

Продуктивное образование в Финляндии¹

Юха Лахтинен, Джусси Кахара, Национальный совет по образованию, Финляндия

В конце 90-х тесное сотрудничество между сферами образования и труда стало главной задачей образования и кадровой политики. Причины поиска новых типов отношений были разными: быстрая смена производственных технологий; проблема подготовки работников с умениями, соответствующими новым задачам работы; высокая безработица среди молодёжи и повышение значимости пожизненной учёбы.

Министерство образования решило, что с 1999 года всеобщие трёхгодичные программы профессионального образования и обучения будут включать шесть месяцев *практического обучения в реальной производственной среде*. Это начинание получило название «**учёбы на рабочем месте**» (**on-the-job-learning**), что предполагало изменение характера традиционного практического обучения.

Финская система профессионального образования стремится к интеграции обучения в профессиональных образовательных учреждениях и обучения/инструктирования на рабочих местах. Она менее центрирована на школе. Тем не менее, профессиональные школы и образовательные учреждения продолжают выполнять основную роль в сопровождении и подготовке молодых людей к трудоустройству и трудовой деятельности.

Социальные партнёры активнее включаются в поддержку развития учёбы на рабочем месте. Центральное правительство и организации, действующие на рынке труда, разрабатывают рекомендации, способствующие продвижению этого начинания. Более того, общая озабоченность «старением» трудовых ресурсов и конкуренцией в сфере высококвалифицированного труда

также повышает заинтересованность работодателей в най-

ме молодых людей и обеспечении их учёбой на рабочем месте.

Развитие учёбы на рабочем месте

Проблемы качества и количества. Каждый год примерно 40 тысяч молодых людей приходят в систему профессионального образования и обучения. Из них две трети прошли трёхлетние, остальные — двухлетние программы. С 2001 года все начальные профессиональные образовательные программы продлены до трёх лет, включая шесть месяцев учёбы на рабочем месте. Система профессионального образования и учебные программы покрывают все сектора экономики. Для внедрения учёбы на рабочем месте необходимо создавать более 40 тысяч ученических (учебных) мест каждый год.

Управленческие структуры образования подготовились к этому начинанию, активно используют модели и альтернативные организационные формы развития региональных проектов. С 1998 года шли эксперименты (при поддержке ЕСФ) под общим названием «Мосты от профессионального образования к работе». В процессе развития проектов в рамках трёхлетней программы были соединены два типа учёбы на рабочем месте: в рамках учёбы в образовательном учреждении и на ученических производственных местах (см. Схему 1).

16 региональных пилотных проектов целенаправленно развивают кооперацию «школа — рабочие места». Провайдеры образовательных услуг информированы о новых направлениях развития. Для директоров и учителей образовательных учреждений и инструкторов обучающих программ на рабочих местах организованы тренинги и информационные собрания, на которых сообщается о том, как обеспечить обучение.

¹ По материалам «Новые ценности образования». №2(32), 2007.

