сотрудничестве нашего учебного заведения «Московский областной колледж искусств и технологий» с гимназиями Финляндии (на тот момент наше учебное заведение называлось «Московский областной музыкально-педагогический колледж») (МОМПК). Данное соглашение является примером международного сотрудничества в области образования и культурных связей в рамках реализации решений Болонского процесса об интеграции российского и европейского образовательного пространства. Первоначально мы сотрудничали с гимназией Тиирисмаа г. Лахти в области музыкального образования и воспитания. В настоящее время к сотрудничеству присоединились музыкальная гимназия средней школы г. Куопио, гимназия Канаксен г. Лахти. Данные образовательные учреждения 14 ноября 2012 года подписали новое соглашение, *целью* которого является повышение качества художественно-педагогического и общего художественно-эстетического образования в условиях межкультурного образовательного пространства. Соглашение регулирует работу вышеперечисленных образовательных организаций и позволяет реализовывать различные культурные молодежные образовательные программы и проекты.

Международное сотрудничество предполагает решение нескольких *задач*, в число которых входят:

– обмен опытом работы и достигнутыми результатами в области теории и методики преподавания музыки, изобразитель-

---

<sup>1</sup> Раздел составлен из статей участников Российско-Финской сети сотрудничества.

<sup>2</sup> Автор – Н.А. Рассказова, директор ГБОУ СПО «Московский областной колледж искусств и технологий» (Егорьевск).

ной деятельности, хореографического искусства на занятиях со студентами России и Финляндии;

- развитие культурных связей между образовательными учреждениями;

- проведение взаимной работы по ознакомлению с жизнью, историей, культурой, традициями и обычаями народов обеих стран;

- реализация совместных молодежных программ с целью развития потенциала студенчества обеих сторон;

- развитие взаимопонимания между народами, преодоление языкового барьера, воспитание толерантности и глубокого уважения друг к другу.

Решение данных задач потребовало использования различных *видов и форм взаимодействия*.

В рамках реализации международного сотрудничества состоялось несколько поездок студентов и педагогов в дружественные учебные заведения. Обе стороны получили возможность ознакомиться с образовательным процессом, поучаствовать в совместных творческих проектах, получить обучающие мастер-классы в области педагогики музыкального, художественного и хореографического образования. За прошедшие три года сотрудничества было осуществлено несколько совместных концертных программ, творческое сотрудничество вокальных и оркестровых коллективов, солистов. Были организованы выставки художественных работ. Успешно проведены международный педагогический семинар в г. Егорьевске Московской области и Международная научно-практическая конференция в г. Лахти (Финляндия).

Высокую успешность и результативность реализации поставленных проектом задач доказывает тот факт, что творческое сотрудничество образовательных учреждений значительно расширило свои рамки. Студенты и педагоги учебных заведений получили возможность представить совместные концертные программы в одном из лучших концертных залов Финляндии «Сибелиус-Холле» (г. Лахти), в мэрии г. Куопио, а также в лютеранской церкви г. Лахти.

Весной 2011 года в России, в г. Егорьевске было организовано совместное мероприятие «Мелодия дружбы», которое проходило под девизом: «Во имя мира на Земле искусство нас объединить сумеет». В концерте приняли участие студенты гимназии Тиирисмаа, студенты хореографического отделения гимназии г. Куопио и студенты Музыкально-педагогического колледжа. Необычность этого концерта была в том, что студенты из Финляндии включили в свою программу произведения русских композиторов и исполнили их на русском языке, в свою очередь в репертуар нашей программы вошли произведения финских композиторов и народного фольклора, которые были исполнены студентами нашего колледжа на финском языке. В завершение концерта сводный хор и оркестр студентов России и Финляндии исполнил песню «Подмосковные вечера».

Концерту предшествовала художественная выставка под названием «Как прекрасен этот мир», где были представлены работы студентов МОМПК и учащихся гимназии Каннакс г. Лахти. Основным направлением выставки было поднятие экологической проблемы человечества – загрязнения окружающей среды.

