

**Российская академия народного хозяйства и государственной  
службы  
при Президенте Российской Федерации**

**Отчет о зарубежной стажировке  
в рамках программы «Подготовка управленческих кадров в сфере  
здравоохранения и образования в 2011 -2014 годах»**

**Образовательная программа: Управление в сфере  
образования**

**Слушатель: Ковтонюк Наталия Алексеевна**

**Страна стажировки: Австрия**

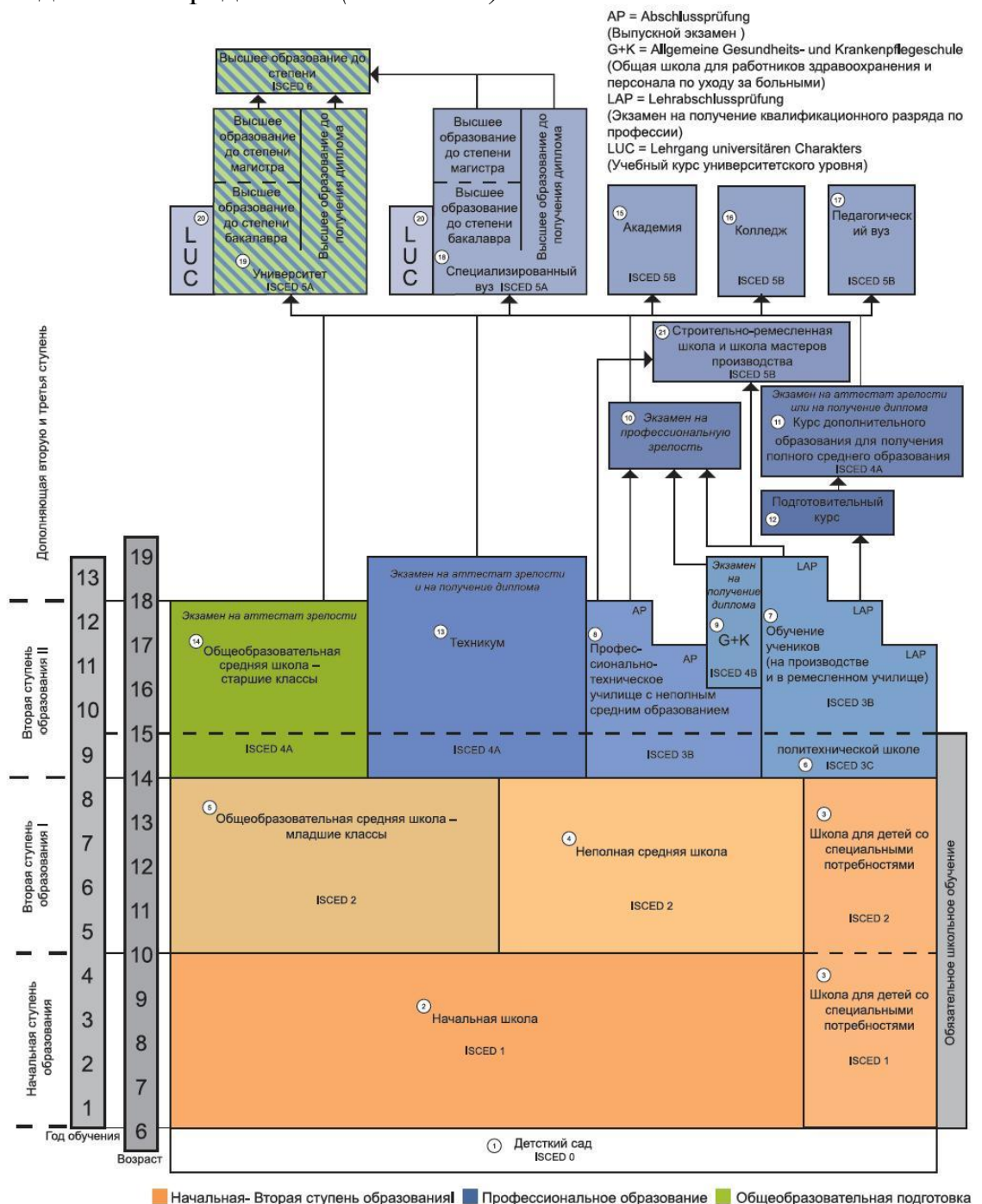
**Москва, 2011**

## **Раздел 1. Информационная часть**

- 1.1. Наименование образовательной программы: *«Управление в сфере образования».*
- 1.2. Фамилия, Имя, Отчество слушателя: *Ковтонюк Наталия Алексеевна.*
- 1.3. Регион, место работы, должность: *Курская область, МОУ «Лицей №6» города Курска, заместитель директора по воспитательной работе.*
- 1.4. Наименование выполненного в рамках программы Проекта: *«Управление формированием школы будущего»*
- 1.5. Сроки и место проведения зарубежной стажировки: *13-26 ноября, Австрия*
- 1.6. Дополнительная информация:
  - *общий трудовой и педагогический стаж – 14 лет;*
  - *преподаваемые предметы - история, обществознание;*
  - *победитель регионального тура всероссийского конкурса «Мои инновации в образовании» (Курская область, 2008 год);*
  - *победитель городского конкурса «Учитель года – 2009» (г. Курск, 2009 год);*
  - *призёр областного конкурса «Учитель года – 2009» (Курская область, 2009 год);*
  - *победитель конкурса лучших учителей РФ (2009 год);*
  - *участник «Педагогической ассамблеи», посвящённой открытию Года учителя в России (Санкт-Петербург, 21-22 января 2010);*
  - *финалист Всероссийского конкурса «Учитель года – 2010» (г. Магнитогорск Челябинской области, 2010 год);*
  - *участник первого Всероссийского съезда учителей истории (г. Москва, март-апрель 2011);*
  - *победитель конкурса лучших учителей РФ (2011 год).*

## Раздел 2. Системный анализ изученной в ходе стажировки зарубежной практики управления

В Австрии действует девятилетнее всеобщее обязательное школьное образование. Получение всеобщего обязательного образования начинается по достижению шестилетнего возраста и длится девять лет. Имеется возможность выбора между частными и государственными школами, хотя количество частных школ в Австрии невелико. За обучение в государственных школах плата не взимается. Австрийская система школьного обучения предоставляет множество путей получения образования, предусматривая тем самым различные потребности и интересы детей и их родителей (схема № 1).