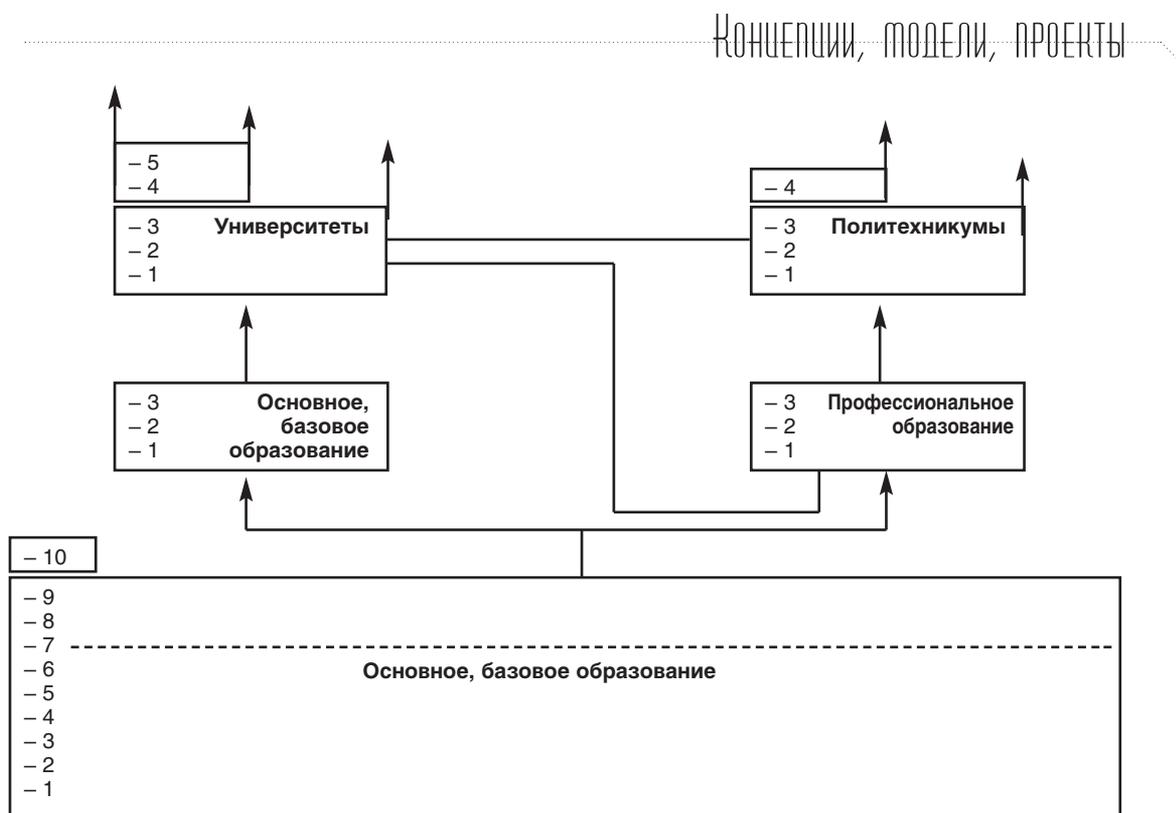


Схема 1. Система образования Финляндии

Возможности и выгода для всех социальных групп

Учёба на рабочем месте должна создать широкие возможности и повысить мотивацию для всех, кто участвует в проектной деятельности.

Учёба на рабочем месте предоставляет возможность учащимся работать над реальными проблемами в реальном трудовом коллективе и проверить собственную компетентность. Всё это упрощает получение работы после окончания школы.

Для школы, организующей учёбу на рабочем месте, открывается возможность вести свою деятельность в соответствии с потребностями мира труда и переосмыслить цели образования, обучения и оценивания. Во время работы в компании учащиеся, которые учатся на своих рабочих местах, могут освоить новые методы работы и технологические подходы и вовлечь персонал компании в процесс учёбы.

С точки зрения социализации учёба на рабочем месте позволяет соединить личностный рост и социальные качества, что делает более значимым и быстрым вступление молодого человека в трудовую жизнь. В ре-

зультате благодаря приобретённым способностям молодой человек начинает действовать как активный член общества. Так как переход от школьного обучения к самостоятельной трудовой деятельности происходит раньше, молодёжная безработица и вынужденная маргинализация будут уменьшаться, а продуктивность — возрастать.

Учёба на рабочем месте: законодательство и организация учебного процесса

Закон об образовании 1998 года содержит несколько положений относительно контактов между работодателями и образовани-ем и особенностями организации учёбы на рабочем месте.

Всё обучение, организуемое на рабочем месте, проводится на основе письменного контракта (соглашения) провайдера образовательных услуг (школы) и работодателя (рабочего места). Поэтому учащийся обычно не рассматривается как нанятый работник.

Контракт между школой и работодателем должен определить задачи сторон, организацию сопровождения, контроля и оценивания; обеспечить некоторую компенсацию

для работодателя и обозначить другие проблемные вопросы для обучения. Производственная безопасность учащихся — предмет особой заботы.

Предпосылки для заключения контракта: высокая степень безопасности продукции или услуг, широкий набор инструментов и средств. Квалифицированному персоналу надо обеспечивать обучение в соответствии с основной действующей национальной программой образования.

