

УДК 377.031 (14.31.07)

Ю. Н. Кириленко

## ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГЕРМАНИИ

Цель данной статьи – выявление и анализ основных направлений и тенденций развития системы профессионального образования Германии, а также задач, стоящих перед немецкими законодателями в данной сфере образовательной деятельности. Эксплицированные тренды немецкого профессионального образования позволяют в дальнейшем исследовать возможность переноса и адаптации позитивного немецкого опыта и практик в условия российской образовательной среды.

**Ключевые слова:** *тренды, тенденции, система профессионального образования, Германия.*

Сегодня реформирование системы профессионального образования становится широко распространенной практикой для большинства развитых стран. Данных изменений требует как сложившаяся единая мировая экономика, так и формирование нового социального заказа на образование. Немецкая система профессионального образования общепризнанно является одной из наиболее эффективных в Европе. Сфера образовательной деятельности нашей страны сегодня находится в состоянии реформирования, причем трансформации российской системы профессионального образования носят радикальный характер, так как выстраивают политику изменений согласно мировым тенденциям без учета национальной специфики – российские законодатели стремятся не адаптировать зарубежные практики к российским условиям, а перенести их в изначальном виде. Поэтому исследование основных направлений развития и трендов системы профессионального образования Германии представляется актуальным и в каком-то смысле необходимым для выявления и последующей адаптации позитивного и эффективного немецкого опыта в российскую практику.

В Германии, так же как и в России, существует ряд проблем и задач, которые требуют введения новых форм организации и стратегий развития. Общая программа немецкого правительства в сфере профессионального образования получила название «Инновации в профессиональном обучении» (Innovationskreis berufliche Bildung [1]) и была принята летом 2007 г.

Данная программа утверждает десять руководящих принципов для трансформации и модернизации системы профессионального образования в Германии:

1. Поощрение тех, кто окончил школу с квалификацией, способствует повышению профессиональной зрелости.
2. Оптимизация профессиональной подготовки для малообеспеченных граждан требует реорганизации системы финансовой поддержки.
3. Корпоративное обучение обеспечивает оптимизацию перехода из одной квалификации в другую.
4. Усиление принципа трудоустройства делает профессиональное образование более гибким.
5. Расширение практического базиса делает обучение более эффективным.
6. Расширение возможностей перехода из одной квалификации в другую повышает возможности трудоустройства.
7. Второе образование (Second chance education) дает возможность перекалфикации для молодых людей.
8. Открытость Европе повышает мобильность и уровень образования.

9. Укрепление дуальной системы обеспечивает возможности развития на международном рынке образовательных услуг.

10. Основанием для будущей профессионально ориентированной стратегии в образовании становится союз между сферами индустрии, образования и политики» [1, с. 1].

На основании этих десяти принципов в статье и будут рассмотрены основные тренды современного этапа развития системы профессионального образования Германии.

Итак, первый принцип подразумевает увеличение числа тех, кто успешно оканчивает школу. С одной стороны, дуальная система, в которую включено и среднее образование, является одной из наиболее успешных и эффективных по сравнению с остальными европейскими странами. Подавляющее число молодых людей Германии добровольно входят в эту структуру и покидают школу с необходимыми навыками для построения карьеры. Но как показывает практика, далеко не все выпускники отвечают требованиям компаний, так как они недостаточно подготовлены, чтобы вступить в профессиональную жизнь. Немецкое правительство разработало ряд мер для преодоления этого недостатка. Они не подразумевают радикальных изменений дуальной системы по той причине, что законодатели стремятся сохранить все ее достижения в полном объеме. Скорее, предлагаемые изменения являются комплексом мероприятий, дополняющим уже сложившуюся систему. Его основные принципы изложены в Национальном пакте по подготовке кадров и молодых квалифицированных рабочих (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs [2]), который был принят в 2004 г. совместно с министрами образования отдельных земель и крупнейшими предприятиями Германии. И, хотя он был подвергнут многочисленной критике, в 2010 г. было принято решение продлить его действие до 2014 г. Данный документ был призван решить проблему увеличения числа молодых людей, начинающих искать работу без достаточной подготовки в рамках дуальной системы. Этот тренд становится все более значимым, так как предприятия обеспечивают недостаточное количество мест для прохождения обучения. Таким образом, данный пакт призван стимулировать предприятия к увеличению количества подобных мест и в идеале к обеспечению каждого выпускника местом для прохождения стажерской практики и профессионального обучения. В результате уже к 2007 г. ситуация благодаря принятому пакту почти полностью выправилась, хотя и породила ряд злоупотреблений в тех случаях, когда после трехлетнего малооплачиваемого стажерства учеников просто увольняли с предприятия. Тем не менее по результатам последних лет этот пакт признан успешным и является значимым документом для демонстрации профессионально ориентированного образования Германии.

