

Дуальная система профессионального обучения в Германии



Германия является одним из лидеров высшего образования в Европе. Желающим получить высшее образование в Германии предлагаются десятки интересных и эффективных возможностей. В последнее время у абитуриентов становится популярной дуальное обучение (Duales Studium).

Дуальная система обучения - это прекрасная возможность получить качественное профессиональное образование, успешно совмещая теорию и практику. На сегодняшний день в рамках дуального обучения можно выбрать одну из 350 признанных государством учебных профессий. В течение 3,5 лет студенты занимаются в профессиональной школе и полученные теоретические знания закрепляют на практике: теория 1-2 дня в неделю и практика занимает 3-4 рабочих дня.

Обучение проводится как на базе малых предприятий, так и в больших концернах. Так, например, можно пройти дуальное обучение у таких гигантов, как Volkswagen, REWE, SIEMENS, SMS Siemag, BMW и т.д. Предприятия заинтересованы в дуальной системе профессионального образования, поскольку они получают возможность подготовить для себя квалифицированные молодые кадры.

После получения диплома многие остаются работать в компании и имеют право самостоятельно найти место работы. Профессиональное обучение финансируется предприятием. Оно выплачивает ежемесячное денежное вознаграждение студентам, в том числе и отпуск, а также предоставляет места для прохождения практики. Теоретическое обучение проводится на базе государственного образовательного высшего или средне-специального учебного заведения.

Профессиональное обучение выбирают:

- ремесленники;

- представители свободных профессий (дизайнеры, художники, портные и т.д.);
- служащие из сфер промышленности, банковской системы и торговли.
- служащие социальной сферы.

Для обучения по дуальной системе, необходимо заключить договор с предприятием. Как правило, о наборе студентов предприятия объявляют заранее, за год вперед. Найти полную информацию и возможные места обучения можно на сайте <http://jobboerse.arbeitsagentur.de>

Абитуриенты должны предъявить свидетельство о получении основного школьного образования. На некоторые специальности распространяются особые требования: знания иностранных языков, математики, физики и т.д. Стать студентом по этой программе могут как выпускники немецких школ, так и поздние переселенцы, окончившие школу и получившее первое профессиональное образование вне Германии.

Дуальная система обучения в Германии становится все более популярной

Дуальная система образования в Германии - шанс получить хорошее образование и достойную работу

Немецкое образование имеет глубокие исторические корни и прочные традиции. Уже в Средние века ремесленники Германии отличались особым мастерством. Они дольше всех в Европе практиковали передачу ремесла от мастера к ученику. Новая экономика трансформировала традицию «штучной» подготовки мастером ученика в дуальную систему обучения. Эта особая форма подготовки квалифицированных работников на основе тесного взаимодействия предприятий и профессиональных школ: ученики обучаются профессии у прошедших специальную подготовку «мастеров».

Такая система обучения становится все более популярной в Германии.

Более 60 тысяч студенток и студентов учатся сейчас по программе двойного образования. Это на 70 процентов больше, чем, например, в 2005 году. Большинство дуальных программ предлагаются по таким направлениям, как «Экономические науки», «Информатика», «Машиностроение», «Технология». Перечень специализаций достаточно широк - от аграрного менеджмента до экономики рынка недвижимости.

Для тех, кому интересна дуальная система образования, необходимо подать заявку на обучение. Принимается она прямо на предприятии, которое затем примет соискателя на производственную практику. По недавнему опросу Федерального института профессионального образования, в котором участвовали 1400 предприятий, 97% подтвердили, что они «довольны» и «очень довольны» этой системой.

Считается, что от практических навыков выпускников выигрывают предприятия малого и среднего бизнеса. Так что дуальная система образования - это не дань моде. Компании нуждаются в квалифицированных кадрах, а выпускники вузов - в рабочих местах. Обе стороны выигрывают от того, что эти проблемы решаются заранее. Будущий работодатель берет на себя расходы на обучение студента, выплачивает ему стипендию, а студент обязуется по окончании вуза начать свою трудовую деятельность именно на этом предприятии.

