

13. Сорокина, Л. А. Проблемы и перспективы взаимодействия образовательной среды и ее субъектов / Л. А. Сорокина // *Alma mater* (Вестник высшей школы). 2014. № 5. с. 114–116.
14. Сорокина, Л. А. Формирование знаний о здоровом образе жизни как профилактика аддиктивного поведения / Л. А. Сорокина, Л. Г. Буйнов // *Профилактическая и клиническая медицина*. 2011. № 3 (40). с. 59–60.
15. Сорокина, Л. А. Экоцентрическая образовательная среда средней школы: обоснование актуальности / Л. А. Сорокина, З. В. Быстрова, К. М. Цыпнятова // *Эксперимент и инновации в школе*. 2014. Т. 3. с. 28–30.

Опыт дуального образования как возможный путь повышения эффективности профориентации будущих абитуриентов и профессиональной подготовки студентов технических вузов

Воробьева Инна Михайловна, менеджер

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

Данная статья посвящена рассмотрению возможности использования опыта дуального образования (по германской модели) в системе профессиональной подготовки российских студентов технических вузов.

Ключевые слова: *универсальность, профессиональная подготовка, инженерное образование, компетентностный подход, дуальная система*

Современное образование должно готовить студентов к работе в экономике знаний, а инженер и гуманитарий всегда должны находить общий язык. Не только в России, но и во всем мире на тему образования идут жаркие дискуссии. Довольных состоянием системы образования нигде нет. Объяснить это можно тем, что мировая экономика постоянно меняется, она становится экономикой знаний, но по-настоящему к этому мало кто готов. Нет однозначного ответа на вопрос, как хорошо «образовывать» все население, как подготовить его к работам будущего. До конца не понятно, какие все-таки профессии в будущем будут востребованы. Нет гарантий того, что то, чему вуз научил студента, не обесценится через несколько лет. Как же выбирать себе профессию и университет итак плохо ориентирующемся в реалиях современного времени и слабо представляющим своё будущее выпускникам школ. Существует несколько точек зрения, из которых согласно одной нужна универсальная подготовка, которая позволит «переключиться» и поменять в течение жизни три-четыре карьеры. Но понятие «универсальности» тоже субъективно, должно ли это быть в таком случае образование больше гуманитарным или техническим или скорее научным? Согласно второй точке зрения — необходима специализация и подготовка к конкретной профессии. При этом переход к специализации нужно уже начинать в старших классах средней школы.

Болонский процесс обеспечивает в первую очередь европейским странам реализацию поставленной перед собой задачи по достижению такой степени прозрачности образовательных систем, чтобы для каждого работодателя было понятно, какими умениями и навыками обладает человек, получивший образование в любой стране. Тогда с 2000 года начался процесс, который получил название «тюнинг» —

выработка таких требований к будущему специалисту, которые бы устроили работодателей разных стран. Россия подключилась к этому процессу в 2006 году. И тогда сформировалось понятие компетенции, которым пользуется система образования сегодня. В нем есть три основных компонента: первый — знание; второй — методология их применения и владение этой методологией; третий — практический навык. Предполагается, что все три компонента компетенции равнозначны. Однако внедрение компетентностного подхода показало, что практическая направленность начинает преобладать над знаниями. Компетентностный подход в определенной степени сыграл положительное значение для системы образования. Вузам, например, реализующим конкретные образовательные программы, компетентностный подход дал возможность создавать уникальную архитектуру конкретных образовательных программ, формировать магистерские программы под конкретных ученых с именами, с научными школами. [1]

За последние 20 лет в сфере подготовки кадров высшей квалификации произошли серьезные изменения. Число аспирантов за 10–15 лет утроилось, а число защит диссертаций росло опережающими темпами. При этом каких-то серьезных изменений в науке не произошло. С начала 1990-х годов общее число студентов в России увеличилось с двух до семи миллионов человек. Массовизация высшего образования — это общемировая тенденция, но в России это происходит быстрее, чем в других странах. Томские вузы, к примеру, готовят специалистов по 219 специальностям. Однако директора томских инновационных и традиционных предприятий говорят о серьезной кадровой проблеме. Сегодня недостаточно специалистов, готовых прийти и сразу результативно начать работать по инженерно-техническим специальностям.

Извечная беда сначала советского, а позже российского профессионального образования — пропасть между теорией и реальностью. Ликвидировать разрыв между теорией и практикой приходится предприятию, для которого обеспеченность квалифицированными кадрами — вопрос жизни и смерти. Каждый решает этот вопрос по-своему. Где-то к новичкам прикрепляют наставников, вводят в должность, где-то разрабатывают и внедряют программы обучения и адаптации. И в результате через пару-тройку лет получают готового к работе и отлично знающего производство специалиста. При этом возникает вопрос, а не слишком ли накладно — сначала несколько лет учить, а потом почти столько же доучивать и переучивать? Не существует ли более эффективной и не столь затратной по времени системы подготовки? Оказывается, существует. Предлагаю изучить опыт тех, кто эту задачу уже решил, и небезуспешно.