Еще одной мерой, направленной на увеличение числа молодых людей, оканчивающих школу с уже полученной профессиональной квалификацией, является укрепление связей между руководством школ и региональными предприятиями. Данная мера служит прежде всего для повышения уровня профессионального самоопределения школьников в старших классах. Они должны быть осведомлены о состоянии дел на региональном рынке труда, а также иметь возможность изучить различные профессии на практике, что, по мысли законодателей, даст им позитивный опыт профессиональной деятельности, спровоцирует интерес к выбранной специальности, а также создаст эффективный задел для будущей карьеры. Подобная тесная кооперация также позволит и школьным учителям обладать необходимой информацией о возможностях для построения карьеры в регионе. Это, в свою очередь, окажет позитивное влияние на школьные курсы профориентации.

В Германии одной из новейших форм организации подобного взаимодействия между школами и предприятиями региона являются межотраслевые обучающие центры (überbetrieblichen Berufsbildungsstätten), которые направлены на проведение мероприятий по ранней профориентации школьников.

Второй принцип, который указан в программе развития немецкого профессионального образования, соответствует тренду предоставления возможностей получения квалификации малообеспеченными жителями Германии. К последним относятся несколько групп населения: мигранты, профессионально непригодные молодые люди, молодые люди из социально незащищенных слоев населения.

Правительство стремится отказаться от централизованных программ финансирования, так как они не дают достаточного эффекта и не оказывают необходимой адресной поддержки. Преимуществами региональных программ поддержки малообеспеченных граждан Германии является учет особенностей регионального рынка труда и экономической специфики каждой из земель. Для поддержания этой инициативы во вторую и третью книги Социального кодекса Германии были внесены соответствующие поправки относительно помощи малообеспеченным гражданам в получении профессионального образования, направленные на организацию вводных курсов по профессиональной подготовке и содействию их трудоустройства на предприятия малого и среднего бизнеса.

В целом меры, направленные на поддержку малообеспеченных граждан, организуются на трех основных уровнях:

1. Профорientация.
2. Профессиональное обучение.
3. Переквалификация» [3, с. 3].

Примером значимой программы в рамках этого тренда являются мероприятия, организованные инициативной группой «Активисты за ученичество» (Aktiv für Ausbildungsplätze [4]), направленные на создание новых бесплатных мест для профессионального обучения. Еще одной мерой поддержки малообеспеченных граждан является создание краткосрочных курсов по получению квалификации. Но наиболее эффективным способом решения вышеописанных проблем является комплекс мер, основывающийся на создании особых центров при предприятиях, о которых уже говорилось выше.

В третьем принципе модернизации немецкой системы профессионального образования речь идет о корпоративном обучении. Если в рамках предыдущих принципов речь шла о тех, кто получает квалификацию впервые, то данный принцип направлен на тренд модернизации системы переквалификации кадров. «На данный момент более 50 % граждан, стоящих на учете по безработице в Германии, являются теми, чьи квалификации оказались бесполезными в новых рыночных условиях» [1, с. 5]. Для решения этой проблемы правительство вводит специальные краткосрочные курсы при региональных предприятиях и образовательных центрах, которые позволяют расширить уже полученную квалификацию таким образом, чтобы претендент оказался востребованным на рынке труда. Также в этом случае оказывается эффективной модульная система, на которую перешла Германия после вхождения в еврозону. Освоение отдельных модулей является более быстрым способом получения квалификации. И, наконец, третьим путем поддержки безработных с целью их переквалификации становятся вводные курсы, организованные на производстве, которые дают общее представление соискателям о выбранных ими специальностях. Следует также учитывать, что, как и в случае с предыдущим трендом, финансирование и координация данного проекта находится в юрисдикции земель и регионов.

