

## НОВАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ

A new model for training specialists in Russia

**Н.Ф. Махт**, старший преподаватель

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, Карла Либнехта, 42)

*Рецензент:* И.П. Чупина, доктор экономических наук, профессор

Уральского государственного аграрного университета

### **Аннотация**

В статье рассмотрена актуальная в современных условиях и новая для образования проблема дуального обучения, которое является самым перспективным направлением в подготовке специалистов среднего звена как участников сектора экономики с участием крупного бизнеса с высокотехнологичным производством, ориентированным на международные стандарты качества как выпускаемой продукции, так и квалификации кадров. В данной статье приводится анализ особенности деятельности техникума и компании в условиях социального партнерства, определены направления развития последнего. Обобщены отличия между дуальной и традиционными системами обучения. На примере зарубежных учебных заведений в статье описаны положительные стороны внедрения дуального обучения, как для предприятия, так и для обучающихся специалистов среднего звена по системе дуального образования. Уровень профессиональной подготовки кадров определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Дефицит квалифицированных кадров – это одна из ключевых трудностей в условиях амбициозной государственной политики по развитию российской промышленности, мешающей современной российской промышленности динамично развиваться и планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность.

**Ключевые слова:** дуальная система обучения, кадровая политика, квалификация кадров, конкурентоспособность образовательных систем, прикладные квалификации, профессиональное образование, социализация.

### **Abstract**

The article deals with current and new education the problem of dual training which is the most prospective direction in training middle managers as participants in the economy with the

participation of big business with high-tech production oriented on the international standards of quality of products and training. This article provides an analysis of the activities of the College and of the company in terms of social partnership, the directions of development of the latter. Summarizes the differences between the dual and traditional training systems. For example, the foreign educational institutions the article describes the positive aspects of the implementation of the dual training, both for enterprises and for trained mid-level professionals in the dual education system. The level of training of personnel determines the effectiveness of programmes of economic restructuring, expanding production of goods and services, their competitiveness on domestic and foreign markets. The lack of qualified personnel is one of the key constraints in the context of ambitious state policy on development of Russian industry, prevent the modern Russian industry to develop dynamically and systematically enhance its investment attractiveness.

**Keywords:** dual training system, personnel policy, qualification of personnel, competitiveness of educational systems, application skills, professional education, socialization.

Модернизация профессионального образования в соответствии с потребностями развития производственной сферы страны и обеспечение её конкурентоспособности в мировом пространстве определена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Национальной доктриной образования в Российской Федерации, государственной программой «Развития образования на 2013-2020 годы». Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, краевой проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования в области производства тугоплавких не металлических материалов и изделий» актуализируют задачу подготовки кадров в образовательных организациях для высокотехнологичного сектора производства в России.

Одним из ключевых приоритетов государственного управления является кадровая политика. Уровень профессиональной подготовки кадров определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Дефицит квалифицированных кадров – это одна из ключевых трудностей в условиях амбициозной государственной политики по развитию российской промышленности, мешающей современной российской промышленности динамично развиваться и планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность.

По данным Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации (Роструд), в настоящее время на рынке труда от 60 до 80% вакансий составляют рабочие

профессии. При этом средний возраст российского рабочего – 53-54 года. Таким образом, можно сказать о тяжелой ситуации с воспроизводством квалифицированных рабочих кадров. Почему это происходит? Согласно результатам исследования рынка труда, проведенного агентством «Рейтор», работодатели неохотно берут на работу молодых специалистов, ссылаясь на недостаток опыта работы и практических знаний. Практика студентов чаще всего является формальной, малоэффективной и не дающей полного представления об особенностях профессиональных и социальных функций. По мнению работодателей, основные причины возникновения проблем профессиональной социализации при трудоустройстве выпускников, заключаются в следующем:

- культура;
- отсутствие навыков работы в коллективе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- недостаток практического опыта деятельности на конкретном оборудовании и предприятии;
- недостаточная сформированность личностных профессионально-значимых качеств;
- отсутствие навыков делового общения, ведения переговоров, а также нехватка коммуникативных способностей [6].

Эксперты отмечают, что практически все работодатели оценивают продолжительность профессиональной социализации молодых специалистов при трудоустройстве от трех до пяти месяцев, что, в свою очередь, связано со значительными финансовыми потерями предприятий. По оценкам каждого третьего работодателя, во время прохождения студентом испытательного периода теряется более 30% возможной трудовой отдачи специалиста по должности.

После окончания образовательных организаций в период трудоустройства многие выпускники испытывают трудовой профессиональный стресс, развитие которого серьезно влияет на работоспособность, эмоциональное состояние, производительность труда и на здоровье специалиста в целом. Первое место занимает проблема несоответствия оценки молодых специалистов к конкурентоспособности требованиям работодателя, приводящая к трудностям трудоустройства по специальности. В последние десятилетия проблема трудового стресса особенно актуальна среди выпускников с СПО, поскольку они не обладают достаточным самостоятельным опытом деятельности, знанием психологии производственной среды, а также профессионально-значимыми личностными качествами, способствующими успешной и быстрой адаптации на конкретном рабочем месте.