**Предварительная дошкольная подготовка** может начинаться с трёхлетнего возраста, то есть в Австрии дети могут посещать детский сад с трёх лет. Детский сад не входит в систему школьного образования и поэтому посещение его является добровольным. Отмечается низкое посещение детей системы дошкольного образования. Это связано с пониманием роли женщины в воспитании ребёнка – если мать отдала ребёнка в детский сад, она считается плохой матерью. На данный момент в Австрии серьёзной считается демографическая проблема, низкую рождаемость не в состоянии повысить даже дополнительные денежные выплаты матерям на содержание ребёнка. В среднем первый ребёнок появляется у женщины в 28 лет; 46% разводов, большинство из которых происходит по инициативе женщины. Всё это можно объяснить активной профессиональной деятельностью женщин, а рождение ребёнка вырывает её из профессионального совершенствования в среднем на пять лет. Поэтому женщины, выбирающие профессиональный карьерный рост, могут позволить себе родить ребёнка в возрасте далеко за 30 лет. Австрия самая богатая страна ЕС с наивысшим уровнем жизни, в стремлении этот достойный уровень себе обеспечить женщина откладывает рождение детей на более поздний возраст. Начиная с осени 2010 года, австрийские дети обязаны провести один год в детском саду до поступления в школу за счёт государственных средств.

**Начальная ступень образования** включает в себя четырёхгодичную начальную школу, обычно с шестилетнего до десятилетнего возраста. Для детей, по возрасту обязанных посещать школу (т. е. достигших шестилетнего возраста), но ещё не располагающих соответствующим уровнем физического и умственного развития (например, если им ещё сложно следовать плану занятий) имеется подготовительная ступень школы (Vorschulstufe). В начальных школах все дети получают обширное общее образование, цель которого заключается в стимулировании их социальных, эмоциональных, интеллектуальных и физических способностей и навыков. Дети с потребностью в особом педагогическом подходе могут посещать как школу для детей со специальными потребностями (Sonder-schule), так и так называемый интегративный класс начальной школы.