В настоящее время международное сотрудничество между нашим колледжем и образовательными учреждениями Финляндии продолжается. В ноябре 2013 года на базе нашего колледжа был реализован еще один совместный проект – музыкально-сценическая постановка и фотовыставка на тему «Любовь глазами молодых», который продемонстрировали студенты колледжа вместе со студентами из лицея Тиирисмаа и гимназии Каннакс г. Лахти. В марте 2014 года студенты нашего колледжа принимали участие в международной студенческой научно-практической конференции, мастер-классах, творческом концерте по теме «Духовно-нравственное воспитание молодежи в России и Финляндии: от теории к практике».

Каждый визит в страну дружественного партнера всегда сопровождается обширной культурной программой по ознакомлению с историей и культурой страны пребывания. Это многочис-

ленные экскурсионные поездки, посещение театров, музеев, выставок, культурных центров, учреждений спорта и досуга.

Россия и Финляндия имеют свои богатые традиции и опыт в области художественного образования. Эти традиции и опыт отличаются друг от друга. Предоставляемые международными проектами возможности знакомства с теорией и практикой двух стран в области художественного образования, расширения знаний о культуре представляемых народов послужили стимулом для обеих сторон к поиску, апробации и внедрению новых форм обучения, обогащению собственного художественно-педагогического и культурного опыта.

### *Перенимаем опыт соседей<sup>3</sup>*

В настоящее время в среднем профессиональном образовании России складывается устойчивая тенденция к развитию международного сотрудничества с иностранными образовательными учреждениями. Созданы предпосылки для построения общего европейского образовательного пространства при сохранении особенностей и достижений национальных образовательных систем. Экономически развитые страны усиливают конкурентную борьбу за лидерство в мировой образовательной системе, которая в современных условиях является одним из наиболее эффективных инструментов влияния на жизнь человека и общества. В рамках проводимой в России модернизации среднего профессионального образования международное сотрудничество выступает как важное средство повышения конкурентоспособности выпускников, улучшения качества их подготовки и достижения уровня профессиональной компетенции в соответствии с запросами работодателей. Многие страны уже прошли этот этап модернизации, и одной из них является Финляндия.

До 1991 года система подготовки специалистов в Финляндии была аналогичной существующей системе в России в совет-

---

<sup>3</sup> Автор – С.К. Обмоин, преподаватель, куратор международного сотрудничества ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский политехнический колледж».

ское время. В последующий период Финляндия, лишившись большинства заказов из СССР, отошла от механизма массовой безадресной подготовки кадров. Активное международное сотрудничество, тесная связь производства и учебных заведений, прохождение практики на реальных рабочих местах на современном оборудовании и демонстрационные экзамены – вот узловые моменты реформы финского профессионального образования.

Финская система среднего профессионального образования имеет ряд особенностей, которые, при разумном копировании, можно активно внедрять в средних специальных образовательных учреждениях России:

*1. В сфере организации и управления учебным заведением.*

Одно из направлений реформы финского среднего профессионального образования связано с объединением образовательных учреждений, находящихся в одной местности. Учебные заведения, входящие в образовательные концерны, отличаются по направлениям подготовки специалистов, но в своей совокупности они охватывают все потребности предприятий и организаций данного региона в рабочей силе. Если в российском варианте рабочих готовят ПТУ, техникумы – колледжи, а инженеров – вузы, то в Финляндии есть только колледжи, готовящие высококвалифицированных рабочих и университеты, готовящие инженеров. Идеологи реформы финского профессионального образования не без оснований считают, что современный рабочий должен быть хорошо подготовлен не только практически, но и теоретически. Данная позиция практически подкрепляется почти повсеместным внедрением на производстве станков с ЧПУ, роботов-автоматов и другого высокотехнологического оборудования.

*2. В сфере кадровой политики учебного заведения:* Ключевое место в образовательном процессе занимают преподаватели и мастера производственного обучения. В Финляндии граждане становятся преподавателями по возрасту позже, чем в России, имея, как правило, большой жизненный и производственный опыт. Любой преподаватель должен иметь высокую профессиональную квалификацию в той области знаний, в которой он пре-

подает, поэтому сложно представить себе ситуацию, когда, предположим, преподаватель учебных дисциплин по специальности «Сварочное производство» никогда не занимался сварочными работами и обладает только теоретической подготовкой. Например, в учебном центре SALPAUS (г. Лахти) преподавателем сварочных дисциплин работает Olli Pekka Laajoki, в прошлом главный государственный инспектор финской атомной электростанции по сварным соединениям. Каждый преподаватель должен постоянно подтверждать свою квалификацию, поэтому широко распространены курсы повышения квалификации и стажировки. Места стажировок, включая учебные заведения и предприятия за пределами Финляндии, определяются преподавателями самостоятельно.

