
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

В.П. Михайлова

Кафедра социологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10, Москва, Россия, 117198

В современном обществе приоритетное значение приобретают сравнительно-сопоставительные исследования, актуальность которых в отечественной системе повышения квалификации вызвана необходимостью поиска новых форм и методов профессиональной подготовки специалистов, учитывающих мировой опыт и соответствующих новым социально-экономическим условиям жизни российского общества.

Ключевые слова: сравнительно-сопоставительные исследования, система повышения квалификации, профессиональная подготовка специалистов.

Сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие изменения в сфере занятости предъявляют новые требования к качеству подготовки специалистов, определяют постоянную потребность в повышении их профессиональной квалификации.

Системы повышения квалификации в странах с развитой рыночной экономикой отражают особенности общества, частью которого являются. Содержание образования, порядок разработки нормативных документов, регламентирующих соответствующее качество повышения квалификации, механизм реализации и финансирования и т.д. имеют национальную специфику. В образовательном законодательстве зарубежных стран, как правило, отсутствуют нормативные определения дополнительного профессионального образования как отдельного вида подготовки, входящего составной частью в общую систему образования. Наиболее естественным смысловым аналогом нашему понятию «дополнительное образование» в зарубежных странах является понятие «непрерывное образование», в последнее время часто заменяемый понятием «образование в течение жизни» или «образование на протяжении жизни» [2].

Исследование опыта повышения квалификации в других странах позволяет аналитически подходить к проблемам в данной сфере в России. О повышении квалификации, переподготовке кадров пишут многие авторы, но подобных исследований, целью которых стал бы поиск эффективных моделей ее управления и организации, пока еще мало. Эффективность сравнительного анализа систем повышения квалификации в России и Германии обусловлена исторически сложившимся влиянием, которое на протяжении многих лет Германия оказывала на экономику, политику, культуру и образование России. Важность сравнительного анализа систем повышения квалификации России и Германии обусловлена также процессами интеграции экономики России в мировую экономическую систему, что предусматривает экспорт и импорт технологий, рабочей силы, методов организации и управления производством т.д.

В России система повышения квалификации находится в стадии становления, что связано прежде всего с имеющимся в законодательстве противоречиями. Следствием этого являются периодические изменения и дополнения в законодательство. Действующее законодательство включает в себя целый комплекс разноуровневых актов, направленных на регулирование деятельности по повышению квалификации [1]. К сожалению, в Трудовом кодексе РФ не дается определение понятий профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, что приводит к определенным сложностям в правоприменительной практике, в частности, когда работодатель, подменяя понятия, нарушает права работников.

В Германии общая структура системы повышения квалификации определена законом о профессиональном обучении от 14 августа 1969 г. (BGBl. S. 1112) с поправками от 23 декабря 1981 г. (BGBl. S. 1652).

Правовые рамки образуют закон о профессиональной подготовке и повышении квалификации как конституциональную основу для профессиональной подготовки. Также действуют положения о профессиональной подготовке, устанавливающие минимальные требования к подготовке по определенной профессии. Положения о профессиональной подготовке определяют название профессии, сроки обучения, содержание обучения, рамочный план, а также требования на промежуточных и заключительных экзаменах. Повышение квалификации осуществляется под контролем предпринимателей, а государство определяет лишь наиболее общие основы профессионального образования. Фактически профессиональное обучение в Германии находится в компетенции двух юридических лиц: государства — через торгово-промышленные палаты — и земельных (местных) органов власти — через министерства культуры земель. Единый государственный контроль за обучением практически отсутствует. Торгово-промышленная палата осуществляет относительный контроль: издает постановления, в которых определяются название профессии, продолжительность обучения, требования к знаниям и умениям. Каждое предприятие обязано проводить повышение квалификации на основе этих требований.

Работодатели решают сами, будут ли повышать квалификацию сотрудников, сколько человек они будут обучать и каким профессиям. Они заключают контракты о профессиональной подготовке, самостоятельно ее проводят на основе государственного законодательства и финансируют [3].

В Германии начиная с 90-х гг. XX в. наибольшее внимание в системе повышения квалификации уделяется интерактивным методам, связанным с практической отработкой передаваемых знаний, умений и навыков [4]. В современной практике наиболее распространенными являются тренинги, программированное, компьютерное обучение, case-study (анализ конкретных, практических ситуаций), деловые и ролевые игры.

Тренинги навыков делового общения наиболее популярны среди руководителей разных уровней, у которых успех в выполнении должностных обязанностей определяется уровнем сформированных навыков межличностного взаимодействия. Тренинг делового общения направлен на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование установок, необходимых для успешного общения в условиях профессиональной деятельности.

