

ФИЛОСОФИЯ И СОЦИОЛОГИЯ

УДК 316.472

Д. А. Шпилёв

НОВЫЕ ИДЕИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ СОВРЕМЕННОЙ ГЕРМАНИИ)

В статье на примере Германии рассматриваются новейшие изменения в системе непрерывного образования при помощи дистанционного электронного или интернет-обучения. Сформулированы основные задачи непрерывного обучения, пришедшего на смену системе так называемого обучения впрок, характерной для индустриального общества.

On the example of Germany in this paper examines the latest changes in continuing education through distance e-learning or the Internet. Been formulated the basic objectives of lifelong learning, which replaced the system of so-called training for the future, characteristic of industrial society.

Ключевые слова: сфера образования, менеджмент знаний, система дистанционного электронного обучения, обучение через сеть Интернет, региональная образовательная сеть, система непрерывного обучения.

Keywords: educational sphere, knowledge management, eLearning, internet-based teaching system, regional educational network, lifelong learning system.

Социальные и демографические изменения, связанные с глубинными изменениями на рынке труда в современном немецком обществе, являются причиной серьезных перемен в различных сферах его общественной жизни, в том числе, что особенно актуально, в сфере образования. Укажем на изменение среднего возраста целевых групп данной системы, а также на изменения требований учащихся к образовательным учреждениям, закрытие части образовательных учреждений [1].

Изменение среднего возраста обучающихся в значительной степени связано с объективным процессом старения общества, а также появлением большого количества матерей-одиночек и, нередко, отцов-одиночек, домашних хозяйств, состоящих из одного человека. Все эти и многие другие социально-демографические новации оказывают влияние на систему образования. Закрытие образовательных учреждений происходит в

результате процессов миграции и сокращения количества населения, поэтому многие регионы, в первую очередь сельскохозяйственные, просто не в состоянии обеспечивать бесперебойное функционирование образовательной инфраструктуры. Особенно важным моментом является изменение требований учащихся к образовательным учреждениям, что связано с процессами глобализации и ускоренным технологическим развитием.

Еще десять лет тому назад эксперты прогнозировали, что в самое ближайшее время система образования в высокотехнологичных странах подвергнется коренным изменениям, в результате которых она, наконец, сможет удовлетворить потребности рынка труда в качественно новых специалистах [2]. Существо этого прогноза связано с тем, что срок разработки и внедрения новой продукции в настоящее время редко превышает три года: инновационные циклы становятся все более короткими. В силу того, что новые разработки оказываются на рынке в течение все более уменьшающегося промежутка времени, для обеспечения бесперебойного изготовления, продажи, применения и технического обслуживания новых изделий не только сотрудники фирм-изготовителей, продавцы и персонал сервисных центров, но и покупатели должны обладать соответствующим уровнем образования. Такие темпы инноваций приводят к всё более ускоряющейся девальвации существующего базового образования. Перестает работать традиционная концепция однократного получения образования на всю жизнь, так называемого обучения впрок (*Lernen auf Vorrat*). У взрослого населения возникает существенная потребность в дополнительном образовании с целью развития и сохранения так называемой индивидуальной трудоспособности. (*individuelle Beschäftigungsfähigkeit* или *employability*) [3].

Современная система профессиональной подготовки специалистов находится под воздействием двух противоречивых тенденций: нарастающая необходимость удлинения сроков обучения и, одновременно с этим, прогрессирующее устаревание знаний. Из-за постоянного увеличения объема требуемых знаний невозможно, например, завершить полноценное профессиональное образование всего за три года. Но, с другой стороны, однажды приобретенные знания очень быстро обесцениваются. Следовательно, современный ра-

ботник должен не только обладать глубокими профессиональными знаниями (что является одним из ключевых требований к нему со стороны рынка труда и работодателя), но и уметь грамотно обращаться с таким ресурсом, как образование, стать своего рода менеджером в сфере профессиональных знаний для самого себя.