Дуальное образование в Германии: студенты обеспечены работой еще до окончания вуза



Германия нуждается в специалистах. Это заставляет предприятия заранее позаботиться о кадрах. Они выбирают будущих сотрудников из числа выпускников гимназий. Дуальная система высшего образования становится все популярнее

Теория и практика неразрывны

Себастиан Будник (Sebastian Budnik) внимательно слушает преподавателя на семинаре в Европейской высшей школе в городке Брюле, что под Кельном. Тема семинара - стратегия менеджмента предприятия. Себастиан выбрал специализацию "менеджмент и корпоративное управление".

Он не просто обучается в вузе, специализирующемся на подготовке менеджеров в разных сферах, но и набирается опыта работы во время стажировок на предприятии. Полсеместра - теоретические занятия, вторая половина - практика.

Дуальная система образования соответствует концепции многих профильных вузов, которые в отличие от университетов всегда были сильнее ориентированы на практику. Себастиан стажировается в концерне Rewe Group, специализирующемся на торговле продуктами питания и туризме. В этом концерне он получает навыки специалиста по оптовой и внешней торговле.

"Таким образом я закрепляю свои теоретические знания на практике", - говорит он. В этом смысле Себастиан не прогадал: таких практических навыков не может дать ни один университет.

Вместо каникул - работа

Тот, кто проходит обучение в Германии по дуальной системе, должен быть очень целеустремленным. В отличие от университета в Европейской высшей школе студенческих каникул нет. Если студента нет на лекциях или

семинарских занятиях, это значит, что он стажуется на предприятии. В программе высшей школы в Брюле предусмотрен даже один зарубежный семестр. Студенты приобретают социальный опыт, знакомятся с другими культурами, изучают несколько иностранных языков. Именно поэтому вуз в Брюле имеет статус Европейской высшей школы.

Студенческие группы здесь по численности намного меньше, а преподавательская опека интенсивнее, чем в университетах. За это приходится платить. Плата за обучение в частной Европейской высшей школе выше, чем в других подобного рода учебных заведениях Германии. Однако расходы на обучение многих студентов берут на себя предприятия. По словам референта по связям с прессой Ренате Крафт (Renate Kraft), весь процесс образования в вузе ориентирован на непосредственную подготовку к практической деятельности.

Гарантия трудоустройства

"Выпускники нашего вуза - это уже готовые специалисты для предприятий. Чаще всего они продолжают свою профессиональную деятельность на фирмах, которые их опекали. Многим молодым людям важна гарантия дальнейшего трудоустройства, которую и дает дуальная система образования", - подчеркивает Крафт.

Желающие получить академическую степень бакалавра не совсем свободны в выборе темы дипломной работы. Она оговаривается с будущим работодателем. Ведь обучение студента в вузе финансируется фирмой. Норберту Гаренсу (Norbert Gahrens), одному из преподавателей вуза, известно, насколько тесно в дуальной системе обучения связаны теория и практика.

"Большим преимуществом является то, что на семинарских занятиях мы обсуждаем конкретные практические ситуации, возникающие на предприятиях, в которых стажуруются наши студенты", - говорит преподаватель.

Оправданные инвестиции

По окончании вуза Себастиан Будник сразу сможет приступить к работе в концерне Rewe. Он знаком с деятельностью ключевых подразделений фирмы и сможет заниматься, например, маркетингом, кадровыми вопросами, организацией стратегически важных закупок. Иными словами, предприятия и фирмы, поддерживающие систему дуального обучения, инвестируют в собственное будущее, уверена сотрудница Европейской высшей школы в Брюле Мартина Ялло (Martina Jalloh).

"Для нас такая кооперация давно себя оправдала, потому что мы видим, насколько хорошо наших студентов опекают предприятия и фирмы, заинтересованные в высококлассных специалистах", - говорит Ялло. По ее словам, будущим работодателям партнерство с вузом тоже выгодно, потому что они получают гарантию, что выпускники вуза начнут свою трудовую деятельность именно у них.

Свободного времени у Себастиана Будника не так много. Недавно он вернулся из Стамбула, где провел свой заграничный семестр. Стажировки за пределами страны для будущего специалиста не менее важны, чем приобретение практических навыков на предприятиях концерна.