Средняя заработная плата преподавателей примерно такая же, как у рабочих промышленного сектора экономики. Конечно, тем из них, кто пришел в учебное заведение, особенно из сферы бизнеса, хотелось бы получать больше, но потери компенсируются высоким уровнем социальной защищенности и моральным удовлетворением от передачи своих опыта и знаний молодежи.

*3. В сфере материально-технического обеспечения учебного процесса.* Финская профессиональная школа никогда не была ни частной, ни платной. Бюджеты учебных заведений по своим размерам огромны: деньги выделяются государством и направляются в учебные заведения путем трансфертов через муниципалитеты.

Например, бюджет SALPAUS в 2010 году составлял 73 млн евро при количестве студентов примерно 7300 человек, т. е. в расчете на 1 студента в среднем приходилось 10 000 евро. Самым дорогостоящим направлением была подготовка специалистов в области окружающей среды – 14287 евро на одного студента в год. Самым недорогим (7071 евро на одного студента) являлось обучение в области делопроизводства, бизнеса и управления. В техническом направлении – 10 432 евро в год на одного студента.

Для сравнения, бюджет ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский политехнический колледж» на тот же период времени составлял в

пересчете на евро примерно 500 000 при численности контингента обучающихся 600 человек, т. е. на 1 студента приходилось 834 евро. Удивляет соотношение этих показателей – 834 евро и 10 000 евро, тем более что если сравнивать валовой внутренний продукт на душу населения в России и Финляндии на 2009 год, то соотношение выглядит следующим образом: 15 100 долларов и 34 100 долларов.

Учебный процесс в финских профессиональных учебных заведениях оснащен современными видами лабораторного и производственного оборудования. Зачастую последние модели станков сначала появляются в учебном заведении, а только потом на предприятиях. Учебные классы снабжены всей необходимой в учебном процессе техникой: интерактивными досками, видеопроекторами, компьютерами и т. д. Каждое учебное заведение имеет в своем распоряжении целый парк автомобильной техники: легковые автомобили, микроавтобусы и другие транспортные средства. Один раз в день все студенты получают бесплатное сбалансированное питание. Широко распространена практика направления студентов и преподавателей на стажировку за границу за счет учебного заведения.

*4. В сфере производственной практики.* Производственная практика (в Финляндии применяется понятие «обучение на рабочем месте») является ключевой фазой учебного процесса. Как правило, практика проводится в стенах учебного заведения, но во многом места практики зависят от специальности, по которой обучается студент. Если это «Сварочное производство», то практика проходит в учебно-производственных мастерских, находящихся в стенах колледжа. Практикант не просто в течение дня сваривает металлические заготовки, а производит реальную продукцию, например печи для сауны. Студент выполняет установленные операции самостоятельно: подбор инструмента и оснастки, разметка, резка, сварка и другие. Все предусмотренное технологическим процессом оборудование находится в мастерских. При желании студент может купить у колледжа продукт своего труда по себестоимости материалов. Если студент хочет стать

барменом, то на первых этапах практика проводится в классе, в котором установлена оборудованная барная стойка. Если специальность связана с работой в гостинице, то практика проводится на рабочих местах в расположенной при учебном заведении гостинице. Места практики снабжены самым современным оборудованием. Учебно-производственные мастерские для автомехаников оснащены новой диагностической аппаратурой, которую только начинают устанавливать на городских станциях по ремонту и обслуживанию автомобилей. Во время практики студенты ремонтируют реальные автомобили, достигая под руководством опытных мастеров гарантированного качества. Для клиентов цена работ на 30–70% ниже, чем в городе, но профессиональные организации относятся к такому демпингу спокойно – через некоторое время они бесплатно получают из учебного заведения квалифицированных специалистов. В целом 100% работ связано с выполнением реальных заданий, из которых в зависимости от специальности от 50 до 100% – заказы предприятий или физических лиц.