Менеджмент знаний – это осознанная и систематическая работа с таким ресурсом, как знания, целенаправленное использование имеющихся знаний в работе предприятия. Задачей всех сотрудников становится постоянное приобретение и усвоение новых знаний, их оценка и отбор, а также последующая трансляция [4]. Именно эти процессы и обуславливают коренное изменение требований ко всей системе образования. А так как повышение квалификации должно осуществляться параллельно с рабочим процессом, то часто бывает просто невозможно проводить учебные мероприятия, предполагающие, что работник покинет свое рабочее место на сколько-нибудь значительный промежуток времени.

Выходов из данной ситуации может быть несколько, однако оптимальным немецкие социологи считают формирование децентрализованного, не зависящего от жестких временных рамок и профессионально ориентированного обучения непосредственно на рабочем месте или в домашних условиях. Поэтому все больше предложений в системе профессионального образования и повышения квалификации формируется в пространстве дистанционного обучения (eLearning). Дистанционное обучение, интернет-обучение (an internet-based teaching system) или электронное обучение (э-обучение) – это обучение с использованием электронных технологий, в первую очередь, Интернета. Оно позволяет человеку пройти курс дистанционного образования, предоставляя при этом возможность диалога с преподавателем и другими слушателями.

Одним из наиболее распространенных средств электронного обучения являются видеоконференции на основе Интернета. Главное преимущество состоит в том, что пользователи сами могут выбрать подходящий курс и пройти его, не отлучаясь из дома. При этом в лучших системах сохраняется высокое качество обучения, присущее традиционным формам получения образования. Бесспорным преимуществом дистанционного обучения является доступность необходимых учебных материалов в любом месте и в любое время, а также возможность индивидуального выбора темпа обучения, что делает процесс усвоения знаний более эффективным. Подобные аргументы побудили не только предприятия, но и многие университеты интенсивно использовать формы дистанционного обучения.

Существенным недостатком системы электронного обучения является, однако, высокая стоимость изготовления мультимедийных учебных материалов. Поэтому для экономически эффективной работы необходимо выполнение двух условий. Во-первых, максимизация количества слушателей, использующих однажды изготовленный продукт. Во-вторых, возможность повторного использования созданных учебных материалов. Увеличение числа слушателей и повторное использование материалов достигается путем внедрения общих обязательных стандартов. Под стандартом в данном случае понимается наличие задокументированных правил, директив или спецификаций по унификации и формализации содержания, продуктов и процессов обучения. Это означает, что продукты, разработанные на основе одних и тех же стандартов, должны быть совместимыми между собой. В данном случае речь идет об учебных курсах и обучающих модулях. При выполнении этих условий новые обучающие курсы каждый раз могут компоноваться из уже существующих различных частей, легко совмещаемых между собой [5].

Следует отметить, что появление в Германии учебного процесса, основанного на IT-технологиях, полностью совпало по времени с процессом существенного изменения всей системы образования, в том числе повышения профессиональной квалификации и, таким образом, всей образовательной культуры страны. При переходе от постиндустриального к информационному обществу стала очевидной необходимость создания новых методико-дидактических моделей, обеспечивающих человеку возможность обучаться в течение всей жизни (lebenslanges Lernen) [6]. Это является основным требованием к современному специалисту, работающему в условиях информационного общества и наукоемкой экономики – постоянное повышение квалификации и пожизненное обучение.

В числе факторов, увеличивающих количество людей, регулярно принимающих участие в программах повышения квалификации, следует выделить использование системы гибкого рабочего времени, в том числе рабочего времени, заносимого в актив, и освобождения от работы при сохранении содержания [7]. Однако не все работники положительно относятся к самой идее непрерывного обучения в течение всей жизни. Анализ мотивации отношения к проблеме профессионального образования посвящено немало работ немецких социологов.

В немецкой социологии образования осуществляется много исследований, посвященных отношению взрослого трудоспособного населения к концепции так называемого пожизненного обучения. Как правило, работы на эту тему, в ос-

новном, состоят из трех стандартных частей. В первой части анализируется актуальная терминология и рассматриваются концепции информационного общества и наукоемкой экономики. При этом разъясняется необходимость экономической оптимизации образовательного процесса в современных условиях. Во второй части приводятся аргументы в пользу непрерывного повышения квалификации и проводится четкая граница между теми людьми, кто по разным причинам не может, и теми, кто категорически не хочет принимать участие в подобных программах. Поведение последней группы расценивается как протестное. В третьей части основное внимание уделяется непосредственно подобному протестному поведению и его влиянию на политику в области образования, дидактику и организационные формы процесса повышения квалификации [8].