**Вторая ступень общего обязательного школьного обучения.** По окончании обучения на начальной ступени школьницы и школьники имеют возможность выбора между двумя типами школ, каждый из которых состоит из четырёх классов: это неполная средняя школа (Hauptschule) и нижняя ступень полной общеобразовательной средней школы (АХаэС). Школьники с потребностью в особом педагогическом подходе могут продолжать посещать школы для детей с особенными потребностями и с пятого по восьмой годы обучения. Неполные средние школы предоставляют школьницам и школьникам основополагающее общее образование, необходимое для перехода в школу второй ступени и

дающее необходимую подготовку для трудовой деятельности. Нижняя ступень полных общеобразовательных средних школ предоставляет обширное и углублённое общее образование. Учебная программа пятого и шестого учебных лет идентична с учебным планом неполной средней школы и нижней ступени полной общеобразовательной средней школы. Начиная с седьмого учебного года, в полных общеобразовательных средних школах имеются три подразделения с разными предметными направлениями: классическая гимназия с преподаванием латыни, реальная гимназия с упором на математику и геометрию, и реальная гимназия с хозяйственно-экономическим уклоном.

К последнему обязательному учебному году усиливается дифференциация школьной системы. Школьники имеют возможность выбора между профессиональным (*berufsbildende*) или общеобразовательным (*allgemeinbildende Ausbildung*). Профессиональное образование можно получить либо в рамках производственного обучения (система двойного обучения – дуальная система), в неполной средней школе с профессиональной направленностью, либо в техникуме. Общеобразовательное обучение предлагает в верхней ступени полных общеобразовательных средних школ. Приблизительно 80 % школьников выбирают после второй ступени образования обучение по профессии.

**Профессиональная подготовка.** Если ученики по окончании второй ступени образования делают свой выбор в пользу профессиональной подготовки в системе двойного обучения, они должны отучиться девятый год своего обязательного школьного образования. Последний девятый год они учатся, как правило, в готовящей к профессии одногодичной политехнической школе (*Polytechnisch Schule*). Там ученицы и ученики обретают знания по самым различным предметам, посещают предприятия и проходят дни производственной практики, что обеспечивает им целенаправленную ориентацию и подготовку к предстоящему выбору образования. Последующее профессиональное обучение учеников осуществляется как на учебном предприятии (обучение на практике около 80 % времени обучения), так и в ремесленном училище (*Berufsschule*). Задача ремесленного училища заключается в углублении общего образования и полученных на учебном предприятии профессиональных знаний. В зависимости от профессии обучение учеников длится от двух до четырёх лет, но чаще всего три года. По окончании каждый ученик может сдать экзамен на квалификационный разряд. Для молодёжи с потребностью в особенном педагогическом подходе, с физически или психически ограниченными возможностями (дети со специальными потребностями) или иными недостатками имеется возможность так называемого интегративного профессионального обучения. Продление времени обучения на один – максимум два года, либо обучение с частичными квалификациями по договорённости между учеником и предприятием предоставляется возможность учёта особенных

потребностей молодых людей. Другой вид профессионального обучения предоставляет неполная средняя школа с профессиональной направленностью. Её задача заключается в том, чтобы дать ученикам основные профессионально-специальные знания, позволяющие им работать по определённой профессии. Ещё одна цель таких школ заключается в углублении общего образования. Обучение в неполных средних школах с профессиональной направленностью длится, как правило, от трёх до четырёх лет; однако существует также и одно- и двухгодичные формы обучения.