Оценивание учебных периодов на рабочем месте — работа педагога, ответственного за обучение вместе с мастером или наставником, назначенных работодателем. Учащиеся имеют право получать информацию о критериях оценки и высказывать своё мнение.

Учёба на рабочем месте в школьном и индивидуальном учебном плане

Национальная учебная программа и план, утверждённые Национальным Советом по образованию, определяют профессиональные умения, требуемые для каждой квалификации, а также основные понятия и критерии оценки изучения программы. Они также включают разнообразные цели учёбы на рабочем месте.

Образовательное учреждение вместе с учащимся отвечают за нахождение подходящего предприятия на весь период учёбы на рабочем месте, а также вместе с мастером-наставником (руководителем) — за контроль и проведение обучения на рабочем месте. Образовательное учреждение определяет детали собственного учебного плана на основе Национальной учебной программы и плана. Кроме того, определяется, какие компоненты каждой учебной программы должны быть изучены на рабочем месте и как это должно контролироваться и оцениваться. Учебные модули создаются на основе целей и обеспечивают организацию всей учёбы на рабочем месте. Образовательное учреждение планирует её время, цели и особенности организации. План подготавливается совместно с представителями местных работодателей и отвечает потребностям и возможностям местного и регионального рынка труда и производственной деятельности.

Цели, учебные задания, пространство и сроки каждого учебного периода и процедуры оценки учащегося определены инди-

видуальным планом учащегося или общим (сводным) учебным планом, подписанным учащимся и представителями школы и производства.

Цели и задачи обучения на рабочих местах должны быть определены в таких конкретных понятиях, чтобы и учащийся, и мастер-наставник понимали, что должен сделать учащийся в конце периода учёбы на рабочем месте.

Оценивание учёбы на рабочем месте

Задачи оценивания учащегося включают поддержку и мотивацию учёбы, развитие его самооценки собственных способностей и получение информации об уровне достигнутых умений. Оценивание учёбы на рабочем месте должно основываться на разнообразных методах, в том числе таких, как:

- демонстрация проделанной работы и выполненного задания;
- расчёты, отчёты и, возможно, тесты;
- результаты собственной проектной деятельности;
- портфолио;
- оценка сверстников.

Учителя и наставники учёбы на рабочем месте ответственны за проведение оценивания. Все заинтересованные участники учебных процессов должны принимать цели и принципы оценивания учащегося:

- почему оценивание проводится;
- кто оценивает;
- когда даётся оценка;
- что оценивается;
- как проводится оценивание;
- как организовано участие в данном оценивании.

Учащиеся имеют право получить индивидуальное свидетельство от работодателя.

Финансирование и контракты

Финансирование. Обучение на рабочих местах имеет регулярное, официальное финансирование. Распределение общественных фондов провайдерам образования (владельцам школ, в большинстве случаев

Концепции, модели, проекты

муниципалитетам или объединениям муниципалитетов) зависит от числа учащихся и цен на образовательные услуги. Учащиеся получают учебный грант и ученические социальные льготы (завтраки, оплата транспортных расходов). Как правило, им не выплачивается зарплата в период учёбы на рабочем месте, за исключением тех случаев, когда подписывается трудовое соглашение. Образовательное учреждение может заплатить работодателю за обучение на рабочем месте, хотя администрация образовательного учреждения и понимает, что оплата работы учащегося должна быть исключением. В конечном счёте, все стороны выигрывают от этой системы.

Контракты. Образовательное учреждение должно гарантировать, что подписанный контракт между ним и местом работы учащегося соответствует законодательству и покрывает все возможные проблемы. Социальные партнёры и администрация образовательного учреждения готовят модельный план, который рекомендуют для обеспечения учёбы на рабочем месте. Одновременно внедряется и схема поддержки индивидуальной учёбы на рабочем месте для каждого учащегося и его оценивания. Планы подписываются учащимся, ответственным педагогом и представителем производства (рабочего места). В моделях обозначены острые проблемы, которые принимаются во внимание и в контрактах.