Особенный интерес в этом отношении может представлять для нас система профессионального образования Германии (эта страна, по оценке Международного института мониторинга качества рабочей силы (Швейцария), является одним из лидеров по уровню квалификации кадров). Система дуального образования Германии проверена жизнью и является образцом для всего Европейского Союза. **Дуальная система** позволяет совместить в учебном процессе и теоретическую, и практическую подготовку. Одновременно с учебой учащиеся осваивают избранную профессию непосредственно на производстве, то есть учатся сразу в двух местах: 1–2 дня в неделю в училище, остальное время — на предприятии. В училище молодежь получает теоретические знания, изучая как специальные предметы по избранной профессии, так и общеобразовательные (родной и иностранный языки, математику, религию). А мастера на предприятии помогают им приобрести практические навыки, обучают тонкостям и премудростям профессии, которых нет ни в одной книжке. Программа обычно рассчитана на три года и завершается экзаменом, который принимает комиссия из представителей предприятия, училища и региональных ремесленных или торгово-промышленных палат. Успешно сдавшие экзамен выпускники получают свидетельство палаты, дающее право работать по специальности. [2]

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. Причина — в системе образования, регламентируемой «сверху». Она централизована. И это может быть только эксперимент, так как для каждой специальности есть утвержденная программа, отступать от нее учебные заведения не имеют права. Но к этому нужно стремиться. Это действительно полезное и нужное дело — проводить параллельно тео-

ретическую 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. 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. 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. По мнению участников дуальной системы ни одно вузовское инженерное образование не способно дать такое знание производства изнутри, как дуальное обучение, что делает его важной ступенькой 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 которую 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.

В 2014 году в России началась подготовка к внедрению дуальной модели в систему среднего профессионального образования. Пилотные проекты реализуются в Калужской, Ульяновской и Ярославской областях, Пермском и Красноярском краях.

Главное, что тормозит развитие дуального обучения в России, — конечно, инвестиции. Отечественные предприниматели в большинстве не готовы вкладывать средства в подготовку кадров. Они отдалены от образовательных организаций. Им сложно делать долгосрочные прогнозы. А у многих владельцев малых и средних предприятий просто нет денег, чтобы вложиться в образо-

Таблица 1. Количество учреждений и студентов, участвующих в реализации программ дуального обучения в экспериментальных регионах (данные АСИ)

Регионы	Количество ОУ	Количество предприятий	Количество студентов
Калужская область	3	3	1000
Ульяновская область	4	5	1300
Ярославская область	5	4	90
Пермский край	4	3	97
ИТОГО	16	15	2487

вание. Дуальное обучение в Германии введено в строгие законодательные рамки и осуществляется с помощью торгово-промышленных и ремесленных палат. Из 3,6 млн. предприятий Германии в программе профессионального обучения задействованы 500 тыс., причем более половины характеризуются как мелкие и средние. [3] Прежде всего это означает, что частный бизнес вкладывает солидные средства в подготовку специалистов нужного профиля. Примечательно, что прогноз потребностей в рабочей силе фирмы составляется заранее, и свой путь к профессии выпускник германской школы, желающий получить экономическое или техническое образование, начинает не с выбора вуза, а с поиска предприятия, которое возьмет его на обучение. Если выпускник успешно проходит собеседование, предприятие заключает с ним договор на обучение. Основы профессии закладываются в специально созданных для этого центрах компетенций, теоретический курс осваивается в профессиональных школах, практические навыки — на предприятии. Учебная программа формируется по заказу и при участии работодателей, которые, помимо этого, имеют возможность распределять объем учебного материала по дисциплинам в рамках одной специальности. На теоретическую и практическую части отводится примерно равное количество времени. В роли преподавателей выступают сотрудники компании. Конечно, не каждый из них является прирожденным педагогом, но, по отзывам обучающихся, только такие преподаватели могут рассказать о том, чего нет ни в одном даже самом умном учебнике, и показать, как и что надо делать. Главное, что требуется от педагогов-производственников, — результативность.

Литература:

1. Компетентностный подход в системе образования. Елена Брызгалина, кандидат философских наук, заведующая кафедрой философии образования философского факультета МГУ, специалист по философским проблемам биологии и медицины Портал <http://postnauka.ru/video/40278> (Электронный ресурс — дата обращения 20.05.2015)

Возможной альтернативой можно рассматривать систему целевого набора абитуриентов российских вузов. К примеру, абитуриенты Томского политехнического университета имеют шанс выбрать место будущей работы еще при поступлении в вуз в рамках целевого приема по заявкам крупнейших российских и зарубежных предприятий. Чтобы попасть на целевые бюджетные места абитуриентам необходимо выбрать соответствующие направления и специальности и подать документы с оценками ЕГЭ. В случае успешного прохождения конкурсного отбора с будущим студентом заключается договор, в котором помимо главного бонуса целевого обучения — гарантированного трудоустройства, также предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки за счет предприятия-работодателя при обучении в вузе, в том числе индивидуальные высокая стипендия, прохождение практик, стажировок и дипломного проектирования на будущем месте работы. В результате такой целевой подготовки работодатель получает квалифицированного специалиста, которого специально готовили к решению задач конкретного предприятия, а студент — повышенную стипендию во время обучения и место работы.