Чтобы сделать процесс усвоения новых знаний более простым и привлекательным для взрослого населения, Федеральное министерство образования и научных исследований (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) с 2002 г. осуществляет инициативную программу «Непрерывное обучение для всех» (Lebensbegleitendes Lernen für alle). Эта программа предусматривает создание и расширение региональных социальных сетей, работающих в сфере образования. Частью этой инициативной программы является программа «Обучающиеся регионы – содействие образованию социальных сетей» (Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken). В эти социальные сети вовлекается максимально возможное число участников – образовательные учреждения, предприятия, социальные партнеры, управления по делам молодежи, бюро по трудоустройству, учреждения культуры, локальные гражданские проекты. С помощью совместной работы разрабатываются, опробуются и внедряются инновационные методики в сфере непрерывного обучения. В частности, программа «Обучающийся регион – социальная сеть г. Кельна» (Lernende Region – Netzwerk Köln) имела своей целью координацию сотрудничества оферентов и потребителей в сфере образования в г. Кельне и обеспечение прозрачности рынка образования в регионе [9].

Цель создания региональных образовательных сетей (Regionale Vernetzung) заключается, прежде всего, в повышении гибкости системы профессиональной подготовки и создании инфраструктуры, обеспечивающей взаимодействие региональных образовательных учреждений, общее управление процессом передачи и получения знаний. Подобная инфраструктура включает технические, организационные, коммуникативные, культурные и профессиональные компоненты.

Таким образом, реально существующие в регионе знания будут оптимально использоваться региональными акторами, связанными с системой профессионального обучения.

Исходным пунктом для создания в регионе образовательных сетей является использование дистанционного обучения с применением электронных технологий [10]. При этом сам регион как бы связывает индивида и предприятие, выступает фоном, на котором происходит непосредственное объединение процессов работы и обучения в рамках образовательных социальных сетей [11].

Однако для того, чтобы все члены немецкого общества действительно могли воспользоваться плодами концепции непрерывного обучения в течение всей жизни, необходимо и в дальнейшем обеспечивать эффективное сотрудничество между государственными, общественными и частными организациями. По мнению ряда ученых, для полноценного воплощения идеи непрерывного обучения в жизнь необходимо решить целый комплекс организационных, правовых, социальных и идеологических задач (см. таблицу) [12].

Необходимость реализации в Германии, как и в других развитых странах, программ непрерывного обучения, в конечном счете, связана с глубинными изменениями на рынке труда. Эти изменения обнаруживаются в целом ряде явлений, среди которых немецкие социологи особенно выделяют следующие:

- регулярная смена рабочего места, предприятия и профессии;
- частая смена содержания и объема труда;
- утрата четкой профессиональной ориентации;
- необходимость повышать квалификацию в течение всей жизни;
- получение образования для работы по специальности в течение ограниченного промежутка времени;
- необходимость принимать серьезные решения при неопределенных внешних условиях.

Занятость работника в будущем будет зависеть не только от наличия у него профессиональной квалификации и профессиональных навыков, но и, прежде всего, от его способности быстро адаптироваться к изменяющимся внешним условиям. Это означает, что существующая система образования также должна внести свой вклад не только исключительно в профессиональную подготовку специалиста, но и в процесс формирования у него целого ряда ключевых свойств и навыков, в том числе и адаптационной способности (Veränderungskompetenz), проявляющейся в следующих аспектах:

1. Способность использовать свои навыки и свою квалификацию в быстро изменяющихся условиях.