Для студентов производственная практика является частью учебного процесса, поэтому она не оплачивается. Спецодежду студенты, как правило, приобретают за свой счет. Средства индивидуальной и коллективной защиты предоставляются студентам учебным заведением.

*5. В сфере выпускных экзаменов.* Основной формой итогового контроля знаний и умений студентов является демонстрационный экзамен. Он имеет два компонента: теоретический и практический, причем основным считается практический компонент. В условиях реального времени студент должен выполнить практическое задание. Если он специалист по работе на станках с ЧПУ – изготовить указанную в техническом задании деталь, если электрик – смонтировать электрооборудование и сделать разводку, если повар – приготовить по установленной рецептуре блюда. Экзаменационная комиссия состоит из представителей предприятий, учебного заведения, муниципалитета, но главное условие –



ни один из членов комиссии в предыдущий период времени не должен быть связан с обучением экзаменуемых студентов.

Демонстрационный экзамен проводится, как правило, вне стен учебного заведения. Для студентов, особенно для тех из них, кто приехал на постоянное место жительства в Финляндию из России, подобный способ проверки знаний и умений не является комфортным и носит стрессовый характер. Но, по мнению финских коллег, демонстрационные экзамены позволяют выявить реальные возможности и компетентность выпускника и являются своеобразным гарантом качества подготовки будущего специалиста.

*б. В сфере международного сотрудничества.* Развитие международного сотрудничества является одним из главных направлений деятельности учебных заведений. Несмотря на то, что финское профессиональное образование считается одним из лучших в Европе, наши коллеги стараются постоянно расширять свои профессиональные горизонты. Например, в 2009 году ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский политехнический колледж» на средства, полученные от победы в национальном проекте «Образование», закупил современные металлорежущие станки с ЧПУ, микроскопы и другое обучающее оборудование, которого пока еще нет в финских колледжах. Уже не одна делегация из Финляндии приезжала для ознакомления с нашим опытом его использования в учебном процессе. Мы постоянно организовываем экскурсии для наших коллег на предприятия Ижорского производственного комплекса «Объединенные машиностроительные заводы». Циклопических размеров оборудование и производимая продукция, уникальные технологии и конструкторские решения – такого, по мнению финских коллег, они не увидят нигде, кроме США или Китая. Будет о чем рассказать своим студентам.

Поражают воображение размеры финансовых ресурсов международной деятельности финских колледжей. Например, в SALPAUS половина бюджета 2010 года (примерно 36,5 млн евро) идет на учебную деятельность, 5% от которой (почти 2 млн евро) составляет бюджет международной деятельности учебного центра. В структуре SALPAUS функционирует целый международ-

ный отдел. На первый взгляд кажется, что международная деятельность носит некоммерческий характер. Но, присмотревшись, мы увидим здесь целую государственную политику, и не только в индустрии знаний. Да, обучение в университетах и колледжах Финляндии бесплатное. Но сколько тратят обучающиеся здесь иностранцы на питание, покупки, досуг и проживание? По некоторым подсчетам, от 800 до 1000 евро в месяц. А сколько средств тратят на гостиницы, транспорт, посещение музеев и на другие расходы приезжающие в Финляндию из России и других стран делегации преподавателей и студентов по международному обмену? При этом доходы распределяются по территории всей страны равномерно. Если в России только сейчас сетка проведения крупных национальных и международных форумов стала охватывать регионы, то в Финляндии такая практика внедрена уже давно. Конкурс профессионального мастерства молодежи Финляндии Taitaja в 2010 году проходил на западе Финляндии в г. Оулу, в 2011 году – на востоке страны в г. Куопио, а в 2012 году – в центре Финляндии в г. Ювяскюля. Постоянно меняют свою дислокацию семинары, организуемые Национальным управлением образования Финляндии и сетью сотрудничества средних профессиональных учебных заведений «Россия».