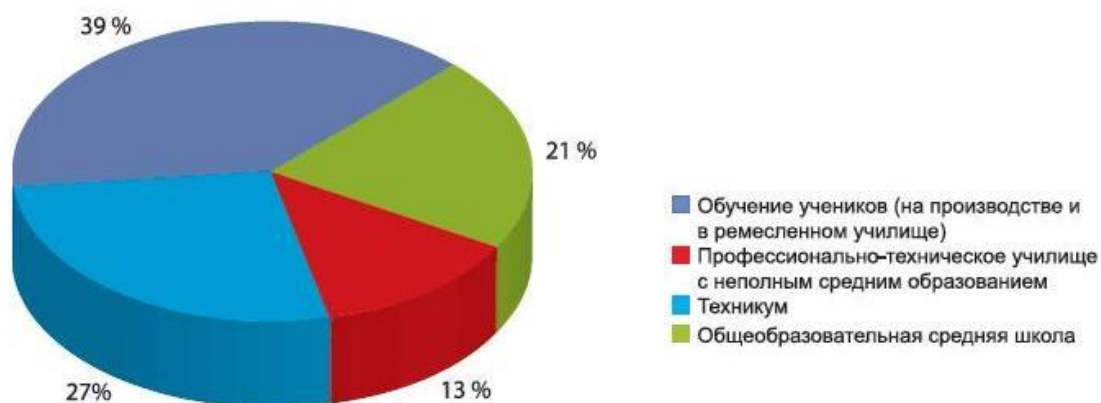
Особенное положение занимают общие школы для работников здравоохранения и персонала по уходу за больными. В них возможно поступить только после успешного окончания десятого учебного года. Учёба в них осуществляется на основе системы двойного обучения (дуальная система), объединяющая в себе практическое обучение в заведениях здравоохранения с теоретической частью, преподаваемой в школе. Начиная с 1997 года у выпускников системы производственного обучения, трёх- и четырёхлетних неполных средних школ с профессиональной направленностью, а также школ для работников здравоохранения и персонала по уходу за больными имеется возможность сдачи экзамена на профессиональную зрелость. Он состоит из четырёх экзаменов (немецкий язык, математика, живой иностранный язык и профессиональная область специализации) и даёт право перехода в любое высшее учебное заведение. Другой возможностью для получения аттестата об окончании среднего заведения является квалификационный экзамен для учёбы в высшем учебном заведении. Такой экзамен, однако, даёт право на учёбу только в определённой области специализации в высшем учебном заведении. Дальнейшая возможность выполнения условий для поступления в высшее учебное заведение – это окончание курса дополнительного образования для получения полного среднего образования. Определённые группы людей должны перед вступлением в такую программу обучения пройти подготовительный курс. Курсы дополнительного образования для получения полного среднего образования завершаются экзаменом на аттестат зрелости либо экзаменом на получение диплома.

Помимо системы обучения учеников в неполной средней школе с профессиональной направленностью после второй ступени образования учащиеся могут поступить в техникум (БХаЭС), предоставляющий высшее профессиональное образование разных профилей (например, в области туризма, машиностроения, электротехники и т.д.) и основательное всеобщее образование. Обучение в техникуме длится пять лет и завершается экзаменом на аттестат зрелости и на получение диплома. Учащиеся приобретают квалификацию и право на поступление в высшее учебное заведение (двойная квалификация).

Профессиональная подготовка в Австрии имеет большое значение:

79 % молодых людей десятого учебного года проходят профессиональное обучение (таблица 1).

Таблица 1: распределение школьников после 10-го учебного года по разным видам школ, 2005-2006 год.



Производственное обучение является самой важной формой профессиональной подготовки в Австрии. В настоящее время существует более 260 профессий, которые можно приобрести путём производственного обучения на предприятии. Для того, чтобы действительно найти учебное место на предприятии, как правило, очень важно иметь положительный аттестат об обязательном школьном образовании.

**Общеобразовательная подготовка.** Общеобразовательное обучение предлагает на старшей ступени полных общеобразовательных средних школ. Задача таких школ заключается, прежде всего, в подготовке школьников к учёбе в университетах. Обучение здесь длится четыре года и завершается экзаменом на аттестат зрелости. Выпускницы и выпускники приобретают общее право на поступление в высшее учебное заведение (университет).

**Дополняющая вторую – третью ступень.** Успешное окончание нижней ступени полной общеобразовательной школы или техникума, или же сдача экзамена на профессиональную зрелость, либо квалификационный экзамен для учёбы в высшем учебном заведении (университете) даёт школьникам аттестат об окончании среднего учебного заведения, обеспечивая им возможность поступления в следующие учебные заведения – академии (дающие квалификацию на работу по определённым профессиям в социальной сфере и в области здравоохранения), колледжи (предназначенные, в первую очередь, для выпускников нижней ступени полной общеобразовательной средней школы, желающих наверстать образование техникума), а также педагогические вузы (готовящие учителей обязательных школ). Кроме того, на третьем уровне представлены специализированные высшие учебные заведения и университеты. С летнего семестра 2009 года образование в государственных австрийских университетах для граждан Австрии, ЕС и

ряда других стран стало бесплатным.

Новые законы в сфере высшего образования предусматривают для специализированных вузов и университетов трёхгодичные курсы до степени бакалавра и опирающиеся на них одногодичные или двухгодичные курсы до степени магистра. В обоих заведениях предлагаются также курсы по окончании которых выдаётся диплом. Лица, прошедшие курсы обучения до степени магистра или курсы дипломированного обучения, имеют право на подготовку к защите докторской работы в университете. Как в университетах, так и в специализированных высших учебных заведениях предлагается также учебные курсы университетского уровня и университетские учебные курсы, предназначенные для повышения квалификации в университете. Право на обучение на таких курсах даёт аттестат об окончании среднего учебного заведения или многолетний профессиональный опыт. По окончании обучения на них присваивается звание «академическая...». Лица, успешно сдавшие экзамен на квалификационный разряд и выпускники неполных средних школ с профессиональной направленностью имеют возможность углубления своих теоретических знаний в строительно-ремесленных школах и школах мастеров производства. Обучение здесь длится от одного до двух лет и завершается выпускным экзаменом.

