

УДК 338.2

И. В. Каракозова

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ОБЛАСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА В ГЕРМАНИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ НАУЧНОЙ СТАЖИРОВКИ)

Рассматривается система профессионального образования Германии. На примере отдельных учебных заведений описывается система подготовки кадров для строительной отрасли. Одновременно проводится сравнение с системой подготовки строительных кадров, существующей в России.

A system of professional education in Germany is reviewed in the article. The system of personnel training for construction industry at selected educational establishments is described in comparison with the existing system of construction personnel preparation in Russia.

Ключевые слова: повышение квалификации специалистов, профессиональная подготовка, переквалификация, дуальная система образования, комбинированное обучение, система электронного обучения.

Key words: advanced training of specialists, professional training, further training, dual system of education, combined studies, eLearning.

Целью профессиональной подготовки является приобретение работниками навыков, необходимых для выполнения определенной работы, связанной с их функциональными обязанностями на производстве. Поскольку специалисту необходимо учиться на протяжении всей своей жизни, то свои образовательные потребности он может удовлетворить, обучаясь по программам дополнительного профессионального образования, как правило, в образовательных учреждениях профессионального (высшего или среднего) или дополнительного образования. При этом основной задачей дополнительного образования может являться именно непрерывное повышение квалификации работников предприятий. В России повышать квалификацию можно по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет.

Основными задачами повышения квалификации специалистов строительной отрасли является расширение их профессиональных знаний, совершенствование деловых качеств, подготовка к решению новых задач, стоящих перед ними в постоянно меняющихся условиях деятельности [1]. Одновременно должны быть удовлетворены их потребности в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих областях науки и техники, специалистов необходимо ознакомить с передовым отечественным и зарубежным опытом.

Для повышения квалификации и профессиональной подготовки специалистов строительной отрасли используются четыре вида образовательных программ, представленных в табл. 1.

Выбирая разные формы обучения (очная, вечерняя, заочная), руководители строительных организаций должны направлять своих работников на курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию и лицензию на право ведения образовательной деятельности. У них должна быть прямая

заинтересованность в том, чтобы на производстве работали только квалифицированные специалисты, то есть профессионалы своего дела.

Т а б л и ц а 1

Виды образовательных программ

Наименование программы	Объем программы, ч	Цель программы	Документ об образовании
Краткосрочные программы повышения квалификации	72...100	Повышение квалификации специалистов по отдельным видам профессиональной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач	Удостоверение о повышении квалификации
Среднесрочные программы повышения квалификации	101...500	Комплексное повышение квалификации со специализацией по занимаемой должности	Свидетельство о повышении квалификации
Программы профессиональной переподготовки	501...1000	Подготовка к ведению новой профессиональной деятельности	Диплом о профессиональной переподготовке
Программы дополнительного к высшему профессионального образования	От 1001	Подготовка специалистов, имеющих опыт работы в определенной сфере и высшее профессиональное образование по направлениям и специальностям в соответствии с Перечнем к выбранному направлению дополнительная квалификация, утвержденным Приказом Минобрнауки	Диплом о присвоении дополнительной квалификации

Однако в России на практике все выглядит несколько иначе. Нежелание обучать работников или, скажем, пополнять их знания наблюдается у большей части руководителей строительных организаций. Они ориентированы больше на то, чтобы получить, например, документ о повышении их квалификации достаточно быстро, без определенных затрат — как материальных, так и временных. При этом выбирается только заочная форма обучения, так называемая дистанционная, которая в принципе направлена на самостоятельное изучение материала слушателями курса, причем в свободное от работы время. Понятно, что не каждый работник будет ориентирован и одновременно мотивирован на такое обучение. В этом случае весь процесс обучения носит достаточно формальный характер и в результате в большинстве случаев уровень специалиста после такого обучения остается прежним. Хотя, конечно, есть и исключения, когда специалисты обладают устойчивой мотивацией к получению новых знаний, а руководители способствуют исполнению таких устремлений. Как правило, в таких организациях существуют аттестационные комиссии, которые с определенной периодичностью проводят проверку знаний работников органи-

зации. Затем по результатам проверки составляется график обучения сотрудников, после чего выбирается учебное заведение, в котором это обучение будет проводиться (с учетом профиля подготовки).

