

Гордиенко Ольга Александровна

аспирант кафедры социологии и психолого-социальных технологий Института психологии, социологии и социальных отношений Московского городского педагогического университета

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОДНА ИЗ МИРОВЫХ ПРАКТИК ОБУЧЕНИЯ

Аннотация:

Отсутствие на современном рынке труда достаточного количества работников, обладающих необходимыми навыками и компетенциями, соответствующих требованиям работодателей, обуславливают кропотливую работу по созданию надежных инструментов для устойчивого лидерства на мировой арене. В данной статье рассматриваются три группы факторов, которые влияют на производительность труда, раскрываются преимущества дуальной системы обучения в контексте современных вызовов, выявляются тенденции развития профессионального образования, а также решения, необходимые для качественной подготовки квалифицированных рабочих кадров. В частности, отмечаются шаги к открытому сотрудничеству между государством, образовательными организациями и бизнесом (движение WorldSkills). Автором делаются выводы о том, что при грамотной реализации принципов дуального обучения создается новая психология будущего специалиста, который соблюдает баланс между решением социальных, экономических проблем и сохранением окружающей среды.

Ключевые слова:

дуальное обучение, производительность труда, квалифицированные работники, качество подготовки, WorldSkills, квалификационная яма, кадровый разрыв, современные вызовы.

Gordienko Olga Aleksandrovna

PhD student, Sociology and Psychosocial Technologies Department, Institute of Psychology, Sociology and Social Relations of Moscow City Pedagogical University

DUAL EDUCATION AS ONE OF THE WORLD'S TRAINING PRACTICES

Summary:

The current absence of a sufficient number of employees in the labor market with the necessary skills that meet the requirements of employers inevitably leads to the painstaking work on creation of reliable tools for sustainable leadership on the world stage. This paper examines three groups of factors that affect labor productivity, reveals the advantages of the dual training system in the context of modern challenges, identifies trends in the development of professional education as well as solutions for high-quality training of qualified workers. The steps towards open cooperation between the state, educational organizations and business (WorldSkills) are outlined. The author concludes that with the sensible management of the dual training principles, a new psychology of a future specialist is created, who maintains a balance between solving social and economic problems and preserving the environment.

Keywords:

dual training, labor productivity, qualified employees, quality of training, WorldSkills, skills mismatch, skills gap, modern challenges.

Экономическая нестабильность в мире приводит к тому, что во многих странах неизбежно разворачивается работа по созданию надежных инструментов для устойчивого лидерства на мировой арене. Анализируя исследования по данному вопросу, стоит отметить, что с 70-х годов XX в. развитие экономики происходило за счет роста производительности труда и численности работников. Так, специалисты McKinsey Global Institute подтверждают снижение темпов роста занятости с 1,7 % до 0,3 % (за 1964–2014 гг.). Соответственно даже при сохранении прежней динамики темпы роста ВВП могут снизиться до 40 %. Чтобы избежать падения, необходимо поднять (повысить) производительность труда на 80 % (с 1,8 % до 3,3 %). Безусловно, это достижимо при условии скачка в технологическом развитии [1].

В коллективной монографии «Государственное управление научно-инновационным развитием: новое в мировой практике» авторы с точки зрения анализа источников экономического роста выделяют три группы факторов, соотносящих со скачком производительности труда:

1. Увеличение средств производства (физического капитала);
2. Возрастание производительности в отраслях, внедряющих новую основную технологию;
3. «Внешние эффекты», влияющие на модернизацию технологий.

При этом успешное осуществление инновационной трансформации в условиях смены технологических укладов требует формирования квалифицированного кадрового потенциала [2, с. 7–12].

