

Максимова Анастасия Борисовна,

канд. ист. наук, доцент;

Сидорова Дина Георгиевна,

канд. полит. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет»,

г. Казань, Республика Татарстан, Россия

НЕКОТОРЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ В НЕМЕЦКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Данная статья обобщает позитивный инновационный опыт в сфере профессионального образования на примере Образовательного объединения г. Эрфурт (ФРГ). Анализ системы менеджмента раскрывает пути успешного взаимодействия между потребителями, заказчиками и исполнителями образовательных услуг.

Ключевые слова: непрерывное образование, профессиональное образование, немецкий опыт, система менеджмента, образовательное объединение

Стремительное развитие новых технологий в наше время влечёт за собой изменение рынка труда, требований к профессиональным, социальным навыкам человека. Остаётся всё меньше сфер деятельности, в которых достаточно получить основное образование и не повышать квалификацию или проходить переобучение в дальнейшем. Появляются новые области знаний, возрастает роль междисциплинарных подходов в подготовке специалистов. Возникла необходимость того, чтобы на протяжении своей жизни человек постоянно обновлял свои знания и получал новые компетенции. Система образования на протяжении всей жизни основана на этой необходимости. В настоящее время все страны осознают необходимость формирования обучающегося общества и обеспечения всем гражданам возможности получения и обновления знаний и квалификаций, необходимых для успешной интеграции в современный рынок труда и соответствия социальным условиям.

Опыт становления образовательных парадигм в технологически развитых странах свидетельствует о необходимости учета следующих факторов:

- интеграция различных сфер жизнедеятельности общества и их усиливающееся взаимовлияние;

- расширение спектра видов профессиональной (оплачиваемой) деятельности человека;
- сокращение сроков морального устаревания некогда приобретенной профессии;
- динамично возрастающий объем подлежащего усвоению социального опыта;
- сужение спроса на стандартизированную деятельность и повышение спроса на инновационно-креативную деятельность [1, с. 108].

Европейская комиссия и страны-члены ЕС определили обучение на протяжении всей жизни в рамках Европейской стратегии занятости как всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции. Эта стратегия была принята на Люксембургском саммите глав государств ЕС в ноябре 1997г. Об образовании взрослых говорится и в документах ЮНЕСКО: «Без осознанного и эффективного участия мужчин и женщин во всех сферах жизни человечество не выживет и не справится с задачами будущего... Поэтому образование взрослых – это не только право, это один из ключей, открывающих дверь в XXI век. Такое образование является результатом активной гражданской позиции и условием для всестороннего участия в жизни общества» [2, с. 96].

Приоритетная задача образования взрослых, как это отмечается в материалах ЮНЕСКО, – обеспечить человека комплексом знаний и умений, необходимых для активной творческой и приносящей удовлетворение жизни в современном динамично изменяющемся обществе. Речь идет о пожизненном развитии человека как работника, гражданина, личности, индивидуальности. Современная ситуация в условиях рыночных отношений требует постоянного развития и саморазвития человека как субъекта собственной жизнедеятельности. Средством решения данной задачи, как полагают специалисты, является концепция непрерывного образования, определяющая новые подходы к проектированию системы образования, к содержанию

педагогического процесса и преемственности его ступеней [3, с. 106]. Неотложность получения отдачи от образования определяется следующими факторами:

- жёсткой конкуренцией национальных экономик в мировом масштабе в процессах глобализации;
- растущей потребностью людей в улучшении условий и качества своей жизни.