Четвертый принцип направлен на укрепление дуальной системы и ее главного принципа – обязательной связи обучения и рабочей практики, что фактически гарантирует выпускнику трудоустройство после окончания обучения. На данный момент немецкое правительство разрабатывает ряд инициатив, призванных оптимизировать структуру дуальной системы, которая до недавнего времени была недостаточно гибкой в современных быстро меняющихся

рыночных условиях. Задача, стоящая перед разработчиками новой программы развития дуальной системы профессионального образования, состоит в том, чтобы обеспечить легкий переход от получения одной квалификации к другой и от одного уровня образования к другому. Таким образом, усилия немецких законодателей направлены сейчас на обеспечение горизонтальных и вертикальных механизмов перехода в рамках единой дуальной системы. И основой для подобных трансформаций служит также кредитно-модульная система, которая позволяет обеспечивать гибкость уже сложившейся дуальной системе профессионального образования. Законодательным ресурсом для реализации этой инициативы становится обновленный закон о профессиональном образовании и обучении, принятый в 2005 г. (Berufsbildungsgesetzes [5]), в котором отражены поправки, касающиеся перехода Германии на Болонскую систему образования и ее вхождения в единое пространство образовательных услуг еврозоны. Помимо реформирования организации учебного процесса немецкое правительство надеется изменить и его содержание, т. е. выделить те смежные квалификации, которые требуют одинаковых основных навыков и учебных занятий, в результате чего должно сформироваться определенное ядро, на основании которого обучающийся может получить несколько квалификаций, приложив для этого минимум усилий. С экономической точки зрения это также является выгодным, так как позволит укрупнить группы обучающихся за счет объединения их на общих занятиях. С другой стороны, немецкая система профессионального образования уже не раз доказывала преимущества индивидуального подхода и практики ученичества, которые как раз отказываются от подобных укрупнений в пользу эффективности обучения. На данный момент законодатели изыскивают способы совмещения этих двух трендов.

С рассматриваемым принципом связан и еще один тренд – изменение системы аттестации выпускников, а именно привлечение для экзаменационных комиссий и внешнего аудита образовательных учреждений экспертов, работающих на государственных и частных предприятиях и в компаниях. Это позволяет актуализировать образовательный процесс и знания, получаемые в образовательном учреждении в соответствии с экономическими изменениями. Также подобная мера послужит способом повышения квалификации для экспертов и преподавателей образовательной системы, требования к навыкам которых ужесточились в 2003 г. в связи с принятием предписания о профессиональной пригодности преподавателей (Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung [6]) и его поправок в 2009 г.

Следующий принцип подтверждает уже указанное стремление законодателей сохранить существующую систему без радикальных изменений. Как и прежде, профессиональное обучение остается наиболее значимой частью любого немецкого образования. Правительство продолжает поощрять предприятия, организующие на своем производстве ученические места и учебные практики и стажировки. С этой целью в немецком правительстве сейчас разрабатывается новая программа поддержки подобных предприятий. В этой связи необходимо также упомянуть об уже существующей с 2006 г. программе Jobstarter [7], направленной на финансирование мест для прохождения практики на предприятиях, осуществляющих свою деятельность в инновационных и значимых для регионального и мирового экономического развития сферах. В 2013 г. на финансирование этой программы правительство планирует выделить порядка 125 млн евро (по данным официального сайта программы). Таким образом, в Германии решаются две основные задачи: с одной стороны – модернизация системы профессионального образования, с другой стороны – обеспечение предприятий квалифицированными кадрами. На решение этих же задач направлена и другая инициатива – утверждение профессионального обучения в качестве главной цели попечительских советов образовательных учреждений.