Еще одна причина, в известной степени побуждающая проходить обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, — это вступление строительных предприятий в саморегулируемые организации (СРО), которые выдают допуск на выполнение определенных видов работ. Однако здесь складывается та же ситуация — нужен документ о повышении квалификации, а каким образом он получен, не особенно интересуются. В результате такого отношения к процессу получения знаний (как со стороны работодателя, так и непосредственно работников) мы подошли к тому, что в настоящее время предприятию проще расстаться с менее квалифицированным работником и взять на работу более квалифицированного, чем воспитывать такого самим.

Рассмотрим, как обстоят дела с профессиональным образованием в Федеративной Республике Германии и что здесь предпринимается для повышения квалификации сотрудников различных организаций, в том числе и строительных.

Основной закон об образовании ФРГ предоставляет право каждому гражданину страны свободно развивать свою личность, выбирая учебное заведение и будущую профессию в соответствии со своими способностями и наклонностями. При этом государство оказывает всяческую поддержку. Руководящими органами системы образования являются Постоянная конференция министров образования и культуры земель ФРГ и Конференция ректоров учебных заведений Германии. На уровне федеральных земель руководство образовательным процессом осуществляют земельные профильные министерства. Характерно, что в каждой из федеральных земель действует свой закон об образовании, составленный на основе федерального закона [2].

В структуре системы образования ФРГ существуют три уровня образования — школьное, высшее и профессиональное. Основные характеристики системы школьного образования представлены в табл. 2, и можно сказать, что именно на этом этапе частично прогнозируется будущее детей, формируются их профессиональные взгляды.

Т а б л и ц а 2

Система обязательного школьного образования

Типы школ	Общее количество классов с учетом начальной школы	Возраст школьников в период обучения, лет	Характеристика	Пути продолжения образования после школы
Начальная школа (Grundschule)	4 класса	6...10	Обучение детей с 6 лет. Уровень преподавания и учебный план одинаков для всех аналогичных школ Германии	Основная школа; реальная школа; гимназия

Окончание табл. 2

Типы школ		Общее количество классов с учетом начальной школы	Возраст школьников в период обучения, лет	Характеристика	Пути продолжения образования после школы
Средняя школа	Основная школа (Hauptschule)	9 классов*	10...15	Облегченная программа подготовки школьников	Обучение в профессионально-техническом училище
	Реальная школа (Realschule)	10 классов*	10...16	Упор на гуманитарное образование или более профильную техническую специализацию	Обучение в профессионально-техническом училище; 11-й класс гимназии
	Обычная гимназия	10 классов	10...16	Специализация по 3 направлениям: классические и современные языки, математика, естествознание	Высшее учебное заведение
	Специализированная гимназия (Berufliches Gymnasium)	13 классов	10...19	Специализация по 5 направлениям: математика, классические и современные языки, естествознание, экономика, технические предметы	Высшее учебное заведение

Примечание: по окончании школ, отмеченных *, ученики могут как продолжать образование, так и поступать на работу.

Система высшего образования объединяет 376 высших учебных заведений, из которых 305 — государственные, а 71 — частные. Основу системы высшего образования составляют 92 классических, технических и общих университета и 45 вузов, статус которых приравнен к университетскому: педагогические институты, медицинские, философско-теологические, церковные и спортивные колледжи. К числу вузов неуниверситетского типа относятся 185 профессиональных высших школ (университеты прикладных наук), которые готовят специалистов в сфере бизнеса, экономики, сервиса, сельского хозяйства, прикладного искусства, и 46 музыкальных и искусствоведческих колледжей [2].

Университеты прикладных наук относятся к новому типу учебных заведений, где, помимо теоретической подготовки, студенты проходят практическую подготовку в области инженерного дела, экономики, сельского хозяйства,

дизайна и социальной сферы. Продолжительность обучения в них включает в себя 3-летнюю теоретическую подготовку и 1 год практической работы. Занятия проводят преподаватели с большим профессиональным опытом, в связи с наличием тесных связей с промышленными фирмами у данных вузов нет проблем с набором абитуриентов.

Особо следует выделить тот факт, что в Германии достаточно хорошо развита научно-исследовательская база, поэтому во многих университетах страны обучение ведется параллельно с ведением научно-исследовательских проектов. У студентов большое количество часов отводится на самостоятельную работу. При этом им разрешается определять перечень изучаемых дисциплин и составлять индивидуальное расписание занятий в соответствии со своими интересами, а также график сдачи зачетов и экзаменов.