Не существует одной модели реализации обучения на рабочих местах. Региональные пилотные проекты, запущенные Национальным Советом образования показали региональные особенности во множестве мест обучения. Действительно, организация обучения на местах работы зависит в основной от экономических условий, расположения, содержания обучения в отдельных регионах.

Рекомендации, принятые заинтересованными партнёрами

Центральное правительство и наиболее важные заинтересованные организации (национальные организации работодателей и работников; Ассоциации финских местных и региональных администраций, которые представляют большинство провайдеров профессионального образования; Федерация Финских предпринимателей) подписали важные рекомендации, ка-

сающиеся учёбы на рабочем месте. Они провозглашают важность совместных действий в обеспечении достаточного количества мест для учёбы на рабочем месте; в активном вовлечении в наставничество на рабочих местах; в поддержке и внедрении пилотных проектов по развитию новых методов обучения и самостоятельного учения. Потенциальные конфликты между работодателем и работниками должны предупреждаться на основе учёта позиции работника. Организации, действующие на рынке труда, согласны в том, что наставники и педагоги, ответственные за обеспечение учёбы на рабочем месте, не должны вытеснять работающий персонал.

Задачи, стоящие перед различными участниками проектов

Образовательные учреждения и учителя. Школа гарантируют качество обучения в процессе длительной кооперации с организациями и производством, предоставляющими рабочие места. Школа может активно действовать в нескольких направлениях:

- поддерживать постоянную кооперацию с компаниями, помогать создавать и организовывать хорошие рабочие места для практического обучения;
- участвовать в регулярной работе по развитию проектов;
- поддерживать и осуществлять контроль и оценивание;
- гарантировать, что учителя имеют соответствующие профессиональные умения и активно включены в процесс пожизненного образования;
- обучать и подготавливать наставников для учёбы на рабочем месте;
- поддерживать контакты с социальными партнёрами;
- проводить анализ (мониторинг) бизнеса и деловой жизни национального и регионального уровня для того, чтобы быть готовым принять изменения в образовательных потребностях.

Образовательное учреждение должно информировать работодателей об их ответственности за профессиональную безопасность и необходимости компании гарантировать такую безопасность. Кроме

того, школа должна быть уверена, что учащиеся ознакомлены с основами профессиональной безопасности до начала их учёбы на рабочем месте.

Учителя должны быть компетентны в собственной профессиональной области и в преподавании. Они участвуют в планировании учёбы на рабочем месте и оценивании процесса, а также в продвижении на рынке образовательных услуг школьного «ноу-хау». Работники организаций или производства, где реализуется учёба на рабочем месте, должны в свою очередь быть компетентны в их профессиональной сфере и области действия компании.

Рабочее место, наставники и контролирующие наблюдатели (supervisors). С самого начала периода обучения на рабочих местах работодатель и образовательное учреждение должны убедиться, что учащийся подготовлен к работе и знает, как следовать инструкциям по защите труда. В течение обучения работодатель отвечает за безопасность учащегося в соответствии с законом и другими регулирующими документами, даже если учащийся не имеет трудового контракта с работодателем.

Рабочее место обустроивается инструктором-наставником учёбы на рабочем месте, который принимает участие в обучении. Его обязанности и необходимое время соответствуют его работе, поэтому обеспечивают практическую возможность наблюдать за учащимся.

Инструкторы на рабочем месте дают учебные задания, отвечают на вопросы учащегося и информируют его о выполнении задания. Такое информирование (обратная связь с учащимся) — одна из важнейших задач. Для этого нужны педагогические навыки, широкое видение и развитые способности работать в команде. Инструкторы должны постоянно развивать свои способности наблюдать за работой учащегося. Школьная администрация может предложить наставниками пройти специальные курсы.

Как руководитель (guide) наставник-инструктор знакомит учащегося с: 1) особенностями деятельности компании; 2) деталями работы и наблюдает за их соблюдением учащимся и 3) правилами профессиональной безопасности.