У Себастиана четкие представления о своей профессиональной карьере. "Мне бы хотелось занять одну из ведущих позиций в концерне, который финансировал мое обучение и открыл дорогу для профессиональной карьеры", - признается Будник..

Дуальная система образования в Германии.

Под дуальной системой образования понимают систему, когда образование молодых людей по признанной профессии происходит в двух учебных заведениях, т.е. два учреждения участвуют в образовании. С одной стороны это профессиональная школа, а с другой стороны - обучающее предприятие. Оба учреждения являются по отношению друг к другу независимыми партнерами.

Практическая (производственная) часть составляет примерно две трети времени обучения, а школьная (профессионально-теоретическая) часть, примерно одну треть времени обучения. Эта система практикуется не только в Германии, а ещё в Австрии и в Швейцарии. Здесь вы найдёте необходимую информацию к различным системам профессиональной подготовки (Übersicht zu den verschiedenen Systemen der Berufsausbildung).

Законодательные рамки дуальной системы

В Германии образование регламентируется преимущественно тремя законами и одним положением:

- закон о профессиональном обучении (BBiG)
- закон о содействии профессиональному обучению (BerBiFG)
- молодежный закон об охране труда (JArbSchG)
- положение о профессии (HWO)

Отдельные профессии регламентируются учебными предписаниям (Ausbildungsverordnungen) для профессий, требующих специальной подготовки.

Преимущества и недостатки Двойной системы образования

Преимущества системы:

- Практическая учебная часть проводится в предприятиях, а не только в учебно - производственных мастерских.
- Издержки возмещаются странам и союзу через компенсацию или учёбой в предприятиях.
- Учебное содержание согласовано между ними и дополняет себя.
- Между школой и предприятием могут возникать и развиваться тесные отношения.
- В предприятии возможно немедленное применение приобретённых знаний.
- Из за посещений школы производственный процесс сильно не прерывается.

– Постоянное чередование школы и предприятия способствуют лучшей мотивации.

– Гарантирует ясные и однозначные описания профессии, а также унифицированный уровень подготовки.

Недостатки двойной системы:

С мотивацией предприятия растет и падает качество образования.

Учебные программы не всегда согласованы с сезонной последовательностью (специально от сезона зависимым профессиональным группам).

Школа не всегда может вовремя преподать необходимый предприятиям учебный материал.

Ослабляющая готовность предприятий к обучению - вследствие этого вызванный недостаток в учебных местах.

Предприятия вынуждены через повышение цен на производимый продукт зарабатывать средства на образование.

Небольшие профессиональные школы ущемлены (недостающее оборудование, недостаток финансов и др.).

Развитие

С 2006 обсуждается Modularisierung Двойного образования, чтобы уменьшать недостатки двойной системы образования и суметь эффективнее организовать образование.

Здесь видится тройная система обучения как практичный подход к решению.

Тройная система базируется на идее межзаводской учебной сети. При этом определенные учебные составные части переносятся как третья колонна в межзаводской центр обучения, который финансируется налогоплательщиком или дополнительной раскладкой учебных заведений. Эта конструкционная сеть должна дать возможность предприятиям, использовать услуги в связи с образованием в рамках предприятия или выходя за них.

Координация и организация услуг „вокруг образования“ вменяется в обязанность внешнему производителю услуг, который находится в распоряжении у сети как партнер. Этот нейтральный агент согласует различные консультативные услуги между собой и анализирует необходимость новых услуг. В результате взятия под свой контроль и управление обслуживания отчужденно - финансируемой сетью в присоединенных предприятиях возможно снижение производственно-персональных издержек.

Источник:

www.pixelquelle.de

Система дуального обучения в Германии

Анна Бехтольд — главный специалист управления персоналом Дивизиона «Легкие коммерческие автомобили» ООО «Коммерческие автомобили — Группа ГАЗ»

В 2008 г. я посетила выездной семинар в Германии, посвященный эффективности подготовки кадрового резерва на промышленном предприятии по системе дуального обучения, организованный Немецкой школой бизнеса при компании Industrial Consulting Group.