Нормативная продолжительность учебного процесса в вузах Германии составляет 4...5 лет, но фактически обучение длится в среднем более шести лет. Средний возраст абитуриентов — 21,5 года, выпускников — 27,5 года, что значительно выше по сравнению с Россией. Это объясняется 13-летним обучением в школе, прохождением службы в армии (или альтернативной службы), а также стремлением многих молодых немцев до начала обучения в вузе получить какую-нибудь профессию [2]. Надо отметить, что большая часть наших российских выпускников школ не считают для себя получение начального профессионального образования жизненной и профессиональной необходимостью.

Обучение в вузах ФРГ до последнего времени было бесплатным, однако 26 января 2005 г. Конституционный суд Германии постановил, что каждый регион вправе самостоятельно принимать решение о величине оплаты за обучение.

Система профессионального образования Германии включает в себя профессиональную подготовку, профессиональное обучение, повышение профессиональной квалификации и профессиональное переобучение (переквалификацию) [3].

Профессиональная подготовка ориентирована на лиц, которые испытывают затруднения в процессе обучения в силу невысокого уровня развития личности или имеющих физические недостатки. Для них разрабатываются учебные программы и мероприятия, целью которых является приобретение профессиональной дееспособности.

Профессиональное обучение направлено на одновременное получение теоретических знаний и практических навыков в ходе учебного процесса.

Целью *повышения профессиональной квалификации* является получение дополнительных знаний и навыков по имеющейся профессии в силу постоянно повышающихся требований к работникам.

Получение *переквалификации* дает возможность работать в другой профессиональной области.

Профессиональное обучение в Германии можно получить в начальных и средних профессиональных учебных заведениях с прохождением производственной практики на предприятиях и в учреждениях в процессе обучения. Кроме того, в Германии развита дуальная, или производственно-профессиональная

система образования, сочетающая в себе школьное и производственное обучение. Участниками этого процесса являются учащийся, профессиональное учебное заведение, на базе которого изучаются теоретические основы профессии, и предприятие, предоставляющее учебное место.

К числу учебных заведений профессионального образования относятся профессиональные и ремесленные училища, средние специальные учебные заведения или учебно-производственные центры, технические колледжи и академии. Учебные заведения оснащены мастерскими, лабораториями, компьютерными классами, помещениями для практических занятий и т. д., которые необходимы для практического освоения выбранной профессии. В учебные заведения можно поступать после окончания основной или реальной школ. При этом перечисленные выше учебные заведения могут различаться исходными требованиями для поступления в них. Например, для поступления в учебно-производственный центр нет необходимости предварительно иметь профессиональную подготовку, в отличие от средних специальных учебных заведений, где профессиональный опыт необходим. Успешное окончание обучения в колледже, где параллельно учащиеся получают среднее общее и профессиональное образование, позволяет поступать в соответствующие высшие специализированные учебные заведения.

Характерными особенностями обучения в учебных заведениях системы профессионального образования ФРГ являются:

- четкая структура обучения;
- продолжительность обучения от одного до трех лет;
- проведение групповых учебных занятий в классах;
- регулярный контроль успеваемости учащихся;
- ясная перспектива в части последующего продолжения профессионального образования;

отсутствие вознаграждения (стипендии) за прохождение обучения (наличие вознаграждения характерно при прохождении обучения по выбранной специальности непосредственно на предприятии или в учреждении).

При выборе учебного заведения и для получения в нем учебного места необходимо представить документы, где отражена средняя оценка, полученная в соответствующем классе общеобразовательной школы, или оценки по определенным предметам, которые являются значимыми при получении той или иной профессии, а также отражена информация о предварительной профессиональной подготовке в школе. Дополнительно может быть предложено пройти собеседование или сдать тест на пригодность к профессиональному обучению. Заявление о поступлении в учебное заведение следует подавать заблаговременно — за полгода или год до начала обучения. При получении профессионального образования непосредственно на предприятии и в учреждениях в заявлении необходимо также указать, почему выбрана данная специальность и почему у заявителя возникло желание учиться именно на этом предприятии или в этом учреждении. Помощь школьникам в выборе учебного заведения в Германии оказывают профессионально-информационные центры по трудоустройству при региональных отделах образования или ведомствах по делам молодежи.

