

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

***Аннотация:** активно развивающаяся и меняющаяся экономика приводит к необходимости готовить специалистов, которые не только в теории, но и на практике разбираются в своей работе, поэтому модель дуального образования набирает популярность в последние годы. В статье автор разбирает понятие дуального образования и рассматривает, как оно реализовано на практике на примере Германии.*

***Ключевые слова:** дуальное образование, *Duales Studium*, профессиональное образование, технологии, качество образования.*

Система дуального (двойного) образования – это специальный режим обучения, сочетающий теорию и практику обучения, его называют «дуальным», потому что обучение проходит в двух местах – учреждении профессионального образования и компании. Программа обучения построена таким образом, что предполагает тесное сотрудничество между учебным заведением, компанией и студентом-стажером. Таким образом, двойное образование создает условия для приобретения, улучшения и развития компетенций студентов в соответствии с потребностями рынка труда и позволяет работодателям создавать квалифицированную рабочую силу в соответствии с их собственными требованиями, а также знакомит молодежь с «корпоративной структурой», позволяя ей уже на стадии студенчества становится неотъемлемой частью бизнес-сообщества [1].

В данной статье я буду рассматривать в качестве примера модель дуального образования в Германии. Здесь существует несколько видов дуального образования, но особое место занимает тема практико-ориентированной подготовки специалистов с высшим образованием: *Studium mit vertiefter Praxis* (называют

также praxisintegrierend) и Verbundstudium (или ausbildungsintegrierend). В первом случае выпускники получают степень бакалавра и практический опыт работы. Во втором случае студенты еще дополнительно приобретают профессию (Berufsausbildung), сдав экзамен при торгово-промышленной или ремесленной палате (ИНК/НWK) во время учебы.

Здесь надо пояснить, что обучение в университетах Германии кардинально отличается от привычного российского. Студент немецкого вуза не обязан вместе со своими однокурсниками (такого понятия здесь нет) посещать занятия. Ему необходимо самому выбрать специальность и учебную программу, организовать учебный план и личное время в соответствии с требованиями, которые предъявляются к обучающимся по этой программе, он может в произвольном порядке ходить на семинары и лекции, выбирать время для практики и стажировок.

Отмечу несколько минусов дуального образования. Выбрав модель данную модель, стоит иметь ввиду сложности со сменой специальности или прерыванием учебы. Для студентов традиционной системы обычно не составляет проблем сменить факультет или прекратить обучение. В случае дуального образования дело обстоит иначе – если вы понимаете, что такая форма обучения или специальность вам не подходит, прервать учебу будет непросто. Предприятие может потребовать компенсации суммы, выделенной на обучение или же вы будете связаны с вузом договором, согласно которому вы обязаны доучиться по выбранной специальности.

Также из-за сильной ориентированности на практику, программа дуального образования не касается научной стороны специальности – здесь студенты не углубляются в исследования. Это может стать препятствием для тех, кто хочет посвятить себя научной или исследовательской деятельности.

Достижение баланса между теорией и практикой – непростая задача. Это утверждение особенно верно в сфере образования. Традиционным выпускникам часто бывает трудно перевести свои теоретические знания в практическое русло. Двойное образование, которое чередует обучение в учебном заведении и стажировку в компании, больше ориентировано на практику.

Чтобы пройти двойное обучение, студенты должны обучаться в профессиональном учреждении и иметь договор на обучение с компанией. Заключить такой договор непросто. У компаний обычно есть несколько кандидатов на выбор, и они могут выбрать тех, кто лучше всего соответствует их потребностям, потому что они вкладывают значительные средства в обучение этих кандидатов. Например, компания Heidelberg Druckmaschinen AG оплачивает все расходы на обучение студентов, изучающих электротехнику в Кооперативном государственном университете Баден-Вюртемберга (DHBW) в Мангейме, помимо выплаты им ежемесячного пособия на обучение [2].