Почему я поехала на семинар? Меня в первую очередь заинтересовала возможность познакомиться с опытом 2-х компаний: Continental AG и Volkswagen, так как мы тесно сотрудничаем с ними. Эти передовые предприятия работают в той же отрасли, что и мы.

Почему молодые немцы хотят получать рабочие специальности? В Германии студенты обеспечивают сами себя, родители перестают их обеспечивать после окончания школы, поэтому они готовы выполнять любую работу и получать за это деньги. Русские хотят получить все и сразу (менталитет такой!), поэтому молодежь сразу видит себя менеджером с большой зарплатой. В Германии же созданы отличные условия для работы, в том числе по рабочим специальностям плюс имеются отличные условия для обучения (по той же дуальной системе).

Немецкие компании не ждут милостей от природы, а активно участвуют в подготовке кадров под свои нужды. Почему же мы не следуем передовому опыту? Причина - в системе образования, регламентируемой «сверху». Она централизована. И чтобы внедрить на своем предприятии дуальную систему обучения, нужно сначала «пробить» разрешение «сверху». И это может быть только эксперимент, так как для каждой специальности есть утвержденная программа, отступать от нее учебные заведения не имеют права.

Дуальная система (по немецкой модели) могла 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.

На мой взгляд, к этому нужно стремиться. Это действительно полезное и нужное дело — проводить параллельно теоретическую и практическую подготовку студентов. Таким образом решается несколько проблем. Во-первых, стажер получает необходимый опыт. После окончания учебного

заведения ему будет проще найти постоянное место работы. Во-вторых, предприятие при таком подходе к обучению будет обеспечено постоянным притоком квалифицированного персонала.

После моего возвращения наше предприятие заключило договоры с рядом специализированных учебных заведений для целевой подготовки персонала (в основном по востребованным рабочим специальностям). В 2009 г. планируется оборудовать ряд учебных классов и лабораторий для прохождения стажировки (практического обучения).

В наших перспективных планах — создание дуальной системы обучения на производственных площадях ГАЗа, которые будут объявлены экспериментальной площадкой для дуального обучения. В настоящее время данный проект на согласовании в Министерстве образования. Кроме того, был создан корпоративный учебный центр, работа которого направлена на подготовку квалифицированного персонала под потребность предприятия.

Я считаю, что нужно повышать качество образования в имеющихся вузах всеми возможными методами. Сократить можно всегда, это самое простое, а вот поднять до нужного уровня образование гораздо сложнее, но более эффективно.

Играют и выигрывают все

Высокая жизнеспособность и надежность дуальной системы, видимо, объясняется тем, что она отвечает кровным интересам всех участвующих в ней сторон — предприятий, работников, государства.

Для предприятия дуальное образование — это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах на поиске и подборе работников, их переучивании и адаптации. К тому же есть возможность отобрать самых лучших учеников, ведь за три года все их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь такой подход мотивирует учащихся учиться не для галочки.

Новички могут сразу работать с полной отдачей и производительностью, они хорошо знают жизнь предприятия и чувствуют себя на нем «своими». Все это в совокупности способствует закреплению кадров и уменьшению текучести, что для производства немаловажно.

Участие в подготовке кадров положительно сказывается на репутации предприятия и его имидже как работодателя на рынке труда (так называемом HR-бренде компании). При этом за ним остается право выбора, и оно само решает, организовывать ли у себя обучение. Для мелких предприятий, желающих проводить обучение, но не имеющих возможности оборудовать

собственные мастерские, торгово-промышленные палаты создают межпроизводственные учебные центры.

Для молодых людей Германии дуальное обучение — это отличный шанс рано приобрести самостоятельность и безболезненно адаптироваться к взрослой жизни. Уже во время обучения они получают за свой труд на предприятии денежное вознаграждение, а после его окончания — работу, к которой хорошо подготовлены. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Оно позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, формирует социальную компетентность и ответственность.