Тренинги как метод повышения квалификации применяются и в России. В начале 90-х гг. XX в., когда российские образовательные заведения повышения квалификации кадров только начинали знакомиться с западными методами обучения, большой популярностью пользовались тренинг навыков ведения переговоров, тренинг навыков проведения презентаций. Эти виды тренинга до сих пор актуальны.

В настоящее время в Германии в учреждениях повышения квалификации все большее распространение получают тренинги лидерских навыков руководителей, в ходе которых осваиваются различные аспекты управления, например, мотивация подчиненных, принятие решений, организация работы в командах и т.д.

Программированное обучение характеризуется высокой степенью структурированности материала и пошаговой оценкой степени его усвоения. Его преимущество состоит в том, что обучающийся может двигаться в собственном, удобном для него темпе. Переход к следующему блоку материала происходит только после того, как усвоен предыдущий. Исследования показали, что компьютерное обучение позволяет очень быстро усваивать предлагаемый материал. Сегодня считается, что этот подход не оправдал себя. Его использование показало, что процесс обучения не может быть полностью автоматизирован, а роль преподавателя и общение с ним учащегося в процессе обучения остаются приоритетными. Тем не менее, развитие компьютерных технологий повышает роль программированного обучения в образовательной практике.

В настоящее время компьютерное обучение является неотъемлемой составной частью других активных методов обучения, применяемых в практике повышения квалификации в Германии. Например, разработано достаточно много компьютерных деловых игр, которые позволяют управлять образовательной организацией, проводить рекламные кампании, вести переговоры.

К числу популярных в Германии относится также метод анализа конкретных практических ситуаций (*case-study*). Это один из самых испытанных в немецкой практике повышения квалификации метод обучения навыкам принятия решений и решения проблем. Цель этого метода — научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий. При анализе конкретных ситуаций особенно важно то, что здесь сочетается индивидуальная работа обучающихся и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой, командной работы, что расширяет возможности для решения типичных проблем. В результате проведения индивидуального анализа, обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения обучающиеся получают возможность развивать навыки анализа и планирования. Разработка практических ситуаций может происходить двумя путями: на основе описания реальных событий и действий или на базе искусственно сконструированных ситуаций. В немецкой системе повышения квалификации менеджеров, в отличие от российской, разработана практика регистрации разработанных проблемных ситуаций для анализа, предусмотрены закрепление авторских прав и платное тира-

жирование конкретных обучающих ситуаций в соответствии с Федеральным законом о защите авторских прав на интеллектуальную собственность.

Деловые игры представляет собой ролевую игру с различными, зачастую противоположными интересами ее участников и необходимостью принятия какого-либо решения по окончании или в ходе игры. Ролевые игры помогают формировать коммуникативные способности, толерантность, умение работать в малых группах, самостоятельность мышления и т. д. Игровые методы обучения обладают наибольшим потенциалом в обеспечении профессионального развития, позволяют совершенствовать деятельность и создавать новые модели профессиональной практики. В российской практике также используются активные методы повышения квалификации. Следует также отметить, что немецкий опыт повышения квалификации на основе перечисленных методов обучения все более широко используется в последнее время в России. В частности, это касается такой формы повышения квалификации, как корпоративное обучение. Программа корпоративного обучения разрабатывается специально для определенной компании с учетом специфики ее бизнеса и поставленных задач. Программа учитывает стратегию продвижения компании. Обучение проводится в соответствии с уровнем подготовки персонала. В рамках семинара слушателям читают лекцию, раздают информацию, затем тема лекции выносится на обсуждение в рамках живой дискуссии. Этот вид обучения не занимает много времени, поэтому он весьма популярен у руководителей.

Одной из традиционных форм, суть которой заключается в производственной деятельности под руководством профессионала для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности, являются стажировки.

Весьма важным становится дистанционное обучение, подразумевающее получение образовательных услуг без посещения образовательного учреждения, с помощью современных информационно-образовательных технологий и систем телекоммуникации, таких как электронная почта, телевидение и Интернет. Получив учебные материалы в электронном и/или печатном виде, слушатель может овладевать знаниями дома, на рабочем месте в любой точке России. Компьютерные системы могут проэкзаменовать, выявить ошибки, дать необходимые рекомендации, осуществить практическую тренировку, открыть доступ к электронным библиотекам. Учебные курсы сопровождаются игровыми ситуациями, снабжены терминологическим словарем и открывают доступ к основным отечественным и международным базам данных.