Анализ мировой практики обучения подтверждает актуальность вопроса подготовки кадров. Многие страны под давлением глобальных факторов испытывают ряд острых социальных проблем, в том числе в трудовой сфере, решение которых, на наш взгляд, кроется в детальном

изучении международного опыта управления социально-трудовыми отношениями. В данной статье мировые практики обучения трактуются с позиции институционального подхода к анализу тенденций формирования современных социальных ценностей и норм, а также анализу формирования практик поведения социальных субъектов. В социологической науке он получил обоснование в работах О. Конта, Г. Спенсера, Т. Парсонса, Р. Мертонса, Д. Норта. Согласно данному подходу, общество рассматривается как система институтов, выполняющих социально значимые и необходимые функции, которые обеспечивают развитие; «порядок всегда составляет условие прогресса и, наоборот, прогресс является необходимой целью порядка» [3, с. 44].

Опираясь на результаты, полученные в ходе обобщения и анализа существующего богатого опыта европейского дуального образования, можно сделать вывод, что перенос «дуальности» возможен не только на статичные элементы системы образования (классическое получение профессии), но и на динамичные (краткосрочные курсы переподготовки, корпоративные обучающие программы, тренинги).

Отметим, что на данный момент в научной среде не существует единого мнения в понимании дуальности. Так, термины «дуализм», «дуальный», «дуальность», «дуалистический» (от лат. *Dualis* – двойственный) выражают одно абстрактное общеметодологическое понятие, которое активно используется в различных областях знания. Например, в философии «дуализм» в онтологическом аспекте (по Х. Вольфу) обозначает равноправие материальной и духовной субстанции (материя и дух, материальное и идеальное), а в гносеологическом значении (с точки зрения философии Нового времени) он исходит не из противопоставлений субстанций, а из противоположения познающего субъекта познаваемому объекту. В социально-политическом смысле под «дуализмом» понимают государственное правление в многонациональных странах, где из-за автономности и самоуправления национально-территориальных общностей, не смотря на подавляющее большинство представителей власти одной национальности, появляется двуединое государство (Австро-Венгрия, 1867–1918 гг.) [4, с. 7–9]. В социологии «дуальное общество» определяют как общество с двумя доминирующими социальными системами. При этом более высокоразвитая из них (как правило, заимствованная за границей), не в состоянии вытеснить или ассимилировать возникшую дивергентную социальную систему. В результате ни одна не может стать общей и характерной для общества в целом [5]. В экономической отрасли «дуализм» проявляется в различных видах денежного обращения, а также при сосуществовании двух несхожих, но вытесняющих друг друга технологий производства. В педагогике понятие «дуальная система» (применяется в ФРГ с 1960-х гг.) обозначает новый вид профессиональной подготовки кадров.

В рамках данной статьи автором сделана попытка осмыслить принципы и элементы дуальной системы обучения как инструменты повышения качества подготовки высококвалифицированных кадров.

Отсутствие профессиональных сотрудников напрямую связано с задержкой экономического развития во многих странах. По данным опроса VCG среди работодателей, внутренняя мотивация работников является одной из самых проблемных областей в 74 % стран. Это объясняется тем, что в XX в. сложилась система, при которой ответственность за профессиональное развитие личности несет преимущественно заказчик образования –работодатель или государство, т. к. именно эти два участника социального контракта обеспечивают формирование и эффективное использование трудовых ресурсов. На уровне отдельного человека это привело к размыванию чувства личной ответственности за собственное развитие. [6, с. 28] Безусловно, учитывая очевидные факты, сдерживающие экономическое развитие в ряде стран, в России для значительного повышения уровня производительности труда необходимо пересмотреть стратегию подготовки кадров в целом [7].

Одной из ключевых причин так называемого кадрового разрыва является не физическое отсутствие работников, а несоответствие их знаний и компетенций выполняемому виду деятельности. [8, с. 18] Кроме того, по данным ВЦИОМ почти половина россиян, участвующих в исследовании, сталкивается с проблемой поиска работы по специальности и не работает по профилю. При этом 30 % граждан основной причиной называют банальное отсутствие работы именно по профилю их деятельности [9].