Периодичность проведения международных мероприятий ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский политехнический колледж» с участием финских партнеров на территории Санкт-Петербурга отличалась по годам, но даже если исходить из 5-6 мероприятий в год, то получается, что только один колледж привносит в консолидированный бюджет города около 20 000 евро, или примерно 1 000 000 рублей. А если умножить эту сумму на количество находящихся на территории города учреждений профессионального образования, то получаются довольно внушительные цифры (не считая доходов от обучения иностранных студентов).

По нашему мнению, для формирования в России современной системы подготовки конкурентоспособных специалистов, которые смогут работать в условиях интеграции страны в мировое сообщество, необходимо:

– создать условия для привлечения иностранных студентов в учебные заведения профессионального образования;

– создать в субъектах Российской Федерации условия для активного участия профессиональных учебных заведений в международном сотрудничестве;

– изучить и внедрить передовой зарубежный опыт по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов для отраслей народного хозяйства;

– ввести в действие единый механизм государственной (итоговой) аттестации выпускников на всех уровнях системы профессионального образования, обеспечивающий прохождение выпускниками итоговой аттестации в независимых аттестационных центрах;

– создать возможности для значительного улучшения языковой подготовки студентов, преподавателей и сотрудников учебных заведений.

Российское среднее профессиональное образование имеет свои славные традиции и достижения. Использование финского опыта по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров позволит нам более качественно и успешно решать задачи, поставленные государством перед средним профессиональным образованием России.

### ***Опыт международного сотрудничества в сфере сельского туризма: Республика Карелия и Финляндия<sup>4</sup>***

Активное двустороннее экономическое сотрудничество Республики Карелия и Финляндии располагает к активному трансграничному обмену информацией и знаниями, взаимопроникновению предпринимательской инициативы. Финляндия занимает ведущее место во внешних связях Республики Карелия. Контакты развиваются по нескольким направлениям.

Важным фактором развития для многих городов и районов Карелии стали побратимские связи с регионами и городами при-

---

<sup>4</sup> Автор – Н.В. Петрова, специалист отдела НИР Карельского института туризма (филиал Российской международной академии туризма).

границной Финляндии. В данный момент все города и районы Карелии имеют побратимские связи в общей сложности с более чем 60 городами и коммунами Финляндии. В рамках этих связей не только многие деревни и поселки, но и учебные и научные учреждения, больницы, детские дома, предприятия имеют партнеров в Финляндии.

Одна из главных практических задач сотрудничества – совершенствование механизма отбора и реализации совместных проектов с использованием внешнего финансирования из бюджета Финляндии и собственного финансирования. В 1998 году сторонами была принята комплексная Программа развития сотрудничества в сопредельных регионах на период до 2001 года, определяющая долговременные приоритеты, такие как охрана окружающей среды, развитие сельского и лесного хозяйства, улучшение приграничной инфраструктуры и развитие пунктов пропуска на границе, транспортного сообщения и телекоммуникаций, здравоохранение и соцобеспечение, развитие управления, улучшение предпосылок торгово-экономического сотрудничества, в том числе и в сфере туризма.

В Карелии туризм как вид экономической деятельности начал успешно развиваться в середине XX века, а как вид предпринимательской деятельности – в 1990-х годах. Основой для развития туризма в регионе являются уникальные природные и культурные ресурсы, привлекающие на сегодняшний день более 1,5 млн чел. в год<sup>5</sup>. Одним из перспективных направлений туризма Стратегией социально-экономического развития Республики Карелия до 2020 года признан сельский туризм<sup>6</sup>.

Сектор туризма является важнейшим в сфере международного экономического сотрудничества. Сельский и природный туризм – основные виды туризма как для Восточной Финляндии,

---

<sup>5</sup> Туризм в Республике Карелия: статистический сборник / Карелия-стат. – Петрозаводск: Карелиястат, 2012. – 40 с.

<sup>6</sup> Постановление Законодательного Собрания Республики Карелия от 24.06.2010 № 1755-IV ЗС «О Стратегии социально-экономического развития Республики Карелия до 2020 г.».

так и для Республики Карелия. Карельская культура, соединившись с уникальной природой, предлагает различные возможности для привлечения туристов из Центральной Европы, Санкт-Петербурга и Москвы.