Традиционно в Германии профессионально-ориентированное образование всегда было очень сильным, и квалифицированная рабочая сила продолжает играть ключевую роль в экономическом процветании даже в условиях глобализации и меняющихся рынков труда. Из-за череды мировых экономических кризисов немецкая система образования и обучения привлекла большое международное внимание, поскольку уровень безработицы среди молодежи в Германии оставался низким по сравнению с большинством других европейских стран. Одна из причин – профессиональная специфика обучения, которая увеличивает начальную производительность и снижает непосредственную потребность фирм в обучении на рабочем месте. Руководству фирмы проще принять практиканта после получения диплома в штат сотрудников, нежели искать и заново обучать нового кандидата.

Как сказано выше, в основе немецкой системы образования лежит «двойной» подход к обучению, основанный на модели ученичества, который сочетает в себе теоретические знания, полученные в профессиональных учебных заведениях и практическое обучение на рабочем месте в компании. Из этого принципа вытекает особая структура управления, согласно которой государство берет на себя ответственность за учебный компонент (университет), а компании организуют и проводят обучение (практику). Это партнерство отражает соответствующую модель разделения затрат – один из важнейших стабилизирующих факто-

ров в системе: затраты распределяются между государством и частным сектором, а также между малыми и крупными фирмами, а также работодателями и студентами, которые получают стипендию в рамках контракта на обучение.

Чтобы обеспечить обучение стажерам, компании должны соответствовать установленным на национальном уровне стандартам с точки зрения формальных требований (например, найм сертифицированного инструктора), качества и содержания. Для фирм важным стимулом к предложению мест для обучения является функция приема на работу в рамках двойной системы, тогда как для молодых людей она обеспечивает ключевой путь выхода на рынок труда.

В то время как крупные фирмы извлекают выгоду из отбора молодых людей, поступающих на работу, на предмет их собственного предложения рабочей силы, малые и средние фирмы извлекают выгоду из использования учеников для экономии затрат на рабочую силу за счет быстрой интеграции учеников в процессы производства и предоставления услуг.

Стимулирование программ двойного обучения вызвало опасения, что они могут постепенно стать заменой программам традиционного академического обучения, поскольку предоставление дополнительной профессиональной квалификации может сделать их более привлекательными. Это действительно может иметь место для некоторых секторов или профессиональных областей, особенно тех, которые требуют передовых и сложных технических навыков, таких как сектор ИТ. Однако для большинства профессиональных областей, включая коммерческие сегменты, прогнозируется сохранение классической модели обучения.

Немецкая дуальная система основана на строго стандартизированных и стратифицированных образовательных и профессиональных маршрутах, а формальная квалификация обеспечивает тесную связь между формированием навыков и рынками профессионального труда. Двойная система профессионального обучения играет центральную роль в процессе распределения трудовых ресурсов, исторически сохраняя доминирующее положение в немецкой системе формирования навыков.

Но внедрение дуальной системы в страны, где отсутствует культура профессионального обучения, может создать проблемы. Германия предоставляет технические консультации странам, желающим внедрить данную систему, таким как Мексика и Россия. Здесь надо учитывать, что система, которая выросла в Германии при очень специфических условиях, не может быть экспортирована в другую страну при совершенно иных условиях [3].

Почти 64% компаний, участвующих в данной модели образования убеждены, что дуальных студентов отличает от других высокая мотивация и самостоятельность в работе. Многие отмечают также профессиональные навыки и умение работать в команде. Три четверти опрошенных компаний (74%) признают дуальную систему образования наиболее качественной и эффективной по сравнению с классической формой обучения [4]. Таким образом дуальная система образования адекватно реагирует на актуальные тенденции и запросы современного рынка труда.

Список литературы

1. Николина М.А. Дуальное образование как инновационная форма обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29233353> (дата обращения: 28.01.2021).

2. Высшее образование в Германии Дуальный Университет Баден-Вюртемберга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studyinfocus.ru/highschool/dhbw-stuttgart/> (дата обращения: 28.01.2021).

3. Аджит Ниранджан Что такое система двойного образования в Германии и почему она нужна другим странам? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dw.com/en/what-is-germanys-dual-education-system-and-why-do-other-countries-want-it/a-42902504> (дата обращения: 28.01.2021).

4. Плешакова А.Ю. Дуальная система образования Германии: исторический контекст [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnaya-sistema-obrazovaniya-germanii-istoricheskiy-kontekst> (дата обращения: 28.01.2021).