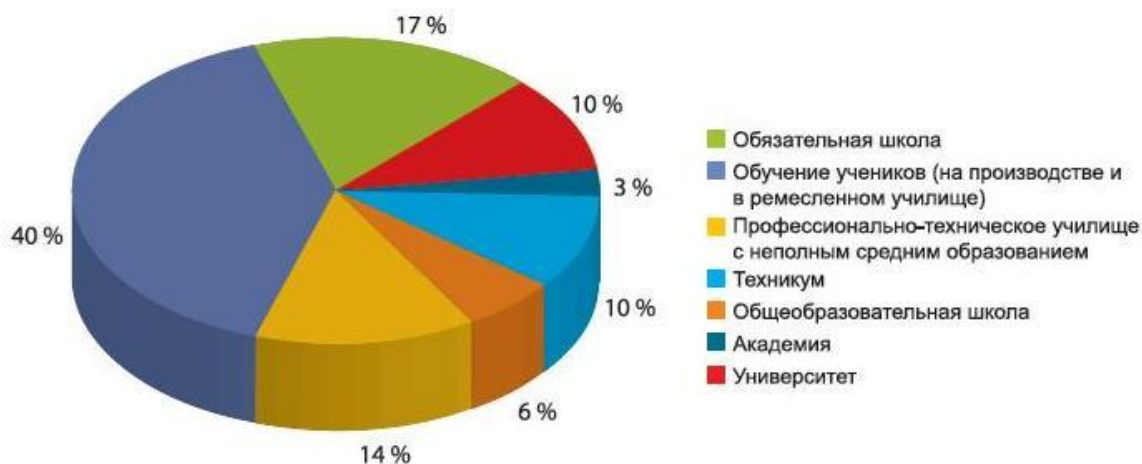
#### **Повышение квалификации – учёба на протяжении всей жизни.**

Если человек получил первое профессиональное образование на высшей второй, дополняющей вторую или третьей ступени, и хочет продолжить образование, это принято называть повышением профессиональной квалификации. Возраст участников таких образовательных программ составляет, как правило, более двадцати лет. Многообразие учебных заведений (школы, высшие учебные заведения, учебные центры социальных партнёров, система повышения квалификации, некоммерческие заведения для повышения квалификации, частные центры т.п.) и связанный с этим обширный диапазон предложения являются характерными для австрийской системы повышения квалификации.

Учебная профессиональная подготовка пользуется большим спросом: для 40 % всех трудящихся Австрии квалификационный разряд является самым высоким уровнем образования (*таблица 2*).

*Таблица 2: формальные структуры квалификации трудящегося населения, 2006 год.*





Квоты получения дополнительного второго и третьего образования в Австрии значительно превышают средние квоты ЕС -19 (таблица 3).

Таблица 3: квоты получения третьего и дополнительного второго образования в разных странах, 2005 год.



Крупнейшим учреждением в сфере профессиональной подготовки и повышения квалификации взрослых в Австрии является институт содействия развитию экономики (WIFI), который является подразделением Палаты экономики Австрии.

Палата экономики Австрии – это официальное представительство австрийского бизнес - сообщества в целом. Около 300 тысяч предприятий по закону в обязательном порядке входят в состав этой Палаты, которая

представляет собой демократическую организацию по принципу самоуправления, созданную предприятиями членами, полностью независимую от правительства и правительственных организаций.

Институт WIFI имеет разветвлённую сеть филиалов на территории всей Австрии – не менее одного филиала в каждой федеральной земле и 80 районных отделений. Ежегодно около 300 тысяч участников посещают 26 тысяч учебных курсов, на которых преподают 11 тысяч внештатных тренеров. Это означает, что 10 % рабочих и служащих Австрии один раз в год принимают участие в одном из семинаров института WIFI. Годовой оборот сети институтов WIFI составляет 130 миллионов евро. В Австрии институт WIFI является инициатором разработки новых форм семинаров-тренингов, новых технологий и инноваций, а также программ для малых и средних предприятий и передачи ноу-хау на международном уровне - предлагает программы обучения в соответствии с индивидуальными пожеланиями в странах Центральной и Восточной Европы, России и странах СНГ, а также в избранных странах Ближнего и Дальнего Востока. Институт WIFI является членом Европейского фонда развития менеджмента.