В Германии, согласно [2], широко распространено дуальное обучение, в результате которого происходит совмещение практического обучения на предприятиях и теоретического обучения в профессионально-технических училищах (ПТУ). Около 55 % молодых людей после школы приобретают профессии по дуальной системе обучения. При этом ученик не поступает в учебное заведение начального и среднего профессионального образования, а заключает *договор найма с предприятием*, которое направляет его на учебу в соответствующее училище. Около 80 % ученических мест предоставляют малые и средние предприятия. В соответствии с расписанием ученик посещает предприятие 3...4 раза в неделю для изучения выбранного ремесла или профессии у мастера, которые прошли для этого специальную подготовку, а 1...2 дня в неделю отводится на изучение общеобразовательных предметов или предметов, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Преподаватели ПТУ имеют высшее профессиональное образование в соответствующей области, а мастера предприятий и мастера производственного обучения обладают педагогическими компетенциями, которые они получают во время обучения на курсах повышения квалификации. Такое сочетание теоретической и практической подготовки молодежи гарантирует получение ею высокой квалификации. По окончании обучения выпускники ПТУ сдают дипломный экзамен по профессии экзаменационной комиссии, куда входят преподаватели и представители региональных ремесленных или торгово-промышленных палат (органов самоуправления частной экономики).

К преимуществу дуальной системы образования можно отнести то, что выпускники ПТУ могут выступать в качестве полноценных работников, то есть сразу приступать к своим профессиональным обязанностям. А предприятие, в свою очередь, во время производственной практики может выявить способных практикантов для последующего их трудоустройства у себя после обучения в ПТУ.

Юридической основы для получения профессиональной подготовки по дуальной системе обучения нет, однако предприятия добровольно в полном объеме выполняют взятые на себя обязательства по профессиональному обучению молодых людей, поскольку они понимают, что выпускники — это их будущие специалисты, уровень подготовки которых будет во многом способствовать развитию предприятия в перспективе. Сегодня в этой системе участвуют 643 тыс. предприятий, где ученики могут получить около 350 профессий с *обязательной выплатой денежного вознаграждения* [2]. Кроме того, следует отметить, что получение диплома о профессиональном образовании не дает права на руководство собственной фирмой. Для этого необходимо накопить несколько лет производственного стажа и сдать экзамен на звание мастера. Глава фирмы должен либо сам обладать соответствующим сертификатом, либо нанять на работу другого мастера. А вот выпускник колледжа может начать работать служащим или открыть свое дело сразу по окончании обучения. В России, к сожалению, такой опыт пока не востребован и его нет в перспективе, так как отсутствуют необходимые предпосылки. На рис. показаны возможности профессионального роста в строительной отрасли выпускников учебных заведений и специалистов строительных компаний в Германии.



Возможности профессионального роста в строительной отрасли Германии

Согласно [2], функционирование системы профессионального образования и обучения в Германии определяется на основе консенсуса в отношении содержания обучения и итоговой аттестации между правительством на федеральном и земельном уровнях и организациями социальных партнеров. При этом германские предприятия ежегодно расходуют на повышение профессиональной квалификации своих сотрудников более 40 млрд евро — это больше, чем государство тратит на содержание вузов.

Федеральное правительство регулирует начальное и непрерывное профессиональное образование на предприятиях, разрабатывает образовательные требования по медицинским специальностям, регламентирует порядок получения квалификации юриста и др. Законодательство земель распространяется на среднее и высшее образование, обучение взрослого населения и непрерывное обучение. Сотрудничество и координация действий земель осуществляются постоянным совещанием земельных министерств образования и культуры. Правовая основа профессионального обучения на рабочем месте в промышленности и ремесленном производстве определена в Законе о профессиональном обучении и Законе о ремеслах. Законы регламентируют отношения между компаниями, проводящими обучение, и обучающимися в части заключения контрактов, получения свидетельств об обучении и оплаты. Кроме того, они также регламентируют вопросы участия в организации профессионального обучения комитетов по профессиональному обучению торгово-промышленных и ремесленных палат.

В настоящее время в Германии для обучения по программам повышения квалификации существует сеть образовательных учреждений, в том числе отраслевых. Повышение квалификации в Германии по большей части ориентировано на получение звания мастера, особенно при дуальной системе образования. Однако к повышению квалификации можно отнести и полное переобучение работников предприятий в ходе их модернизации. В этом случае обучение на курсах повышения квалификации финансируется федеральными и земельными ведомствами по труду, поскольку на государственном уровне пришли к выводу, что затраты на переобучение могут быть намного меньше, чем затраты на оплату пособий по безработице.