Шестой принцип соотносится с уже рассмотренными трендами модернизации немецкой системы профессионального образования, а именно с созданием одинаковых условий для

получения образования, а также прозрачных и простых механизмов перехода из одной квалификации в другую. Для этого немецкие законодатели разработали прежде всего систему дополнительного профессионального образования, в рамках которой во время своего обучения успевающие ученики могут получить дополнительную специальность. Следующим шагом для сокращения длительности обучения является кредитно-модульная система, которая также позволяет сделать процесс получения квалификации более быстрым. Также планируется упростить пути перехода от среднего профессионального образования к высшему, а для этого необходимо создать механизмы перезачета кредитов между академическим и профессиональным образованием. Т. е. заканчивая в рамках дуальной системы свое обучение, выпускник получает квалификацию, обеспеченную малым количеством академических кредитов и большим запасом пройденной практики, но если в дальнейшем он пожелает продолжить свое обучение в системе высшего образования, то столкнется с проблемой большой академической разницы, которую надо будет досдавать. Над устранением этой трудности при переходе от одного уровня образования к другому и работают законодатели.

Седьмой принцип направлен на модернизацию системы переподготовки кадров. Молодые люди с недостаточным или низким уровнем квалификации, а также мигранты из других стран, которые получили образование в своей стране, должны иметь право на бесплатную переподготовку на основании уже полученной специализации. Такие механизмы уже существуют, но они мало кому известны. Поэтому требуется расширение сферы информационного обеспечения профессионального образования. Также особое внимание правительство Германии уделяет уволенным сотрудникам, которые не могут найти иную работу. Для достижения положительной динамики при решении данного вопроса законодатели обращаются к тем же мерам, которые были перечислены при рассмотрении первого принципа, т. е. это введение ранней профориентации, усиление карьерной ориентации учащихся, получение актуальных навыков и квалификаций, что призвано подготовить молодых людей к будущей работе.

Восьмой и девятый принципы направлены на включение немецкой системы профессионального образования в международное пространство. Германия граничит с девятью странами и является одной из наиболее развитых экономически стран Европы. В результате она стремится не только интегрировать свою систему профессионального образования в мировое пространство, но и занять в ней лидирующие позиции. В силу этих причин Германия пропагандирует преимущества и достоинства собственной системы профессионального образования, а также укрепляет немецкую систему квалификаций (Deutschen Qualifikationsrahmens [8]), не отказываясь от достижений других европейских стран. Немецкая система квалификаций была приведена в соответствие с европейскими стандартами, чтобы быть конкурентоспособной по отношению к другим странам. В 2008 г. была принята европейская система квалификаций (European Qualifications Framework), на основе которой Германия начала трансформировать собственную систему.

Таким образом, Германия достаточно органично вписала свою систему квалификаций в европейские стандарты. Более того, для Европы характерно получение профессионального образования лишь на четвертом и пятом уровне, в то время как для Германии этот порог снижается до третьего уровня.

Помимо вышеперечисленного, Германия в качестве одного из принципов, лежащих в основе трансформаций системы профессионального образования, заимствует общеевропейскую концепцию обучения в течение всей жизни. Упростив собственную систему квалификаций и приведя ее в соответствие с общеевропейской, Германия создает прозрачные механизмы перехода из одного уровня образования к другому и, следовательно, реализует этот принцип на практике, позволяя обучающемуся повышать свой уровень квалификации в течение всей жизни.

Благодаря своим усилиям, приложенным для вхождения немецкой системы образования в единое европейское пространство, Германия надеется получить несколько преимуществ:

1. Приняв систему европейских стандартов, Германия повысила привлекательность немецкого образования как для своих граждан, так и для представителей других стран, введя достаточно большое количество учебных модулей и курсов повышения квалификации, имеющих международный статус.

2. Обмен европейским опытом построения системы профессионального образования позволил Германии повысить уровень предоставляемого образования и актуализировать даваемые знания согласно современным тенденциям развития мировой экономики.

3. К 2015 г. Германия надеется ввести двойную систему квалификации, для того чтобы обучающиеся в рамках немецкой системы профессионального образования получали одновременно два диплома, один из которых будет признан на международном уровне.

4. В рамках общего образовательного пространства немецкое правительство планирует создать несколько транснациональных союзов с иностранными образовательными учреждениями и предприятиями для расширения границ предоставляемых образовательных услуг и повышения уровня образования.

Последний принцип, который лежит в основе всех современных трансформаций немецкой системы профессионального образования, синтезирует все предыдущие. Он постулирует значимость связи политики, образования и экономики. Каждая из этих сфер не может развиваться автономно от других, так как в этом случае она будет недостаточно эффективной. Таким образом, исходя из вышесказанного, следует выделить несколько особенностей современного этапа развития системы профессионального образования Германии.