Задачи непрерывного обучения

Организационные задачи	Проводить на государственном уровне активную политику в сфере непрерывного обучения
	Развивать систему периодического повышения квалификации (recurrent education)
	Совершенствовать технологии обучения
	Развивать национальную систему сертификации
	Создавать большое количество социальных сетей в сфере образования и повышения квалификации
	Способствовать формированию самообучающегося общества
Идеологические задачи	Развивать самосознание у обучающихся граждан
	Способствовать развитию самосознания в образовательных учреждениях, входящих в региональные социальные сети
	Проводить праздничные мероприятия, связанные с образовательным процессом
	Развивать концепцию так называемых обучающихся организаций (lernende organisationen)
	Развивать новые идеи, создавать новые учреждения и организации в сфере образования
Правовые задачи	Способствовать успешной реализации права работников на обучение и повышение квалификации
Социальные задачи	Помогать работникам в процессе получения частично оплачиваемого отпуска, предоставляемого для повышения квалификации

2. Готовность реагировать на изменяющиеся квалификационные требования рынка труда и вносить необходимые изменения в свою профессиональную биографию с учетом этих требований.

В конечном итоге наемный работник должен научиться успешно совмещать личные цели и задачи (subjektbezogene Zielsetzung) с изменяющимися целями и задачами организации, в которой он работает (organisationsbezogene Zielsetzung) [13].

Примечания

1. Demografischer und sozialer Wandel im ländlichen Raum. Herausforderungen und Perspektiven für die ländliche Erwachsenenbildung – Ergebnisbericht – Juni 2007. URL: <http://talent.asw-trier.de/fileadmin/media/asw/downloads/projekte/themenbereich3/Bericht.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.

2. Zeitschrift für e-learning. Lernkultur und Bildungstechnologie. E-Learning Standards // 2/2007 – 2. Jahrgang. URL: http://www.e-learning-zeitschrift.org/02_2007/editorial.php, свободный. – Загл. с экрана.

3. Там же.

4. Wissensmanagement für Berufsbildung in vernetzten Regionen. 2. Zwischenbericht des Modellversuchs. URL: http://www.good-practice.de/mido/images/upload/D204200_Zwischenbericht02.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

5. Aktuelle Informationen aus der Modellversuchspraxis. Infoblatt 6/2007. Wissensmanagement für Berufsbildung in vernetzten Regionen. Kooperationspartner im Modellversuch. URL: http://www.mywibb.de/fileadmin/docs/publikationen/2007/2007-06_web.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

6. Krause, Alexander (Projektleiter); Keindl, Klemens (Mitarbeiter); Stieler-Lorenz, Brigitte (Mitarbeiter): Wissenschaftliche Begleitung von Praxisprojekten zur Lernkulturgestaltung und Kompetenzentwicklung durch multimediale und netzgestützte Techniken (QUEM-Materialien, 64). Berlin, 2005. 170 S.

7. Dobischat, Rolf: Beratung in Zeiten zunehmender Unsicherheit. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. März 2004. Online im Internet: http://www.diezeit-schrift.de/32000/dobischat00_01.pdf.

8. Holzer, Daniela: Widerstand gegen Weiterbildung: Weiterbildungsabstinentz und die Förderung nach lebenslangem Lernen (Arbeit – Bildung – Weiterbildung, Bd. 3). Wien: Lit Verl., 2004. 264 S.

9. Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. URL: <http://www.bildung-in-koeln.de>, свободный. – Загл. с экрана.

10. Berufsbildungsbericht 2008. Vorversion. Bundesministerium für Bildung und Forschung. S. 58–61, 61–63, 214–215. URL: http://www.lernregion.net/upload/dokumente/bbb_08.pdf, свободный. – Загл. с экрана.

11. Kruse, Wilfried: Lebenslanges Lernen in Deutschland-Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen; Bericht des BMBF für die OECD zu "Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens" im Rahmen des Projektes "Co-financing lifelong learning". Berlin, 2003. 66 S.

12. Wu, Ming-Lieh: Vom "Informationszeitalter" zur "Lerngesellschaft" – ein Paradigmenwechsel im Bildungsverständnis moderner Industriestaaten // Pädagogische Rundschau. Jg. 58/2004. H. 1. S. 93–100.

13. MANAGE IT. Veränderung als Chance – Mehr als nur eine Behauptung. URL: <http://www.ap-verlag.de/Online-Artikel/20100910/201009101%20Oose%20Veränderung%20als%20Chance%20Change%20Management.htm>, свободный. – Загл. с экрана.