Дуальная система предоставляет прекрасные возможности для управления собственной карьерой. Уровень обучения в ее рамках постоянно повышается. Если раньше учениками становились четырнадцатилетние подростки, то теперь в большинстве случаев это уже достаточно зрелые молодые люди, имеющие хорошую базу знаний. Каждый шестой ученик даже имеет аттестат о полном среднем образовании, позволяющий поступать в вуз, но все-таки он предпочитают сначала получить профессию на предприятии. Ни одно вузовское инженерное образование не способно дать такое знание производства изнутри, как дуальное обучение, что делает его важной ступеньки на пути к успешной карьере.

В безусловном выигрыше остается и государство, которое эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для своей экономики. В отличие от России, в Германии основная нагрузка в области образования лежит на предприятиях, которые тратят на повышение профессиональной квалификации своих сотрудников более 40 млрд евро ежегодно. Эта сумма больше той, в какую обходится государству содержание вузов.

Государство поддерживает подготовку специалистов на предприятии, финансируя систему профессионально-технических училищ. Ученики посещают учебные заведения в рамках системы дуального образования. Главная же функция государства — координация и обеспечение законодательной базы.

На федеральном уровне в Германии принят Закон «О профессиональном обучении» (далее – закон) и «Ремесленное уложение», которые регулируют взаимоотношения учащегося с предприятием и образовательным учреждением. Закон этот также определяет, какие предприятия могут участвовать в программе (из 3,6 млн предприятий Германии в программе профессионального обучения задействовано 500

тыс.). Согласно Закону, положения о подготовке специалистов принимаются сторонами тарифных переговоров, то есть организациями работодателей и работников наемного труда, и затем вводятся в действие на федеральном уровне компетентным министром (как правило, министром экономики). Министерство труда в свою очередь разрабатывает «Положение об обучении», регламентирующее экзаменационные требования.

Общая идеология сотрудничества определяется Федеральным институтом профессионального образования, на основании которого Министерства образования и науки ФРГ взаимодействуют с другими заинтересованными министерствами и ведомствами. На уровне федеральных земель действует Постоянная конференция их министров образования. Каждое из земельных министерств осуществляет контроль за деятельностью всех профшкол на своей территории, разрабатывает типовые положения, отвечает за обеспечение их преподавательскими кадрами и за содержание учебных программ. Кроме того, к его компетенции относится правовой контроль и сотрудничество с региональными палатами по вопросам профессионального обучения. В задачи этих палат входит контроль наличия на предприятиях необходимых условий для обучения учеников, а также создание экзаменационных комиссий.

Таким образом, в стране обеспечивается единое образовательное пространство при возможности регионов решать свои специфические задачи в сфере профессионально-технической подготовки кадров.

А что у нас?

«Будете плохо учиться, пойдете в ПТУ», — такой страшилкой активно пользовались педагоги советской школы для «усмирения» разгильдяев. В те времена продолжение учебы в ПТУ молодые люди и их родители воспринимали как вариант для неудачников. Где уж тут говорить о гордости человека труда! Тем не менее система профессионально-технического образования худо-бедно работала и поставляла народному хозяйству запланированное количество специалистов.

В конце XX века ситуация претерпела существенные изменения. Последствием социально-экономического кризиса и спада производства стало снижение потребности в квалифицированных кадрах: за период с 1985 по 1994 гг. подготовка специалистов со средним техническим образованием сократилась почти в 2 раза, прием на специальности технического профиля уменьшился с 421 до 222 тыс. человек.

Затем наметившийся со 2-й половины 90-х гг. подъем производства вызвал и повышение спроса на квалифицированные кадры. Причем спрос изменился не только количественно, но и качественно. В связи с изменением

структуры занятости населения, применением новых технологий, современного оборудования, наукоемких автоматизированных процессов требования к работникам значительно возросли. Теоретическая подготовка должна была сочетаться с практическими умениями по обеспечению ремонта и наладки оборудования, его диагностики и текущей эксплуатации, выполнению диспетчерских и административно-технических функций, контролю качества продукции. Состояние системы образования эффективно решать эту задачу не позволяло.