Возрастающая значимость образования взрослых – общепризнанный факт. В мире нет страны, которая не была бы в той или иной мере обязана ему своим технологическим, социально-экономическим, культурным прогрессом. Равно как и нет страны, которая бы не связывала свое будущее с его дальнейшим развитием. ФРГ как одно из наиболее успешных социальных государств давно причисляет образование, в том числе и обучение взрослых, к своим социальным обязанностям, так как основной принцип социального государства в Германии понимается как предоставление каждому гражданину возможности самостоятельно обеспечивать собственную жизнь. Таким образом, широкое развитие пожизненного обучения (одно из названий непрерывного образования) является важнейшей целью федерального правительства Германии. «Широкое» здесь означает, что по возможности все граждане страны должны быть вовлечены в активный образ жизни, то есть мотивированное, самостоятельное и регулярное использование возможностей обучения. Германские политики осознают необходимость усиливать и расширять возможности продолженного образования. Образование взрослых в Германии выступает сегодня не только как инструмент интеграции безработных в трудовую деятельность, но и как фактор развития личности.

По данным федерального министерства образования ФРГ в 2016 году возможностями продолженного образования воспользовались 50% граждан Германии от 18 до 64 лет, 79% из них получали повышение квалификации или переобучение, связанное с профессиональной деятельностью [4].

Германский опыт в подготовке и переподготовке кадров имеет длительную историю. Используя этот опыт, немецкие образовательные учреждения активно внедряют и инновационные подходы, как в организацию учебного процесса, так и в расширении своих правовых полномочий. Ярким примером такого инновационного образовательного учреждения в сфере профессиональной подготовки рабочих кадров является EBU – Образовательное объединение предприятий в Эрфурте (столица федеральной земли Тюрингия). Этот центр был основан в 1990 году из двух коммерческих предприятий: Обществ с ограниченной ответственностью Erfurt Bildungszentrum GmbH и Opti.ma Dienstleistungs GmbH, то есть это частные, а не государственные организации, работающие в сфере профессионального образования. Это объединение работает под патронатом государственной структуры – Тюрингского Фонда по образованию и профессиональной квалификации. Цели, политика и подробное описание всех сфер деятельности EBU представлены в документе Managementsystem DIN EN ISO 9001:2015, который регулярно обновляется, учитывая все необходимые изменения и коррективы [5, с. 5].

Это объединение сотрудничает в настоящий момент на постоянной основе с 600 партнерами из промышленной области, из сферы городского управления и министерств, образования и сертификации, для которых выполняются услуги по профессиональной подготовке рабочих кадров (выпускников общеобразовательных школ), включая выдачу сертификатов и сдачу квалификационных экзаменов. Второе основное направление - обучение, переподготовка или повышение квалификации взрослых людей, уже имеющих профессиональные навыки и опыт, также с выдачей квалификационных сертификатов. В центре можно получить образование по 50 направлениям подготовки в сфере промышленности, ремесла, торговли, самолетостроения, авиации, искусства и иностранных языков. К спектру услуг, оказываемых объединением, относится поддержка предприятий-партнеров в области рекрутинга, коучинга, проведения собеседований, развитие кадрового

потенциала и персональное планирование. Опытные сотрудники и снабженные новейшим оборудованием технические лаборатории позволяют выполнять максимально широкий спектр образовательных услуг по подготовке кадров, иногда даже до того времени, как само предприятие начинает выпускать продукцию. Стандартное оборудование, роботы и аппараты, на которых после обучения будут работать выпускники образовательного учреждения, приобретаются как самостоятельно центром, так и предоставляются партнерами в рамках договоров о сотрудничестве.

Показательно, что документ о системе менеджмента начинается с описания контекста, окружения, условий, в котором существует эта организация. При этом выделяются внешние и внутренние составляющие. К внешним относятся факторы рынка, конкурентоспособности, технический уровень, факторы социального, культурного и экономического развития. К внутренним – анализ уровня знаний, выполняемых услуг, стоимости и (!) культуры [5, с. 4]. Основным критерием эффективности в указанной системе менеджмента является ориентация на заказчиков, тесная связь с предприятиями-партнерами и коррективы своих документов, исходя из меняющихся условий внешнего окружения, то есть факторов, оказывающих влияние на спрос на образовательные услуги. Мобильность и эластичность к требованиям рынка и высокое качество образования вывели это частное объединение в пионеры в области профессиональной подготовки и дали возможность признания дипломов этого учреждения на государственном уровне для всей Германии. Постоянный анализ и контроль всех внешних факторов является, таким образом, неременным условием дальнейшего развития организации.