В целях развития сотрудничества Карелии и Финляндии в области туризма и регионального развития было реализовано множество международных проектов в разных сферах в рамках таких программ, как ТАСИС, Интеррег, Программа приграничного сотрудничества в рамках Европейского инструмента соседства и партнерства «Карелия» (ППС ЕИСП «Карелия»).

С июня 2012 года в рамках программы Karelia ENPI CBC стартовал проект «Разработка турпродукта, анализ рынка и интернет-маркетинг сельского и природного туризма (RUNAT)», который продлился до июня 2014 г. Ведущим партнером проекта является Университет Восточной Финляндии (г. Куопио, Финляндия). С российской стороны основным партнером стал Карельский институт туризма – филиал НОУ ВПО Российская международная академия туризма. Также в качестве партнеров проекта выступили Университет прикладных наук Северной Карелии (г. Йоэнсуу, Финляндия), Университет прикладных наук Савонии (г. Куопио, Финляндия), Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет.

Ассоциаты проекта RUNAT:

– компания «Kuopio Tourist Service Ltd» (Северное Саво, Финляндия);

– Государственное образовательное учреждение «Республиканский центр детского и юношеского туризма» (Республика Карелия, Россия);

– компания «Karelia Expert Tourist Service Ltd» (Северная Карелия, Финляндия);

– Государственное учреждение «Информационный туристский центр Республики Карелия» (Республика Карелия, Россия);

– администрация Пряжинского национального муниципального района (Республика Карелия, Россия);

- администрация Олонецкого национального муниципального района (Республика Карелия, Россия);
- администрация Медвежьегорского муниципального района (Республика Карелия, Россия).

В мероприятиях проекта за 2 года приняли участие более 20 представителей организаций и индивидуальных предпринимателей в сфере сельского и природного туризма из 7 муниципальных образований Республики Карелия.

В рамках проекта было проведено исследование рынка потенциальных потребителей услуг в сельском и природном туризме. Целью первого исследования являлось получение информации и представления о потенциальных российских сельских туристах, их мотивации и ожиданиях от сельского и природного туризма. Данные были собраны в Санкт-Петербурге и Москве. Всего было опрошено 2 096 респондентов. На основе собранных данных было проведено исследование, результаты которого были представлены в рамках различных семинаров и конференций по туризму в Республике Карелия и Финляндии.

Вторая часть исследования — изучение рыночного потенциала в Европе. Данные собирались в нескольких странах: Испании, Португалии, Германии, Франции. Исследование фокусировалось на оценке привлекательности Восточной Финляндии и Республики Карелия в качестве сельской туристской дестинации. Результаты исследования будут представлены в 2014 году.

На основе результатов исследования для предпринимателей были проведены два семинара по разработке туристского продукта и два семинара по интернет-маркетингу и продвижению туристского продукта, состоялась поездка карельских предпринимателей в Финляндию по обмену опытом в области сельского туризма. Было организовано консультирование карельских предпринимателей в сельском туризме с выездом на место.

Осуществлено исследование рынка потенциальных потребителей услуг в сельском туризме путем проведения анкетирования. Количественные и качественные данные получены в Санкт-

Санкт-Петербурге, Москве и Центральной Европе. Получены предварительные результаты, обработка информации продолжается.

В 3 целевых районах (Пряжинском, Олонецком, Медвежьегорском) организованы 2 семинара по разработке турпродукта. В рамках семинара карельские предприниматели оценили текущую ситуацию и потенциал туристического бизнеса в районах, а также качество предлагаемых турпродуктов.

В марте 2013 г. состоялась 5-дневная поездка карельских предпринимателей в сфере сельского и природного туризма в Финляндию в целях обмена опытом. Карельские предприниматели посетили несколько сельских и природных туристических дестинаций и ознакомились с их услугами и продуктами, лучшими практиками разработки турпродуктов, обсудили вопросы сотрудничества и сетевого взаимодействия между предпринимателями.

По результатам обоих семинаров и поездки по обмену опытом участниками проекта на основе полученных рекомендаций от экспертов были разработаны новые турпродукты или усовершенствованы уже имеющиеся. Разработанные пакеты услуг были предложены для оценки респондентам в Москве и Санкт-Петербурге, участвовавшим в 1-м этапе исследования в рамках проекта.