В заключение можно сделать вывод о том, что с целью повышения эффективности профориентации будущих абитуриентов и профессиональной подготовки студентов технических вузов при реализации современной системы образования необходимо учитывать запросы работодателя, в каких типах компаний будут востребованы те или иные компетенции и какие из них необходимо развивать для продвижения перспективных технологий. Кроме того, немаловажно понимать, в какой степени НПР способны и готовы работать с предприятиями и бизнес-клиентами.

2. Дуальное обучение: опыт Германии и реалии России. Дуальная система. Источник: Управление производством № 1 2008. 02 июня 2010
3. Электронный ресурс www.firo.ru/?page_id=11952
4. The Peculiarities of Perspective Students Selection Mechanism by the Future Employers-Enterprise. Albina R. Shaidullina, Elena E. Merzon, Venera G. Zakirova, Ekaterina V. Mokeyeva, Boris A. Karev, Elena A. Burdukovskaya, Natalya M. Polevaya Review of European Studies; Vol. 7, No. 1; 2015 ISSN 1918–7173 E-ISSN 1918–7181 Published by Canadian Center of Science and Education
5. Gaysina, G. I. (2000). Education as a social and cultural phenomenon (p. 145). Moscow-Ufa. Gitman, M. B., Gitman, E. K., & Stolbov, V. Y. (2010). Postgraduate training for innovation. Higher Education in Russia, 5, 102–111.
6. Matushkin, N. N., & Stolbova, I. D. (2009). Model management training of scientific personnel in the field of engineering and technology for innovation. Innovations in Education, 5, 4–13. Mukhametzyanova, G. V. (2005).
7. Smirnov, I. P., & Tkachenko, E. V. (2004). Social partnership: What awaits employers? (Results of the pilot the All-Russian social studies) (p. 32). Aspect Press.

Фамилистические представления в контексте личностного смыслообразования

Гаврилова Евгения Викторовна, магистрант;
Зырянова Валерия Валентиновна, магистрант
Иркутский государственный университет

В статье раскрываются проблемы отношения к семейному статусу в обществе. Выделены основные понятия для определения содержания фамилистических представлений. Рассматривается отношение ответственности личности к принятию решений в партнёрских отношениях мужа и жены. Показана роль использования системного мышления в построении взаимоотношений. Через воспитание системного мышления выделяется ориентир на внимание к связи требований социума и становления личности. Здесь подходим к основному акценту, указывающему на личностное смыслообразование, рассмотрение фамилистических представлений в контексте личностного смыслообразования. Для этого используем характеристику компонентов: мотивационный, коммуникативный, саморегуляции.

Ключевые слова: фамилистика, личностное смыслообразование, саморегуляция, семья, ответственность, брак, личность, мотивационный и коммуникативный компонент.

Научно-технический прогресс и социально-экономические проблемы ставят новые задачи перед личностью, определяя пути развития и становления. Формирование личности зависит от многих факторов, но основным остается семейное воспитание, поскольку семья выступает как институт воспроизводства и социализации новых поколений. Соответственно, какую личность мы получаем на выходе, зависит от позиции родителей, воспитательной системы.

Анализируя ситуацию современности по отношению к «работе семьи» мы выделяем несколько основных проблем, создающих диссонанс между обществом и личностью.

Демографическая ситуация в нашей стране имеет вид цикла с ошибкой в одной из подсистем. Для рожениц придуман и реализуется план по получению материнского капитала, который, по законодательству, должен мотивировать будущих родителей. Однако, часть будущих матерей решают пойти своим путём: рождение ребёнка — средство для улучшения материального положения. Таким образом, нарушается право на свободу человека по Конституции РФ, нравственные ценности — семья и уважение прав другого человека, пусть даже еще и не появившегося на свет.

После рождения ребёнка трудности возникают при записи в детский сад, воспитании его гражданином своего государства, обеспечении необходимым для жизни, жилищный вопрос — всё это лишь часть проблем, с которыми сталкиваются молодые семьи от незнания ситуации.

Вопрос с молодыми девушками, решившимися на аборт, остаётся открытым, несмотря на попытку организации психологической поддержки. Качество оказания психологической помощи или полное ее отсутствие, аспекты воспитания, подталкивающие на подобный шаг, разрушенные жизни... Невольно возникает вопрос — а можем ли мы спокойно наблюдать за тем, как женщины убивают в себе будущую мать и новую жизнь?

Обобщая вышесказанное, обратимся к мнению гуманиста и практикующего врача. П. Ф. Лесгафт, русский педагог и известный политический деятель, делая акцент на значении семейной жизни ребенка, говорил о его первых и главных воспитателях — родителях. При этом он особенно высоко ценил роль умной, толковой, правдивой, любящей матери. П. Ф. Лесгафт был солидарен со своим предшественником Н. И. Пироговым, который писал: «Пусть женщины поймут свое высокое назначение в вер-