**Особенностью австрийской системы образования** является тесная взаимосвязь между экономикой и сферой образования. Профессиональная ориентация системы образования имеет много преимуществ не только для учеников на производстве, но и для выпускников средних специальных учебных заведений, специализированных вузов и университетов. Учебные программы и приоритетные направления образования приведены в соответствие с экономическими требованиями. Ученики обучаются по специальности или проходят производственную практику на предприятиях. Результаты исследовательских работ и разработок применяются на практике в рамках совместных проектов, проводимых учебными заведениями и предприятиями, например, в виде дипломных проектов или проектов учебно-имитационных фирм. 20 специализированных вузов, предлагающих 150 программ по специальности, и 13 университетов страны поддерживают интенсивные контакты с промышленностью.

Правовые основания для обучения учеников на предприятии закреплены в Законе об организации профессиональной подготовки. Министр экономики Австрии издает Положение о профессиональной подготовке для каждой отдельной учебной профессии, регулирующее обучение на обучающих предприятиях. Учебная программа для обучения учеников в профессиональных училищах издается Министром образования Австрии.

Особенности обучения учеников на предприятии.

- ✓ Профессиональная подготовка осуществляется в условиях реальной трудовой практики (работы). Ученик приобретает необходимые навыки работы с современными машинами и приборами,

определенные в характеристике соответствующей учебной профессии. Закончивший обучение ученик сразу же по окончании подготовки в состоянии выполнять квалифицированную профессиональную работу в качестве специализированного работника.

- ✓ Обучение осуществляется в основном в виде продуктивной работы, что способствует сокращению расходов на обучение и укреплению мотивации ученика к учебе.
- ✓ Малые предприятия, которые не в состоянии самостоятельно предложить полный диапазон и разнообразие обучения учебной профессии, имеют возможность предоставить полноценное профессиональное образование путем дополнительного обучения на практике в сообществе с предприятиями, занятыми в той же отрасли. Помимо этого, в отдельных отраслях создаются межпроизводственные учебные центры (как напр., учебные строительные подразделения).

Преимущество профессионального обучения на предприятии для молодежи и австрийского государства в очень низком уровне безработицы среди молодежи. В 2009-м году, году финансово-экономического кризиса, уровень безработицы среди молодежи в Австрии составил, всего лишь, 10 % и тем самым Австрия по этому показателю заняла второе место среди остальных стран Евросоюза. Переход молодых людей от обучения к профессиональной деятельности представляет собой особенно сложный барьер в большинстве стран. В тех странах, в которых имеется система обучения учеников на предприятиях, этот барьер отсутствует для выпускников обучения, так как уже во время обучения ученики одновременно находятся и в трудовых отношениях. Многие молодые люди не чувствуют себя комфортно в абстрактной учебной среде учебных заведений и могут гораздо лучше развивать свой потенциал в рамках обучения на практике на предприятиях. Молодые люди очень высоко оценивают также тот факт, что они получают вознаграждение во время их профессионального обучения (от 400 до 800 евро).

Предприятия обучают учеников добровольно и за свой счет, будучи убежденными, что такая подготовка позволяет им лучше всего покрывать свою потребность в квалифицированных кадрах. Выпускники сразу же по окончании обучения на предприятиях могут приниматься на работу в качестве квалифицированных работников. Если бывшие ученики продолжают работать на своем обучающем предприятии, то они уже ознакомлены с последовательностью работ на этом предприятии.

В связи с этим обучение учеников на предприятии вносит неотъемлемый вклад в обеспечение австрийской экономики достаточным количеством высококвалифицированных работников. Не в последнюю очередь преимущества конкуренции австрийских предприятий не в низких издержках по заработной плате или низких издержках по заработной плате

на единицу продукции, а в высоком уровне качества и квалификации своих квалифицированных работников.

Поэтому австрийское государство оказывает содействие обучающим предприятиям путем предоставления базовой поддержки для каждого обучаемого на предприятии ученика и принятия, различных мер с целью повышения качества обучения. В 2010 г. предприятиям, на которых обучались около 130 тысяч учеников, были выплачены дотации в размере около 200 млн. евро.