Мы часто встречаемся с проблемой, что образовательные организации, осуществляя профессиональную подготовку специалистов в рамках действующих стандартов, ото-

рваны от реальных условий современного производства. Студентам приходится проходить учебную практику и выполнять практические работы по своей специальности на устаревшем оборудовании, год выпуска которого иногда датируется 80-90-ми годами прошлого века. Поэтому после окончания учебного заведения выпускники, трудоустроившись на современное производство, сталкиваются со многими трудностями профессионального характера, что влечет за собой и психологический дискомфорт [2].

Для успешной адаптации на предприятии студентам образовательных организаций необходимо преодолеть ряд существующих противоречий:

- между недостаточной практической подготовленностью студентов и требованиями работодателей к профессиональным кадрам в условиях быстро изменяющейся технологии и технической оснащенности производства;
- между недостаточным уровнем сформированности профессионально-ценностных ориентаций и личностно-значимых качеств выпускников и потребностями общества в специалистах высокой профессиональной культуры [1].

Таким образом, по мнению работодателей, для успешной профессиональной адаптации необходимо своевременное «погружение» студентов в производственный процесс предприятия еще на стадии подготовки, способствующей формированию профессиональных навыков, социальных качеств личности, а также накоплению практического опыта деятельности непосредственно на предприятиях.

Мы считаем, что главная задача, которую необходимо решить системе образования, – сформировать новую модель профессиональной подготовки, которая бы преодолела отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований конкретных предприятий. И в ее решении опыт развития дуальной формы профессионального образования Германии может оказаться чрезвычайно полезным – для совершенствования законодательства, определения механизма разделения полномочий Федерации и регионов, реанимации традиций ремесленного обучения, формирования системы многоканального финансирования обучения.

Дуальное обучение, как показывает практика европейской системы образования, – это продукт тесного взаимодействия образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста.

Введение дуальной системы (по немецкой модели) могло бы быть хорошим источником рабочей силы для предприятий, что способствовало бы развитию промышленности и экономики. Однако есть и одно «но». Эта система не может быть внедрена на российских производственных площадках в ближайшее время, так как это требует полного пересмотра системы обучения в России [5].

Для производства дуальное образование — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах по поиску и выбору работников, их переквалификации и адаптации. К тому же у предприятия появляется возможность отобрать самых лучших выпускников, ведь за период практического обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь, этот подход мотивирует студентов учиться не для галочки. Молодые специалисты могут сразу работать с полной отдачей и производительностью, они хорошо знают жизнь предприятия и чувствуют себя на нем «своими». Система дуального образования способствует закреплению кадров и уменьшает текучесть, что для предприятий немаловажно.

Для студентов дуальное обучение — это отличный шанс ранней и безболезненной адаптации к взрослой жизни. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Обучающиеся учатся выполнять конкретные трудовые обязанности и развивают умение работать в коллективе, формируют профессиональную компетентность и ответственность. Дуальная модель обучения дает прекрасную возможность для управления собственной карьерой. Уровень обучения в рамках этой программы постоянно повышается. Ни одна образовательная организация не способна дать такое знание производства изнутри, как дуальное обучение, что делает его важной ступенькой на пути к успешной карьере [4].

Дуальная модель обучения как производная компонента базового профессионального обучения очень привлекательна для образовательных организаций СПО, но все же следует правильно извлекать пользу дуального обучения в обществе с учетом социально-экономических проблем, развития мировых интеграционных процессов в образовании, существующих законодательных и нормативных актов и менталитета российских граждан. Таким образом, реализация механизма взаимодействия образовательных организаций и предприятий путем воздействия на сбалансирование спроса и предложения рабочей силы позволяет повышать качество подготовки кадров, улучшать ситуацию с трудоустройством и занятостью студентов, а также вносит свой вклад в развитие человеческих ресурсов. Дуальная модель обучения как важнейший компонент этого механизма способствует освоению выпускником профессиональных компетенций, формированию активной жизненной позиции и становлению ответственной личности, способной к продуктивному труду.

Современные исследователи справедливо отмечают, что социальное партнерство является наиболее эффективным средством формирования и реализации политики

государства в области профессионального образования. Социальное партнерство обеспечивает связи между образовательными учреждениями и предприятиями, построенные на основе взаимозаинтересованности и взаимовыгодности при организующем и направляющем участии государства [3].

Таким образом, построение системы дуальной подготовки будущих специалистов, ориентированной на реальные потребности рынка труда, конкретных предприятий, социальные и карьерные ожидания современной молодежи, позволяет на качественно новой основе обеспечить взаимодействие учреждений профессионального образования и предприятий и тем самым обеспечить современное качество подготовки специалистов.

### **Библиографический список**

1. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально – экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С.60-62.
2. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 77-79.
3. *Чупина И. П.* Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.
4. *Чупина И. П.* Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.
5. *Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В.* Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.
6. *Югфельд Е.А.* Дуальная модель обучения в условиях частно-государственного партнерства как залог успешной профессиональной адаптации выпускника колледжа / Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». 2015. № 1. С. 3 - 9.