При анализе проектов и решений со стороны государства очевиден беспрецедентный период фокусировки внимания на изменение системы подготовки в образовательных учреждениях. Так, в Послании Президента РФ Федеральному Собранию от 04.12.14 г. говорится о необходимости внедрения эффективных моделей образования для подготовки высококвалифицированных производственных кадров. После данного обращения в отдельных регионах уже стартовал «пилотный» проект по дуальному обучению при кооперации предприятий, образовательных учреждений, региональных органов власти [10]. Также появились новые инструменты измерения

качества образования, например, демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills, позволяющий дать независимую оценку практическому мастерству выпускников. Итогом является получение Skills-паспорта, из которого работодатель получит четкую информацию о профессиональных навыках молодых специалистов [11].

Но, несмотря на положительные тенденции, в России эффективность рынка труда остается на низком уровне. Непрозрачный и сложный процесс поиска работы, недостаточная мобильность, запутанная и столь же непрозрачная конкуренция приводят, с одной стороны, к постоянной «утечке мозгов», с другой, – к низкой мотивации работников, остающихся в стране. По данным Федеральной службы по труду и занятости, среднее время поиска работы – 7,8 месяца. [12, с. 35]. В результате несовпадения потребностей и возможностей рынка труда и работников возникают вызовы (рис. 1), без ответа на которые невозможно реализовать весь потенциал человеческого капитала и справиться с проблемой квалификационной ямы.



Рисунок 1 – Современные вызовы системе подготовки профессиональных кадров

Квалификационная яма возникает из-за того, что сегодня мы продолжаем развивать человеческий капитал так же, как это делалось в середине XX века, т. е. в условиях совершенно другого экономического и социального контекста. Принцип массовой стандартизации («одно образование на всю жизнь») в современном быстро меняющемся мире больше неактуален. По данным IEEE Spectrum, если ранее технические навыки устаревали за 10–15 лет, то в настоящее время всего за 2–5 лет [13, с. 28]. Более того, HR по всему миру уже сейчас активно используют такие понятия как *Hard Skills* (стойкие навыки, классические профессиональные) и *Soft Skills* (гибкие навыки). Название последних – это общий термин, который ссылается на массу вариантов поведения, которые помогают успешно социализироваться в работе (особенно командной). *Soft Skills* позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором работает человек. Для 63 % HR крайне важным является не только высокий профессионализм будущего сотрудника, но и его гибкость мышления, готовность к мобильности и знание цифровых инструментов.

Исходя из общих мировых тенденций, с учетом мощного санкционного давления на Россию значение необходимости ускорения динамики социальных, экономических и производственных процессов возрастает многократно. Благодаря новым тенденциям растет спрос на регулярное переобучение сотрудников, необходимость формирования креативности, навыков командной работы, понимания правил и норм. Многие крупные компании, неудовлетворенные уровнем образования своих сотрудников, повышают профессионализм за счет корпоративного обучения, вкладывая значительные ресурсы. На базе флагманов разворачиваются даже собственные корпоративные университеты [14]. По данным университета Пенсильвании, увеличение на 10 % расходов на корпоративные тренинги увеличивает производительность труда на 8,5 %, в то время как увеличение инвестиций в улучшение производственных мощностей в том же размере приведут к росту производительности всего на 3,8 % [15, с. 6].

Для исключения проблемы низкого качества подготовки современных трудовых кадров стоит акцентировать внимание на принципах дуального обучения, при которых организуется взаимодействие между образовательными организациями и предприятиями. Дуальное обучение устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой.