Большой вызов представляет собой демографическое развитие в будущем. Как почти во всех странах Европы, и в Австрии в ближайшие годы ожидается сокращение численности молодых людей. В прошлом проблема заключалась в том, что до 15 процентов кандидатов не могли найти учебное место на предприятии. Для этих молодых людей было необходимо создать взамен специальные учебные заведения для профессиональной подготовки. В ближайшие годы будет иметь место нехватка кандидатов на предлагаемые на предприятиях учебные места. Поэтому министерство экономики Австрии прилагает особые усилия для сохранения привлекательности обучения учеников на предприятиях: создаёт для окончивших обучение на предприятии выпускников еще большие возможности для поступления в специальные средние учебные заведения или вузы; проводит рекламные кампании с целью повышения имиджа учебных профессий; поддерживает уровень качества обучения; постоянно модернизирует и обновляет Положения об организации обучения учеников учебным профессиям; формирует привлекательные новые учебные профессии; совершенствует систему предоставления информации о профессиональном образовании в учебных заведениях.

Разработана **Австрийская Стратегия пожизненного руководства** (Lifelong Guidance Strategie), направленная на предоставление - в рамках политики пожизненного обучения - легко доступной, независимой и охватывающей различные источники информации, консультации и ориентации в областях обучения и профессий. Под руководством Федерального министерства образования, искусства и культуры была создана действующая по всей территории Австрии платформа, которая разработала стратегические цели для Стратегии пожизненного руководства и внедряет их в процесс общественных дискуссий.

Различные национальные и международные исследования являются основой для разработки данной стратегии. Суть стратегии состоит в передаче основных компетенций, которые позволяют людям сознательно стремиться к принятию на собственную ответственность решений относительно обучения и профессий. К этому относятся, в частности, дальнейшее развитие и улучшение уже имеющихся предложений, повышение уровня профессиональности консультантов и преподавателей, а также охватывание тех групп людей, к которым ещё не обращались.

Активность в рамках Стратегии пожизненного руководства,

проявленная такими учреждениями, как например Сервисом рабочего рынка (АМС-AMS), Палатой экономики и Палатой рабочих, способствует тесному сотрудничеству заведений образования с органами рабочего рынка и экономики.

В Австрии существует очень большое разнообразие учреждений, предлагающих услуги заведений и инициативных группировок в области информации, консультаций и ориентации по вопросам обучения и профессий.

Консультации по вопросам обучения и профессий *в школьных заведениях* входят принципиально в ответственность БМУКК-ВМУКК. С пятого года обучения во всех школах ученики и их родители имеют возможность обратиться по вопросам образования и карьеры к компетентным консультантам. Они предоставляют информацию о возможных путях образования и об условиях допущения к ним, а также о приобретаемых с выпускными экзаменами квалификациях и правах, и дают ученикам основополагающий обзор возможностей повышения их квалификаций. Консультация проводится соответственно подготовленными преподавателями, которых в зависимости от типа школы называют или Консультантами для учеников или Консультантами по вопросам обучения. Они предоставляют эти консультационные услуги в дополнение к своей учительской деятельности. По окончании второй ступени I – на седьмом и восьмом годах обучения – предусматривается в размере 32 часов в году обязательный предмет Профориентация. Целью этого предмета является, среди прочего, усиление в учениках способности принятия решений, социальной компетенции, целеустремлённости и выдержки. Короткие практики на предприятиях и личные контакты с представителями различных профессий должны помогать ученикам перепроверить свой выбор намеченной профессии и принять личное решение.

*В политехнических школах* предоставление ученикам консультаций играет особую роль, потому что этот тип школы находится как раз в пересечении школ обязательного образования с учебными заведениями для повышения образования. Ученики и их родители получают информацию о возможностях учёбы на региональных предприятиях, подготавливаются во время занятий по предмету профориентации к так называемым реальным встречам (например, к Дням практики на предприятиях) и к важным информационным мероприятиям и ярмаркам, посвящённым предоставлению информации о профессиях.

*В неполных и полных средних школах с профессиональной направленностью* (БМХС-ВМНС) работают в качестве консультантов по вопросам обучения специально подготовленные преподаватели. Ученики в школах БМХС-ВМНС уже сделали первый выбор своей профессии. Благодаря хорошему в этих школах уровню общего образования перед ними, однако, открыт и весь спектр возможностей дальнейшего

профессионального развития. Поэтому, консультации в этих школах всегда включают в себя и многогранный анализ уже сделанного выбора профессии.