В октябре 2013 года группой финских и российских экспертов была проведена поездка по Карелии с целью оценки новых/усовершенствованных турпродуктов. Для карельских предпринимателей в рамках поездки были организованы индивидуальные консультации.

В ноябре 2013 года и феврале 2014 года в г. Петрозаводске были организованы 2 семинара по интернет-маркетингу, в рамках которых карельские предприниматели в сфере сельского и природного туризма получили необходимые навыки для продвижения туруслуг на территории Российской Федерации и Республики Финляндия.

В рамках международной научно-практической конференции «Туризм как фактор регионального развития» 20–22 мая 2014 года прошел заключительный семинар проекта, где были

представлены результаты оценки новых турпродуктов в сфере сельского и природного туризма в Республике Карелия.

Работа в проекте выявила необходимость разработки обучающих программ для предпринимателей в сфере сельского и природного туризма по ценообразованию, бухгалтерскому учету, анимации, интернет-маркетингу и пр. При этом целесообразно разработать дистанционные программы обучения, чтобы предоставить возможность получения необходимых знаний максимальному количеству заинтересованных предпринимателей, особенно находящихся в районах республики.

С целью улучшения качества и разнообразия услуг, повышения их конкурентоспособности возможно проведение исследования степени удовлетворенности и ожиданий от отдыха в сельской местности туристов, приезжающих в Карелию. Результаты исследований необходимо учитывать при разработке обучающих программ.

В целях развития сельского и природного туризма в Республике Карелия необходимо поддерживать взаимодействие и сотрудничество между предпринимателями (в том числе и с финской стороны), создание совместных турпродуктов.

Данный проект способствовал повышению туристской привлекательности и конкурентоспособности программных территорий путем создания новых турпродуктов и улучшения качества туристских услуг, получения новых знаний и опыта предпринимателями в сфере сельского и природного туризма, а также создания и укрепления местных и международных связей. Проект повысил уровень компетентности и возможностей предпринимателей на рынке и предоставил возможность разработки совместных турпродуктов и маркетинговых действий, особенно в сфере интернет-маркетинга. Кроме того, в ходе проводимых мероприятий возникла потребность в установлении связей между предпринимателями для развития своего дела с привлечением партнеров как на своей территории, так и из других районов.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Инструкция по подготовке наставников производственного обучения / Национальное управление образования Финляндии. – Хельсинки, 2013. – 20 с.
2. Ламми А. Руководство по организации подготовки наставников производственного обучения / Национальное управление образования Финляндии. – Тампере, 2014. – 74 с.
3. Пискунов А.И. Теория и практика трудовой школы в Германии (до Веймарской республики). – М., 1963. – 359 с.
4. Путин В.В. Выступление на заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 года.
5. Хятенен Х. Карта компетенции наставника производственного обучения / Национальное управление образования Финляндии. – Тампере, 2014. – 36 с.
6. Hensen R.F., Hippach-Schneider U. VET in Europe – Country Report Germany // 10th edition. – Bonn, Germany: BIBB. – Nov. 2012.
7. How the dual system – practical vocational and academic – works in Germany. – Bonn, Germany: BIBB. – 2012.
8. Ordinance on Trainer Aptitude. – Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 5, ausgegeben zu Bonn am 30. Januar 2009.
9. Ordinance on Vocational Education and Training in the Occupation of Mechatronics Fitter (English Version). – Bonn, Germany: BIBB. – 2013.
10. Vocational Education and Training – New Challenges. – Journal of the Federal Institute for Vocational Education and Training of Germany, special edition, 2013, H 20155.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	1
РОССИЯ – ГЕРМАНИЯ .....	3
РОССИЯ – ФИНЛЯНДИЯ .....	55
Преподавательский состав образовательных организаций профессионального образования – основа качества .....	59
Конкурс профессионального мастерства – инструмент развития и повышения качества профессионального образования .....	60
Позитивный опыт сотрудничества России и Финляндии: «из первых рук» .....	71
ЛИТЕРАТУРА .....	87