Согласно [2], после 5 лет работы на одном предприятии работник имеет право взять учебный отпуск длительностью до 3 месяцев или временно перейти на неполный рабочий день. При этом расходы на повышение квалификации берет на себя работодатель. В трудовом соглашении между работником и работодателем также может содержаться пункт о получении работником «образовательного ваучера» по истечении 3 лет работы на предприятии. В этом случае обучение на курсах повышения квалификации оплачивает работодатель. Это свидетельствует об особой значимости для работодателя в Германии постоянного повышения квалификации работника, получения им новых знаний с целью подтверждения квалификационных требований в результате появляющихся изменений в областях народного хозяйства. Для работников также актуально постоянно совершенствовать свое мастерство, так как для того, чтобы быстро адаптироваться к новым условиям, быть востребованными на рынке труда и при этом иметь достойное вознаграждение, необходимо постоянно учиться.

Рассмотрим, что же предлагают отдельные учебные заведения в Германии для подготовки квалифицированных кадров.

Повышением квалификации специалистов строительной отрасли занимается Технический университет Дортмунда, на базе которого создан Центр повышения квалификации. Университет определяет условия обучения, график проведения занятий и требования для получения сертификатов, а Центр самостоятельно, с привлечением специалистов-практиков разрабатывает программы курсов повышения квалификации и семинаров. Для работы в Центре привлекаются преподаватели, имеющие педагогический стаж работы и занимающиеся исследовательской деятельностью.

Например, в Центре повышения квалификации Технического университета Дортмунда разработана программа повышения квалификации для руководителей строительных организаций «Управление строительством». В целевую аудиторию входят архитекторы, инженеры-строители, техники и мастера. Для того чтобы пройти обучение по данной программе, необходимо иметь высшее или профессионально-техническое образование, а также опыт работы от 1 до 2 лет. Продолжительность обучения по данной программе составляет в общей сложности 10 дней, которые подразделяются на 5 блоков по 2 дня (пятница и суббота). Между блоками перерыв составляет 6 недель, по окончании 5-го блока в течение 10 недель слушателями выполняется выпускная работа, после чего она защищается. В процессе обучения слушатели знакомятся с такими вопросами, как особенности управления строительством, законодательство в

строительстве, проведение тендеров, страхование объектов, расчет затрат на строительство объектов, охрана объектов и т. д.

Стоимость обучения на курсах повышения квалификации в Центре составляет в среднем 2000 евро, а посещение семинара обойдется слушателю в 125 евро. Если раньше обучение в Центре оплачивали только предприятия, которые направляли сотрудников на обучение, то сейчас, в период экономического кризиса, около 10 % слушателей оплачивают свое обучение самостоятельно.

По окончании обучения на курсах слушатели обязательно оценивают процесс обучения и дают рекомендации по его улучшению.

Одним из направлений деятельности Академии при Союзе технического надзора (TUV Rheinland), расположенной в Дюссельдорфе, является предоставление консалтинговых и образовательных услуг, в том числе и строительным организациям. Академия является частным учебным заведением, которое проводит обучение юридических и физических лиц и выдает сертификаты мастера, техника, специалиста, экономиста и др. Ежегодно в Академии по разным программам проходят обучение 80 тыс. человек. Стоимость очного обучения составляет от 1 до 4,5 тыс. евро за весь период обучения.

Для обучения на курсах повышения квалификации необходимо иметь профессиональное или высшее образование, а также стаж работы по направлению обучения. Продолжительность обучения составляет 1...2 года, в течение которых слушатели посещают по два очных занятия каждую неделю, остальное время им отводится на самостоятельную работу. Учебная программа включает 2500 академических часов, из них 50 % от общего объема часов отводится на очные занятия, 50 % — на самоподготовку. При такой форме обучения необходима территориальная близость обучаемого к учебному заведению, поэтому в Германии, как правило, работники повышают свою квалификацию на территории той земли, на которой проживают. Занятия проводят опытные преподаватели, имеющие практический опыт работы по читаемым дисциплинам. Возраст слушателей Академии варьирует от 20 до 55 лет. По окончании обучения и подтверждения полученных знаний слушатель выполняет выпускную работу (проект) по выбранному направлению обучения. После успешной защиты выпускной работы слушателю выдается сертификат, который признан в Европе, а помимо сертификата еще и именная печать с идентификационным номером. По статистике около 35 % слушателей по разным причинам не заканчивают обучение в Академии, однако они могут в любое время восстановиться и продолжить обучение. К преимуществам такого обучения можно отнести следующее:

- возможность обучения по индивидуальному плану, когда сроки и интенсивность обучения могут корректироваться самим обучающимся;

- доступность получения консультаций у опытных кураторов по телефону или e-mail;

- полученные знания можно сразу применить в практической деятельности;

- возможность использования комбинированного обучения, включая очные занятия и E-learning (систему электронного обучения);

- экономия времени и денежных средств.