Как тренер и наблюдатель наставник-инструктор:

- совместно с другими участниками планирует период обучения, организует работу так, чтобы стимулировать учёбу учащегося;

- обеспечивает экспертное наблюдение и возможность видеть трудовой процесс;

- поддерживает учащегося и информирует его о процессе учёбы на рабочем месте (осуществляет обратную связь);

- заботится об учебной атмосфере в ходе работы;

- содействует обучению на рабочих местах в компании.

Учащийся. Профессиональная учебная деятельность эффективна в том случае, если она исходит из внутренних побуждений учащихся и основана на их собственном опыте. Учащиеся выбирают, анализируют и конструируют учебный материал, используя собственные познавательные структуры. Важно убедиться, что рабочее место и образовательное учреждение не имеют противоречащих друг другу идей и методов сопровождения.

Учащиеся осмысливают собственную индивидуальность и образ «Я», а их энтузиазм приносит пользу трудовому коллективу.

Вопрос качества

Учёба на рабочем месте вносит заметные изменения в культуру учебной деятельности (Learning Culture), которая требует времени и настойчивости от всех, кто включён в эту деятельность. Гарантия качества — основной вопрос внедрения новой системы. Следующие вопросы существуют для успеха реформ и должны приниматься в расчёт при оценке результатов:

- Соотносятся ли цели учёбы на рабочем месте с учебным планом и программой? Определены ли цели полно и дают ли представление о том, что лучше учить в образовательном учреждении, а что на рабочем месте? Какая учебная среда более всего соответствует для каждой учебной темы и задания?

- Создают ли рабочие места наиболее полные условия для обеспечения обучения: инструментами, средствами, достаточным

Концепции, модели, проекты

объёмом продукции или услуг, компетентностью персонала?

- Есть ли у учащихся реальная возможность учиться и углублять свои профессиональные умения на рабочем месте? Соответствуют ли задания целям?
- Был ли каждый учащийся соответствующим образом подготовлен к периоду учёбы на рабочем месте?
- Имел ли учащийся соответствующее сопровождение на рабочем месте? Были ли все участвующие стороны осведомлены о сопровождении и контроле в процессе учёбы на рабочем месте? Насколько действенной была кооперация между учителем и инструктором учёбы на рабочем месте?
- Было ли оценивание учёбы на рабочем месте разнообразным и поддерживающим? Был ли учащийся вовлечён в оценивание, и принималась ли в расчёт «обратная связь»?
- Организовывались ли и согласовывались ли тренинги и семинары для учителей и наставников-инструкторов учёбы на рабочем месте?
- Понимал ли персонал значение учёбы на рабочем месте и был ли он вовлечён в развитие этой учёбы?
- Были ли контракты достаточно проработаны и были ли положения, касающиеся ответственности, ясными и чёткими?

Результаты пилотных проектов

Эксперименты в рамках проектов «Мост от профессионального образования к работе» были поддержаны ESF. В результате наметились новые пути соединения практики на рабочих местах и учебного процесса. В итоге двухгодичное обучение в профессиональной школе обновляет своё содержание и становится трёхгодичным профессиональным образованием с получением квалификации благодаря учёбе на рабочем месте.

В проекте задействовано 60 образовательных учреждений, 2800 учащихся, 2000 учителей и наставников учёбы на рабочем месте.

В ходе предварительного подведения итогов и обсуждений работодатели отметили, что необходимо сотрудничество всех его участников, и что они готовы и дальше

развивать проекты и совершенствовать учёбу на рабочем месте совместно со школами. Участвовавшие в обсуждении учащиеся говорили, что они научились сотрудничеству, стали инициативными, приобрели умение мыслить самостоятельно, возросла их уверенность в себе, сформировались практические навыки поиска работы и трудовой деятельности. Школьные теоретические уроки были дополнены учёбой на рабочем месте. Проблемы стали больше связываться с разнообразными жизненными ситуациями учащихся, чем с их обучением. В итоге примерно 70% учащихся быстро нашли работу.

Предварительные отчёты по проекту показали очень обнадеживающие результаты и подтвердили предположение, что мы можем в будущем рассчитывать на сотрудничество школы и производства. □