В настоящий момент ситуация не менее сложная. По данным Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации (Роструд), в настоящее время от 60 до 80% вакансий на рынке труда составляют рабочие профессии. При этом средний возраст российского рабочего — 53-54 года. Таким образом, статистика говорит о тяжелой ситуации с воспроизводством квалифицированных рабочих кадров.

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.

Дуальная система профессионального образования Германии

05 Декабрь 2012 .

с 28 февраля по 4 марта 2007 г. в составе российской делегации от Ямала мне посчастливилось побывать на семинаре „Система подготовки кадров и перспективные направления развития профессиональной подготовки кадров в Германии". Много полезного было увидено и услышано. Особый интерес вызвал опыт Германии в реализации дуальной системы профессионального образования. В этой статье я привожу некоторые факты о дуальной системе и свои комментарии.

Выступление г-на Матцдорфа - руководителя департамента профобразования и повышения квалификации

Наибольший интерес слушателей семинара вызвала тема «дуального обучения»

Суть дуального обучения (ДС) – совмещение практического обучения на предприятиях и теоретического обучения в проф.-тех. училищах. Причем приоритетным считается первое, занимающее, как правило, 3/4 учебного времени. Училище подводит под полученные на предприятие знания теоретическую основу и расширяет общий кругозор учащихся.

Главная особенность ДС в том, что предприятия сами занимаются отбором и практическим обучением учащихся. Большинство (около 80 %) ученических мест предоставляют малые и средние предприятия. Постоянно имеются даже незанятые места учеников. Сегодня молодежь обучается на 643.000 предприятий, выплачивающих ученикам денежное вознаграждение.

Большинство молодых людей (55%) после школы приобретают в рамках «дуальной системы» одну из 350 официально признанных государством учебных профессий.

80 % учащихся в училище работают на предприятиях. Для остальных 20% создаются особые классы «без практического обучения», что считается крайне непрестижным. По окончании курса обучения в профессиональном училище выдается свидетельство, которое действительно только в сочетании с документом о прохождении производственного обучения на предприятии и дает право на поступление в ВУЗ.

Программируемый комплекс для лабораторных работ в профучилище г.Дюссельдорф

Профессионально-технические училища ученики должны посещать в течение одного или двух рабочих дней в неделю, где они изучают общеобразовательные предметы (родной и иностранный язык, математика,

религия) и теоретические аспекты своей профессии - например, электротехники. Все преподаватели профессионально-технических училищ без исключения, имеют высшее образование в соответствующей области.

Многофункциональный тест-стенд «Электросистема современного автомобиля»

Срок обучения - от 2 до 3,5 лет. Дипломный экзамен по профессии принимают представители органов самоуправления частной экономики, то есть региональных ремесленных или торгово-промышленных палат. Все предприятия, готовящие будущих специалистов, являются членами таких палат.

Сочетание теории и практики гарантирует высокую квалификацию ремесленников и рабочих. Работодатели высоко ценят «дуальное обучение» у «немецкого мастера», потому что ученик с самых первых шагов вживается в конкретную производственную атмосферу и познает многие вещи, которых не вычитаешь из книг. Получение диплома о профессиональном образовании, однако, еще не дает права на руководство собственной фирмой. Для этого надо иметь несколько лет производственного стажа и сдать «экзамен на звание мастера». Глава фирмы должен либо сам обладать соответствующим сертификатом, либо нанять на работу другого мастера. Многие молодые люди считают, что лучший путь к успешной карьере - это сначала профессиональное образование, а затем учеба в ВУЗе.

Дуальное обучение также используется и в профессиональных колледжах. Но «дуальная система» охватывает далеко не все специальности. В нее не входят, например, специальности сферы государственной службы. Обучение в колледже длится, как правило, два года. Учащийся колледжа получает - в зависимости от уровня доходов родителей - небольшое пособие из госбюджета, которое, однако, очень редко достигает размера зарплаты ученика системы „дуального обучения". За деятельность средних специальных учебных заведений (колледжей) отвечают, как правило, министры культуры и образования Федеральных Земель.