Если говорить о внутренних факторах, то стоит отметить следующие важные моменты. Уровень знаний, тот контент, который получают учащиеся, проходящие обучение или переподготовку, повышение квалификации, складывается, как указывается в документе, из имеющихся и привносимых источников [5, с. 24]. К первым источникам, имеющимся в наличии у

сотрудников центра, относятся: интеллектуальная собственность, знания, полученные опытным путем, выводы из ошибок и успешных проектов, не документируемый обмен опытом и знаниями с другими специалистами и учащимися, результаты усовершенствований процессов, товаров и услуг. К получаемым извне источникам знаний относятся: правовые нормы, регулирующие документы, технические нормативы; кооперация с университетами и государственными вузами, предметные конференции, специальная литература и приобретение новых знаний от заказчиков и партнеров. Показательно, что в документе о системе менеджмента указаны и компетенции, которыми должны обладать сотрудники и преподаватели учреждения, а именно: предметными, социальными и методическими.

При заключении договоров с заказчиками рассматриваются следующие вопросы: реалистично ли выполнение договора в указанные сроки с имеющимся оборудованием, персоналом и учебными материалами. Обратная связь с заказчиками, работодателями, рассмотрение их претензий, жалоб и отзывов по каждому обучающемуся – одно из условий постоянного контроля качества образования и предоставления услуг.

Необходимо отметить, что объединение имеет собственное общежитие и сертифицированные мастерские, сотрудники которых оказывают услуги ремесленно-технического характера по сварке, металлу, электронике, ремонту автотранспорта, бытовой техники, реставрации мебели и т.д. Преподаватели центра являются одновременно мастерами в мастерских, постоянно нивелируя свои профессиональные практические навыки, что помогает и в преподавании.

Отдельно стоит отметить взаимодействие со школами, участие центра в программах школьных практик и ранней профориентации, а также взаимодействие с руководством Worldskills в разработке заданий для этого международного конкурса рабочих специальностей. Регулярно совместно с партнерами проводятся мероприятия социальной и культурной направленности: парады ретро-автомобилей, фестивали видеодизайна и т.д.

В целом, заявленное постоянное текущее улучшение качества проходит следующим путем: постановка целей → осуществление мероприятий → контроль процессов, услуг и товаров → действия по улучшению → постановка новых целей и т.д. [5, с. 49].

Обобщая опыт одного из инновационных учреждений в сфере профессионального образования в ФРГ, можно выделить некоторые, несомненно, важные аспекты, которые могли бы быть заимствованы и перенесены на российскую почву:

1) существенное расширение спектра предоставляемых услуг: от профориентации школьников, переподготовки взрослых до рекрутинга, ремонта техники и культурных мероприятий;

2) максимально разностороннее и плотное взаимодействие с работодателями, партнерами и заказчиками образовательных услуг: от формирования учебных планов до сертифицирования, персонального консультирования и аренды техники;

3) при плотном сотрудничестве с государственными учреждениями наличие коммерческой структуры и прибыли в образовательном секторе с ориентацией на рынок;

4) реальный менеджмент и анализ *всех* контекстуальных условий для планомерного улучшения своей деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ключарёв Г.А., Огарёв Е.И. *Непрерывное образование в условиях трансформации*. – М.: Франтэра, 2002. – 108 с.
2. *Пятая международная конференция по образованию взрослых*. – Гамбург, 14-18 июля 1997г., ЮНЕСКО – С. 94-99.
3. Силкина Н.В. *Некоторые подходы к развитию непрерывного профессионального образования*. – URL: // <http://fp.nsk.fio.ru/works/noos/~nipkpro/izdaniya/simpozium/silkina.htm>.
4. *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016*. – URL: https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf
5. *Managementsystem DIN EN ISO 9001:2015*. – URL: // http://www.ebz-verbund.de/site/cms/files/qmh-ebz_uv___nd.-stand_21.pdf