Во-первых, в отличие от других стран немецкая система профессионального образования функционировала и ранее с достаточной долей эффективности. Поэтому трансформации, происходящие сейчас в системе профессионального образования Германии, направлены не на коренные изменения, а на постепенные реформы, улучшающие уже существующую систему.

Во-вторых, большинство мер по развитию системы профессионального образования в Германии направлены на вовлечение в образовательный процесс региональных предприятий, чье участие может заключаться в софинансировании обучения, организации мест для практики и стажировок, а также предоставлении специалистов для участия в экзаменационных и экспертных комиссиях.

В-третьих, несмотря на то что немецкая дуальная система и практика ранней профессионализации средней школы служат образцами для других европейских стран, более 50 % выпускников оканчивают школу без получения квалификации, которая обеспечила бы им востребованность на рынке труда. Поэтому одним из важных трендов немецкой системы профессионального образования является привлечение предприятий к работе не только в профессиональных образовательных учреждениях, но и в средней школе.

В-четвертых, государство стремится сформировать систему профессионального образования максимально децентрализованной и не зависящей от него в финансовом плане. Обеспечение рабочими и ученическими местами должно перейти в ведомство регионов. Центральное управление необходимо для создания единых государственных стандартов и запуска различных программ, направленных на получение дополнительного финансирования образовательными учреждениями и предприятиями регионов.

Анализ системных трансформаций и трендов, которые происходят сегодня в сфере профессионального образования Германии, открывает возможность для перехода к исследованию особенностей переноса позитивного немецкого опыта в российскую образовательную

практику, а также тех условий, при которых подобная адаптация будет наиболее эффективной. Данное исследование требует отдельного рассмотрения в рамках последующих статей.

### Список литературы

1. Innovationskreis berufliche Bildung. Berlin, 2007. URL: [http://www.bmbf.de/pub/leitlinien\\_innovationskreis.pdf](http://www.bmbf.de/pub/leitlinien_innovationskreis.pdf)
2. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010–2014. Berlin, 2009. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A041-Erschliessung/Publikation/pdf/Nationaler-Pakt-Ausbildung-2010-2014.pdf>
3. Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen. Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2007. Berlin, 2007. URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung\\_124\\_handlungsvorschlaege\\_qualifizierung\\_benachteiligter.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_124_handlungsvorschlaege_qualifizierung_benachteiligter.pdf)
4. Ausländische Unternehmen aktiv für Ausbildungsplätze. Berlin, 2006. URL: <http://www.bmbf.de/press/1874.php>
5. Berufsbildungsgesetzes. Berlin, 2005. URL: [http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig\\_2005/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf)
6. Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder. Bonn, 2008. URL: [https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_30553.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_30553.pdf)
7. Jobstarter – Für die Zukunft ausbilden. URL: <http://www.jobstarter.de>
8. Deutscher Qualifikationsrahmen. Berlin, 2008. URL: [http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2008\\_DQR\\_Position.pdf](http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2008_DQR_Position.pdf)

Кириленко Ю. Н., младший научный сотрудник, кандидат философских наук.

**Федеральное государственное научное учреждение «Институт развития образовательных систем» Российской академии образования.**

Пр. Комсомольский, 75, Томск, Россия, 634041.

E-mail: [kirilenko\\_juilia@list.ru](mailto:kirilenko_juilia@list.ru)

*Материал поступил в редакцию 14.11.2012.*

*Y. N. Kirilenko*

### THE MAIN TRENDS OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION IN GERMANY

The aim of this article is exposing and analysis of the main directions and trends of the system of professional education in Germany, and also the German legislators' tasks of this educational sphere. Exposing trends of the German system of professional education makes it possible to research adaptation and transfer of the conditions of positive German experience and technologies to the Russian educational environment.

**Key words:** *trends, directions, system of professional education, Germany.*

**Federal State Research Institution “Institute for the Development of Educational Systems”, Russian Academy of Education.**

Pr. Komsomolsky, 75, Tomsk, Russia, 634041.

E-mail: [kirilenko\\_juilia@list.ru](mailto:kirilenko_juilia@list.ru)