Для формирования прогнозных оценок ситуации на рынке труда необходимо выявление тенденций совершенствования профессионального образования под запросы современного рынка труда. Опираясь на теоретические концепции, которые рассматриваются мировым сообществом как основные идеи по преобразованию и улучшению системы профессионального образования, мы можем выделить три наиболее существенных, на наш взгляд. Во-первых, стоит отметить технологический прорыв и соответствующее изменение роли компьютеризации и оцифровки в развитии человечества. Вторая тенденция связана с процессом становления «непрерывного образования» (от формальной непрерывности образовательного процесса к его целостности) [16, с. 45–46]. Третью тенденцию мы можем рассмотреть после бурного развития наук, техники и технологий. Данный этап в развитии современной цивилизации связан с острейшей проблемой планетарного масштаба – угрозой глобальной экологической катастрофы. «Только когда люди, непосредственно занимающиеся созданием и эксплуатацией техники, разработкой и применением технологий, причем независимо от уровня их квалификации и ответственности, овладеют новым сознанием, будет обеспечена реальная возможность выхода современной цивилизации из кризиса» [17, с. 51].

В нынешних непростых условиях наша страна сталкивается с возрастанием числа безработных. С одной стороны, это связано с негативными последствиями пандемии COVID-19, вызвавшей стихийное сокращение рабочих мест. С другой стороны, быстроменяющиеся условия на рынке труда обуславливают дефицит высококвалифицированных рабочих кадров, дефицит выпускников, обладающих необходимыми компетенциями в рамках реальной ситуации. Система образования по-прежнему является одним из важнейших социальных институтов, работающих по устаревшему принципу утверждения мировоззрения социального развития. При этом опыт дуального обучения демонстрирует как путем совместных усилий бизнеса, государства и образовательной системы можно достичь устойчивого экономического роста, как выпускать уже социализированных и мотивированных специалистов, имеющих возможности трудоустройства, которые понимают проблемы и вызовы сегодняшнего дня в своей сфере деятельности.

Ссылки:

1. Global Growth: Can Productivity Save the Day in an Aging World? [Электронный ресурс] // Study Resource. 2015. URL: <https://studyres.com/doc/16387990/global-growth--can-productivity-save-the-day-in-an> (дата обращения: 01.05.2020).
2. Государственное управление научно-инновационным развитием: новое в мировой практике : монография / В.И. Кушилин [и др.] ; отв. ред. В.И. Кушилин. М., 2017. 272 с.
3. Конт О. Курс положительной философии. СПб, 1901. 302 с.
4. Подготовка квалифицированных кадров при дуальном обучении в профессиональной образовательной организации : монография / А.Ю. Петров, Ю.Н. Петров, Н.С. Петрова. Н. Новгород, 2018. 273 с.
5. Воеке J.H. Economics and Economic Policy of Dual Societies. N. Y., 1953. 324 p.
6. Массовая уникальность : глобальный вызов в борьбе за таланты [Электронный ресурс]. URL: http://rosatom-academy.ru/documents/321/Массовая_уникальность.pdf (дата обращения: 01.05.2020).
7. Листвин А.А. Дуальное обучение в России: от концепции к практике // Образование и наука. 2016. № 3 (132). С. 44–56.
8. Массовая уникальность... С. 18.
9. ВЦИОМ: почти каждый второй опрошенный россиянин работает не по своей специальности [Электронный ресурс] // ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6333815> (дата обращения: 01.05.2020).
10. Система дуального образования стартовала в 10 пилотных регионах [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. URL: <https://asi.ru/news/15749> (дата обращения: 01.05.2020).
11. WorldSkills в России [Электронный ресурс] // World Skills Russia. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/> (дата обращения: 01.05.2020).
12. Массовая уникальность... С. 35.
13. Там же. С. 28.
14. Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования [Электронный ресурс] // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/business/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877> (дата обращения: 01.05.2020).
15. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, Е.А. Каштанова ; под ред. А.Я. Кибанова. М., 2012. 72 с.
16. Подготовка квалифицированных кадров... С. 45–46.
17. Там же. С. 51.

Редактор: Грицай Екатерина Анатольевна
Переводчик: Бирюкова Полина Сергеевна