При техническом университете г. Аахена (RWTH) также создана Международная академия, которая является профессиональной организацией в об-

ласти повышения квалификации специалистов различных областей, включая и инженерно-технические специальности. Академия занимается разработкой программ обучения в соответствии с требованиями Болонской конвенции, обучением слушателей, в большом объеме выполняет научно-исследовательские работы. В год в Академии проходят обучение около 1 тыс. специалистов. На курсах повышения квалификации слушатели проходят обучение продолжительностью от 2 до 4 семестров. Кроме того, проводятся тематические семинары продолжительностью 1...2 дня и курсы, состоящие из нескольких семинаров (блоков) общей продолжительностью от 5 до 20 дней. Академия проводит конференции, а также каждый год открывает летнюю школу, по окончании которой можно также получить сертификат. Таким образом, в зависимости от желаний, возможностей и потребностей обучаемого в Академии можно получить новые знания в области машиностроения, материаловедения, медицины, менеджмента, энергетики, архитектуры, строительного дела, экономики, философии, естественных наук и информатики.

Одним из крупных образовательных учреждений Германии является Общество Bildungszentren des Baugewerbes e. V. (BZB), основанное в 1979 г. Его членами являются 48 гильдий, представляющих 2500 строительных предприятий ремесленного профиля в административном округе Дюссельдорфа [4]. В BZB проходят подготовку по 17 строительным специальностям, таким как каменщик, бетонщик, изолировщик, плотник, штукатур, плиточник, кровельщик, отделочник и др.

Данная организация занимается разработкой программ семинаров, курсов повышения квалификации и переподготовки, проводит обучение по различным программам как специалистов строительной отрасли, так и тех, кто только выбирает строительную профессию, то есть выпускников школ. Сотрудниками организации разрабатываются программы с учетом актуальных вопросов, связанных с менеджментом ремесленных строительных предприятий, правовой деятельностью, охраной окружающей среды, техникой безопасности на производстве, применением новых технологий в строительстве, проведением ремонтных работ и т. д.

BZB с 1997 г. активно сотрудничает в европейской сети профессионального обучения в области ремесленного строительства в рамках нескольких рабочих групп и общих проектов с CCCA-BTP (Франция), Formedil (Италия), Institut Gaudí (Испания), FLC (Испания), Cenfic (Португалия), Formation PME (Бельгия), Kerava (Финляндия), BYN (Швеция) и ECAP (Швейцария). Кроме того, с 1994 г. запущен совместный проект TRANSform с Московским специализированным лицеем № 331, на базе которого начала проводиться подготовка учащихся по профессиям плиточника-мозаичника и штукатур в соответствии с немецкими стандартами и технологиями отделочных видов работ. Аналогичный образовательный проект был подготовлен и совместно с Уральским колледжем технологий и предпринимательства в Екатеринбурге [4].

В Центре повышения квалификации BZB, расположенном в г. Крефельд, обучение проводится по дуальной системе. В Центре имеются хорошо оборудованные мастерские, обычные и компьютерные классы, а также помещения для практических занятий. В общем объеме программы повышения

квалификации 75 % занимают очные занятия, 15 % — семинары в режиме онлайн и 10 % — самоподготовка. В течение года один преподаватель Центра работает с 60 слушателями. Средний возраст преподавателей от 35 до 60 лет. Для привлекательности обучения Центр приглашает преподавателей из различных вузов страны. В среднем ежегодно в Центре обучаются 10 тыс. человек. Кроме того, Центр непосредственно сотрудничает со школами с целью оказания помощи школьникам в вопросах выбора будущей профессии. Аналогичную помощь Центр оказывает и неработающей молодежи.

В Германии существует безработица, но среди технических специалистов ее нет, наоборот, по состоянию на декабрь 2010 г. количество свободных вакансий составляет почти 110 тыс.

