

Литература

1. Буданов, Б. А. Дуальное образование: национальная специфика / Б. А. Буданов // Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obrazovanie-natsionalnaya-spetsifika>. – Дата доступа: 12.09.2021.
2. Клименко, Т. К. К вопросу о дуальном образовании / Т. К. Клименко // Ученые записки ЗабГУ. Сер.: Пед. науки. – 2016. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-dualnom-obrazovanii>. – Дата доступа: 12.09.2021.
3. МСФ. Значимые достижения за 2020 год // TIMES.BNTU.BY. – Режим доступа: <https://times.bntu.by/news/8160-msf-znachimye-dostizheniya-za-2020-god>. – Дата доступа: 29.08.2021.
4. Экспериментальная и инновационная деятельность в 2021/2022 учебном году // Республ. портал проектов образоват. стандартов высш. образования. – Режим доступа: <https://edustandart.by/vse-novosti/utverzhdenie-dokumentov/129-eksperimentalnaya-i-innovatsionnaya-deyatelnost-v-2021-2022-uchebnom-godu>. – Дата доступа: 11.09.2021.

ВОПРОСЫ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

О. К. Абрамович

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Востребованность высшего образования находится в прямой зависимости от востребованности молодых специалистов в сфере передового производства, поэтому тему профессиональной подготовки в вузе можно считать актуальной всегда.

В 1999 г. в итальянском г. Болонья в совместной Декларации министров образования европейских государств были сформулированы задачи и принципы реорганизации высшего образования. Одна из ключевых позиций Болонской декларации – расширение мобильности студентов и преподавателей в целях приобретения опыта европейского образования и облегчения трудоустройства. Среди других значимых компетенций выделяли способность участвовать в инновационном процессе, работать в коллективе, знать несколько иностранных языков. При разработке компетентностной модели белорусских стандартов нового поколения были в значительной степени учтены принципы и опыт Болонского процесса, в белорусских стандартах был использован опыт проекта TUNING по проектированию результатов обучения в терминах универсальных и предметно-специализированных компетенций. Появились новые стройные теории, концепции, многие увлеклись идеей обновления образовательного процесса, забыв про конкретные проблемы повышения качества высшего образования. Компетентность и компетенции – стали наиболее распространенными терминами нового веяния, но проблема разрыва связи образования и производства так и не решается. Представление об идеальном молодом специалисте у работодателей и у выпускников кардинально различается. Это связано с тем, что подготовка специалистов редко соответствует современным стандартам, которых придерживаются при приеме на работу работодатели. Тесные связи с производством могли бы в значительной степени исправить ситуацию. В современных условиях быстро развивающихся технологий кадры решают все, поэтому выпускники технических вузов, приходя на производство, должны показать не только знание теоретических аспектов выполняемого процесса, но и быть готовыми к решению инновационных задач. Разрыв между теоретическими знаниями выпускников университетов и практическими навыками, необходимыми для включения молодого специалиста в полноценный производственный процесс, должен быть минимальным. Основная нагрузка должна ложиться на производственные прак-

тики. Правильно организованное прохождение практики является эффективным началом профессиональной карьеры выпускников. После полноценной производственной практики студент отчетливо понимает, в каком направлении надо работать, чтобы стать востребованным, но в тоже время он подсознательно учится анализировать производственную ситуацию и делать выводы о положительных и отрицательных моментах организации производственного процесса. Профессиональную ориентацию необходимо начинать на младших курсах, чтобы помочь выявить ту сферу деятельности, в которой молодой специалист может наиболее полно реализовать свои возможности. Практика зарубежных компаний, в том числе России, по приему на работу инженеров-стажеров с невысокой оплатой также имеет смысл. Подобная тактика не ущемляет интересы работодателей и позволяет выпускникам получить необходимый профессиональный опыт.