Территориальные особенности России и возрастающие потребности качественного образования приведут к тому, что дистанционное обучение в самом скором времени займет прочное место на рынке образовательных услуг.

Видом повышения квалификации, пользующимся наибольшей популярностью, являются курсы (преимущественно краткосрочные), что свидетельствует не только и не столько об оптимальности данной формы в сравнении с остальными, сколько о широкой распространенности и хорошей рекламе этого вида. Курсы повышения квалификации — это форма дополнительного образования, при которой в течение заранее установленного количества часов слушатели по-

лучают квалификацию в определенной сфере и на уровне, повышающем предыдущий уровень знаний слушателя в данной сфере или закладывающем основы квалификации слушателя в случае, если до прохождения курсов он вовсе не был знаком с их предметом. Методы и цели курсов могут сильно варьироваться в зависимости от их предмета, требований слушателей и т.п. Но в целом обозначить цели курсов можно как улучшение, развитие или приобретение квалификации по предмету. Местом проведения курсов могут быть как специализированные учебные центры, так и рабочее место слушателей. Наиболее распространенной причиной выбора того или иного курса является возможность сразу применить полученные знания на практике, а также перспективы дальнейшего карьерного роста.

Выбор программы повышения квалификации в России обусловлен спецификой рынка труда. Наиболее популярные специальности связаны с областью продаж, логистики, маркетинга, бухгалтерским учетом и финансами. Повысить уровень знаний в IT-технологиях также желает значительно количество потенциальных слушателей. Курсы повышения квалификации для секретарей не менее популярны (секретарей обучают искусству телефонных разговоров и эффективному использованию рабочего времени). Изучение иностранных языков и индивидуальный подход в процессе обучения также интересуют желающих. Очень популярными становятся такие специальности, как психология, менеджмент, реклама и PR.

В Германии учреждения повышения квалификации также осуществляют набор слушателей в соответствии с требованиями рынка труда. Наиболее популярно обучение в сфере экономики, гостиничного и ресторанного дела, туризма, социального обеспечения, косметологии. Система профессионального обучения в Германии так сложна, что многим ее этапам нет аналогов в российском образовании. Среди самых востребованных профессиональных программ — экономика, обработка данных, техника, социальная педагогика, иностранные языки.

По общим прогнозам Института по исследованию рынка труда и профессиональной сферы до 2010 г., рынок труда для специалистов, повышающих свою квалификацию, будет расширяться, а для людей без образования наоборот сужаться. В Германии наблюдаются две противоположные тенденции: продолжительная безработица растет, и одновременно появляются новые рабочие места в новых отраслях промышленности. Прежде всего данная тенденция наблюдается в сферах, связанных с введением новых технологий, — в коммуникации, квалифицированном делопроизводстве, торговле, в охране окружающей среды [5].

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Закон РФ от 10 июля 1992 № 3266-1 «Об образовании».
- [2] Заседание Государственного совета «О развитии образования в Российской Федерации» от 24 марта 2006 // www.kremlin.ru.
- [3] *Иглин В.* Международные аспекты и правовое регулирование в области профессионального обучения и развития персонала в странах с развитой рыночной экономикой // Управление персоналом. — 2000. — № 5.

- [4] *Корнеева Л.И.* Современные интерактивные методы обучения в системе повышения квалификации руководящих кадров в Германии: зарубежный опыт // Университетское образование: практика и анализ. — 2004. — № 4.
- [5] Образование и профессия. Каковы перспективы? // ТЕМА. Bildung und Beruf in Deutschland. — 2002.
- [6] Половина предприятий РФ не готова к обострению конкуренции // Альянс Медиа. — 2007. — № 12.
- [7] Правила оказания платных образовательных услуг от 05.09.2001 № 505 (с изм. от 01.04.2003).
- [8] Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов от 26 июня 1995 № 610 (с посл. изм. и доп. на 31 марта 2003).
- [9] Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. на 30 июня 2006).
- [10] Федеральный закон от 22 августа 1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF UPGRADE TRAINING SYSTEMS IN RUSSIA AND GERMANY

V.P. Mikhailova

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

Miklukho-Maklai str., 10/1, Moscow, Russia, 117198

The comparative and contrastive studies acquire the pivotal importance in the given context. The urgency of the comparative and contrastive studies is entailed by the indispensability of the search for new forms and methods of specialists' vocational training taking into account the world practice in accordance with the contemporary social and economic background of the Russian society.

Key words: comparative and contrastive studies, specialists' vocational training.