В колледжах учатся преимущественно девушки, поскольку в их программу входят в основном традиционные «женские профессии», связанные с социальной сферой, здравоохранением или секретарской деятельностью в административной сфере («секретарь-референт»). Кроме этого, есть специальности различных «технических ассистентов» - например, в области химии, фармацевтики, питания, информатики или дизайна.

В отдельных случаях профессиональная подготовка в колледжах, дуальная система" образования дублируют друг друга. Некоторые учащиеся, которые рассматривают среднее специальное образование лишь как запасной

вариант или промежуточное звено перед получением высшего образования, просто предпочитают получить его не на предприятии, а в привычной школьной атмосфере.

Выпускник колледжа может работать служащим и в то же время может сразу открыть свое дело. Это является преимуществом по сравнению с «дуальной системой», так как там, кроме экзамена по профессии, для этого надо еще сдать экзамен на звание мастера. Выпускники некоторых колледжей, углубив свои знания в медицине и менеджменте, могут получить степень бакалавра. Это, очевидно, свидетельствует о тенденции к срастанию профессионального и высшего образования.

«Дуальное обучение» эффективно и в системе дополнительного образования, реализуемое через различные курсы повышения профессиональной квалификации. Также оно популярно и в «фирменном обучении» на базе предприятий. Традиционное повышение квалификации в «дуальной системе» - это получение звания «мастера», который может сам руководить предприятием и обучать учеников. Тот, кто хочет стать мастером, должен, обладая определенным стажем работы по профессии, сдать экзамен перед комиссией региональной ремесленной или торгово-промышленной палаты. Официально утвержденные планы подготовки к такому экзамену содержат, наряду с чисто специальными вопросами, такие темы, как управление предприятием, руководство персоналом, его развитие.

На предприятии мастер, который отвечает за производственные процессы, нередко зарабатывает больше, чем инженер. Германский Союз торгово-промышленных палат хочет, чтобы равноценность профессионального и академического образования нашла свое выражение даже в званиях: предполагается, что германский «мастер», у которого на внутреннем рынке труда Европейского Союза практически нет аналогов, в будущем будет носить международное звание. После определенного повышения квалификации мастер может даже получить титул сродни академической степени.

Для некоторых людей повышение квалификации означает полное переобучение: в ходе модернизации предприятий их устаревшие рабочие места исчезают, и им приходится учиться новой профессии. Соответствующие курсы финансируют Федеральные и Земельные ведомства по труду, для того чтобы эти люди как можно быстрее снова нашли свое место на рынке труда. Ведь иначе этим людям нужно платить пособие по безработице, что ложится на государство достаточно тяжелым бременем.

Г-н Волкер Зейбен - директор центра профессионального образования и повышения квалификации завода «Форд»

Получение образования или повышение квалификации - это личное дело каждого человека. Но в высокоразвитой экономике в этом, конечно, непосредственно заинтересованы предприятия. Они создают свои собственные «корпоративные университеты»: так поступили, например, фирмы "Даймлер-Крайслер", "Сименс", "Люфтганза", «Форд», «Мерседес» и др. К преподаванию в этих учебных заведениях привлекаются лучшие специалисты со всего мира. Руководители компаний прекрасно понимают, что повышение квалификации своих сотрудников - это мотор развития фирмы. А для сотрудников компании повышение квалификации - залог их будущего карьерного роста.

Германские предприятия расходуют на повышение профессиональной квалификации своих сотрудников более 40 миллиардов евро ежегодно, т.е. больше, чем государство тратит на содержание ВУЗов. Большинство крупных предприятий для базового профессионального обучения своих сотрудников используют дуальную систему обучения.

Подводя итог анализу ДС, следует отметить ряд очевидных преимуществ:

- Прямая передача знаний и навыков.
- Широкий охват молодежи.
- Высокая степень приспособляемости к современному техническому и экономическому прогрессу.
- Подготовка квалифицированных специалистов в точном соответствии с профилем предприятия.
- Облегчение перехода от школы к профессии.

Разговор на профессиональные темы

Вместе с тем, давая объективную оценку ДС, необходимо отметить ряд недостатков, присущие как самой ДС, так и всей системе профессионального обучения с учетом прогрессирующих в последнее время острых социально-экономических проблем современной Германии.