Отсутствие практических навыков значительно затрудняет поиск работы выпускников высших и средних учебных заведений, а также их закрепление на рабочих местах при трудоустройстве. Наблюдается парадокс, когда при нехватке специалистов многие выпускники вузов не могут найти работу или работают не по специальности, поскольку у них отсутствуют профессиональные навыки. В худшем положении оказываются студенты-заочники, не работающие по специальности во второй период обучения в вузе. В далекие советские времена только на младших курсах допускалось трудоустройство не по профилю обучения – простая, но эффективная идея для выпуска специалистов, обладающих достойными внимания профессиональными компетенциями. Как в условиях рыночной экономики заинтересовать или обязать руководителей предприятий вернуть прежние производственные практики с непосредственным участием студентов в производстве? Как развить личностный потенциал студентов и магистрантов, привить гордость и ответственность за результаты своего труда? Как возложить на практику функцию адаптации молодого специалиста к производственному процессу и к работе в коллективе? Как вариант выхода из ситуации можно было бы предложить поиск дополнительной работы по специальности, однако обращение в кадровые агентства не приносит результата, так как большинство резюме, присланных им молодыми специалистами или студентами, остаются без отклика опять же из-за отсутствия опыта. Преподаватели, как показывает опыт многих лет, являются основным источником знаний студентов. От того, как преподаватель понимает сущность излагаемого студентам материала, зависят степень заинтересованности студентов в его усвоении и желание использовать полученные знания и навыки на практике. Преподаватель должен мыслить категориями своей специализации, легко ориентироваться в проблемах и новых веяниях. Опытный специалист узкого профиля формируется годами. Только повышая профессиональную компетенцию преподавателя и сохраняя ее на современном уровне, можно говорить о приобретении компетенций студентами.

К сожалению, в последнее десятилетие стажировки преподавателей в основном направлены на изучение новых методик обучения студентов и оценки их знаний, носят методический характер. Это, безусловно нужно, но даже самая перспективная и обоснованная методика не заменит практических знаний. Мы должны идти впереди производства, а для этого и преподавателям, и студентам необходимо знать современное его состояние и иметь доступ к экспериментальной базе на производстве. С каждым годом мы отдаляемся от производства, у меня была возможность это заметить, вспоминая свои студенческие годы. Тем временем требования работодателей по профессиональной компетенции сотрудника неуклонно повышаются. Явно прослеживается серьезный пробел в связи производства, науки и образования. При написании рабочей программы практики преподаватели указывают, что ее назначение –

закрепить теоретические знания, полученные на аудиторных занятиях, а логичнее, было бы, наоборот, направить теорию на службу практике. Возможность такой пере-
становки появится только в случае тесной связи учебного заведения и передового
производства. Преподаватель должен быть в курсе всех нововведений в своей пред-
метной области и активно обсуждать их со студентами, при этом не игнорируя
и классические учебники, составленными учеными с большой буквы. Проблему не-
обходимо знать с момента ее зарождения. Болонский процесс дал положительный
толчок методике образовательного процесса, а с практическими аспектами мы долж-
ны справиться сами. Фирмы и предприятия освобождаются от платы за молодого
специалиста и не участвуют в его формировании, а студенты – это лишь промежу-
точные потребители на рынке образования.

ДУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГЕРМАНИИ

Д. В. Зыблева

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Исходя из тенденций развития профессионального образования в странах СНГ, можно сделать вывод об ориентации на переход к немецкой дуальной модели как для подготовки рабочих и специалистов среднего звена, так и в учреждениях высшей школы. Действующая с 1964 г. и признанная во всем мире наиболее успешной ду-
альная форма предусматривает сочетание практического обучения на предприятиях с фундаментальной теоретической поддержкой в профессиональных школах, яв-
ляющихся ее важнейшей составной частью.

Данная статья посвящена рассмотрению концепции дуального образования в Германии, ее структуры и организации, преимуществ и недостатков, а также пер-
спектив дальнейшего развития.

В настоящее время в Германии насчитывается 380 профессий, причем числен-
ность набора на большинство из них в отдельных федеральных землях ограничена до
100 учебных мест. В связи с этим Федеральный институт профобразования уделяет
особое внимание проведению в средних (5–8) и старших (9–12) классах общеобразо-
вательных школ целенаправленных мероприятий, направленных на избежание нега-
тивных последствий для молодых людей и предприятий из-за неверно выбранной про-
фессии [1].

Благодаря производственной практике, учащиеся школ имеют возможность пер-
вичного ознакомления с рабочей средой, с различными видами профессиональной
деятельности и задачами внутри предприятия. Наряду с практикой существует целый
ряд информационных источников, облегчающих выбор профессии, в первую оче-
редь, консультации на бирже труда.

Обучение осуществляется на основании договора о профобразовании, заклю-
чаемого между предприятием и учащимся, и начинается с испытательного срока от
1 до 3 месяцев. Продолжительность испытательного срока включается в образова-
тельный процесс. Обучающая сторона осуществляет проверку пригодности обучае-
мого к исполнению выбранной им профессии, а последний, в свою очередь, удосто-
веряется в правильности принятого решения. Договор может быть письменно
расторгнут любой из сторон без объяснения причин во время действия испытатель-
ного срока или же после его окончания (с указанием причины) за четыре недели
до увольнения.