В настоящее время вся образовательная политика Германии направлена на реформирование системы профессионального образования. Одними из приоритетных направлений являются совершенствование системы координации между профессиональными школами и образованием на предприятии и учет взаимосвязи профессионального высшего образования с последипломным повышением квалификации. Среди основных задач реформирования системы профессионального образования — окончательное внедрение европейской модели двухуровневого высшего образования (не все земли Германии перешли на эту систему образования вследствие присоединения к Болонскому процессу, Саксония от нее официально отказалась) и усиление связи между школами и предприятиями. Основопологающий постулат реформирования системы профессионального образования, согласно [2], заключается в том, что линия, соединяющая общее образование, профессиональное образование и профессиональную занятость, не должна содержать разрывов в профессиональной биографии.

В Германии считается, что качественно выполнять свою работу могут только высококвалифицированные сотрудники предприятий и учреждений, поэтому особое внимание уделяется подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов для всех отраслей народного хозяйства. Это играет весомую роль в стабилизации экономического развития страны. Рассматривая социальные аспекты, можно констатировать, что такая система позволяет молодому поколению страны без каких-либо ограничений получить качественное начальное профессиональное образование. В 2009 г. *весь профицит бюджета Германии был направлен на финансирование образования*, в 2012 г. запланировано потратить на образование и науку 20 % бюджета страны.

Совершенствование профессионального образования в России в настоящее время происходит достаточно медленно. На этот процесс влияет низкое качество подготовки специалистов, сокращение числа учебных заведений, которые ранее занимались подготовкой квалифицированных рабочих кадров, отсутствие стабильного государственного финансирования образовательных услуг и централизованного трудоустройства выпускников учебных заведений. Кроме того, единая государственная стратегия профессионального образования требует серьезной корректировки, поскольку постоянно подвергается критике и со стороны учебных заведений, готовящих кадровый потенциал страны, и со стороны организаций, куда выпускники поступают на работу.

Если, по аналогии с опытом Германии, выстроить всю цепочку, состоящую из начального, высшего и дополнительного профессионального образования (см. рис.), и проанализировать возможности профессионального роста специалистов в России, то первое, с чего незамедлительно надо начинать, — это возрождение подготовки квалифицированных рабочих кадров. Если отдельно взятая СРО, обладающая финансовыми и управленческими ресурсами, объединит усилия с другими СРО, у которых есть достаточно крепкая производственная база и опытный персонал, то это позволит создать базу для подготовки и переподготовки строительных кадров. А для определения уровня квалификации специалистов и руководителей строительных организаций можно создать сеть аттестационных центров на базе СРО, что в настоящее время уже имеет место. Результаты, полученные после проведения аттестации работников строительных организаций, позволят получить гарантии безопасности проведения работ в строительстве в отношении окружающей среды, имущества и здоровья граждан.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Приказ Госстроя России от 09 марта 2004 года № 93 «Об утверждении требований к программам повышения квалификации работников строительного комплекса».
2. Аналитический обзор INTAMT e.v. 2010 г. «Система образования Германии. Участие Германии в Болонском процессе».
3. Сервис бесплатных рассылок о Германии. URL: www.web-globus.de/articles/professionales_education_in_germany/ (дата обращения: 13.09.2012).
4. BZB. Bildungszentren des Baugewerbes e.V. URL: www.bzb.de/user_doc/1295261371_Russisch.pdf (дата обращения: 13.09.2012).

1. Prikaz Gosstroya Rossii ot 09 marta 2004 goda № 93 «Ob utverzhdenii trebovaniy k programam povysheniya kvalifikatsii rabotnikov stroitel'nogo kompleksa».
2. Analiticheskiy obzor INTAMT e.v. 2010 g. «Sistema obrazovaniya Germanii. Uchastie Germanii v Bolonskom protsesse».
3. Servis besplatnykh rassylok o Germanii. URL: www.web-globus.de/articles/professionales_education_in_germany/ (data obrashcheniya: 13.09.2012).
4. BZB. Bildungszentren des Baugewerbes e.V. URL: www.bzb.de/user_doc/1295261371_Russisch.pdf (data obrashcheniya: 13.09.2012).

© Каракозова И. В., 2012

*Поступила в редакцию
в сентябре 2012 г.*

Ссылка для цитирования:

Каракозова И. В. Дополнительное профессиональное образование в области строительства в Германии (по материалам научной стажировки) // Интернет-вестник ВолгГАСУ. Сер.: Политематическая. 2012. Вып. 3(23).