Рассмотрим основные проблемы немецкой системы профобразования.

Проблема недоверия к иностранным документам и системам образования, равно как непризнание документов системы профобразования Германии в других странах.

В настоящее время проблемы с признанием зарубежных образовательных документов в Германии в основном связаны с нежеланием принять на работу или учебу их обладателей, а также с невозможностью достаточно легко идентифицировать полученное в Германии образование и

сопоставить его предметную область, объем, содержание и степень усвоения с требованиями, предъявляемыми к заявителю соответствующими фирмами и учебными заведениями других стран.

Проблема снижения рабочих мест по непрестижным профессиям и специальностям.

Так, по специальностям пищевой промышленности, химической, текстильной и электротехнической отраслей наблюдается ежегодное снижение числа учащихся, и количество учебных мест стабильно его превышает; в сфере управления, организации, подготовки офисных работников, получающих навыки обращения с оргтехникой, наблюдается обратная тенденция: число желающих обучаться этим профессиям от общего числа претендентов на профобразование превышает число учебных мест в данных областях и их общее количество в профучилищах.

Проблема предоставления качественного профессионального обучения на малых и средних предприятиях.

Для малых и средних предприятий (фирм) крайне затруднительно организовать и провести полноценное и качественное профессиональное обучение на своих рабочих местах. Например, пекарня, небольшой ресторанчик, сапожная мастерская объективно не могут у себя создать оптимальные условия и дать нужное обеспечение для успешного выполнения учащимися программ производственного обучения. К тому же, предприятия заинтересованы, прежде всего, в достижении максимальной прибыли. Поэтому подготовка ведется с учетом выполнения, прежде всего, тех технологических операций, которые необходимы предприятию на данный момент, что, конечно, далеко не способствует хорошей системной подготовки ученика и формированию его профессиональной компетенции. Таким образом, узконаправленная профессиональная подготовка ставит работника в зависимость от места работы и самого работодателя, который обеспечивает его учебным местом и заработной платой. Незащищенность на рынке труда, страх потерять работу – это серьезные психологические проблемы, которые могут сопровождать ученика в период обучения и работы на предприятии.

Проблема между возрастающими потребностями предприятий на переподготовку персонала и ограниченными возможностями человека обучаться непрерывно без отрыва от производства.

Высокие европейские стандарты качества, новые технологии производства, темпы реализации продукции требуют от работника постоянного самообучения, т.е. повышения своей квалификации без отрыва от производства. Не смотря на то, что предприятия ежегодно увеличивают

огромные средства на переобучения своего персонала, темпы технологического прогресса значительно опережают потенциальные возможности человека.

Проблема страны - потеря семейных ценностей и, как следствие, рост социальных проблем в обществе.

В целом, роль семьи в профессиональном становлении детей крайне занижена. Государство ведет жесткую политику по управлению профессиональным будущим своих граждан. Зачастую рекомендации центров по профессиональной ориентации воспринимаются родителями как должное и обсуждению не подлежат.

Германия переживает серьезный демографический кризис. В ФРГ самый низкий уровень рождаемости (8,6 детей на 1000 жителей). Из родившихся младенцев каждый третий рождается вне брака. Подавляющее большинство женщин ставят на первый план свою карьеру, работу, а потом лишь семью. Помимо низкой рождаемости в Германии повысилась смертность, увеличился эмиграционный поток неквалифицированной рабочей силы. Государство вынуждено тратить огромные деньги на содержание безработных и первичное обучение не граждан ФРГ.

Некоторые вопросы слушателей ставили докладчика в тупик

В завершении хотелось бы отметить, что ДС, как производственная компонента базового профессионального обучения, очень привлекательна для российской образовательного сообщества, но все же она имеет ряд серьезных недостатков, которые потенциально способны создавать серьезные социально-экономические проблемы в обществе. Поэтому следует правильно извлекать полезность «дуального обучения» с учетом развития мировых интеграционных процессов в образовании, экономики страны/региона, существующих законодательных и нормативных актов, и менталитета российских граждан.