Почти во всех *университетах* есть Психологические консультационные службы, где помогают студентам в вопросах выбора содержания своей учёбы и при возникновении проблем во время учёбы; есть ещё и Консультационные центры для планирования профессий, где студенты поддерживаются в начале работы по своей профессии. За эти ведомства отвечает Федеральное министерство науки и исследования (БМВФ-ВМWF).

Федеральное министерство науки и исследования (БМВФ-ВМWF) информирует на своих вебсайтах (например на сайте <http://www.studienwahl.at>) и в брошюрах о предлагаемых учебных курсах и предоставляет по телефону информацию и юридическую помощь. В разных университетах Консультационные центры для планирования профессий организуют и ярмарки на тему карьеры. Совместно с Федеральным министерством обучения, искусства и культуры БМУКК и с Сервисом рабочего рынка АМС Федеральное министерство науки и исследования БМВФ проводит крупнейшую в Австрии Ярмарку по вопросам образования БеСт-BeSt (на тему профессий, учёбы и повышения квалификаций); она проходит ежегодно в нескольких городах (<http://www.bestinfo.at>).

В области повышения уровня квалификаций Консультация по вопросам обучения и профессий приобретает всё большее значение. Особенно ярко выражается это в создании больших банков данных по вопросам образования, работающих как консультационная платформа по всей Австрии (<http://www.erwachsenenbildung.at>, <http://www.eduvista.at>), и в объединении отдельных учреждений для того, чтобы обеспечивать независимые и обобщённые информационные и консультационные услуги. Более крупные учреждения в области обучения взрослых, такие как Институт по содействию экономике (ВИФИ-WIFI), Институт по содействию профессиям (бфи-bfi) или Народные высшие школы (ФауХС-VHS), часто предлагают свои услуги.

*Сервис рабочего рынка (АМС-AMS)*, расположенный в более чем 60 городах по всей Австрии, предлагает в своих Информационных центрах по вопросам профессий (БИЦ-BIZ) подробную информацию о различных профессиях, их характеристике и требованиях, о возможностях получения первоначального профессионального обучения и дальнейшего повышения квалификаций, о самом рабочем рынке и возможностях найти работу.

Наряду с информационными материалами в виде брошюр, информационных листов, видеофильмов и т.п. АМС разрабатывает банки данных для различных специальностей, учебных курсов и курсов для повышения квалификаций, которые можно найти на сайте <http://www.ams.at/berufsinfo>. Для тех, кто ищет место учёбы на

предприятия, АМС вместе с Палатой экономики создала соответствующую платформу по веб-адресу <http://www.ams.at/lehrstellen>. Кроме того, представленные в АМС консультанты организации ЕУРЕС-EURES располагают в своем банке данных информацией о вакантных рабочих местах и рабочих условиях в других странах Европейского экономического пространства.

Консультации по вопросам обучения и профессий можно тоже получить со стороны *Палат рабочих и Профсоюзов*, а именно через их общие Учреждения для обучения взрослых и через Институты содействия профессиям (бфи-bfi). Они издают информационные материалы и организуют информационные мероприятия.

Множество консультационных учреждений предлагают - наряду с другими услугами – и консультации по вопросам обучения и профессий, предназначенные для *специальных целевых групп людей*. Наглядным примером этого являются находящиеся во всех федеральных землях Консультационные учреждения для женщин и девушек, где можно найти информацию по специфическим для женского пола вопросам на тему профессий и обучения. Подобные услуги есть и для людей со специальными потребностями и для мигрантов.

Кроме того, в Австрии растёт число частных консультационных организаций на коммерческой основе или на общественных началах, причём они в зависимости от своей специальной направленности предлагают информацию по вопросам обучения и профессий очень часто и вместе с биржами труда, курсами по представлению себя при поиске работы и с другими услугами.

Подытоживая можно сказать, что обучение учеников на предприятиях является опорой австрийской системы подготовки квалифицированных работников. Эта форма профессионального обучения является неотъемлемой составной частью австрийской системы образования и в одинаковой мере высоко оценивается и рассматривается важным фактором, как экономикой, так и обществом.

Главными критериями эффективности системы образования австрийцы считают низкий уровень безработицы в стране, устойчивое развитие экономики и высокий уровень жизни населения. Благодаря низкой доле безработицы (4,8%) Австрия занимает лидирующую позицию не только в рамках Европейского союза, но и в мировых масштабах. Австрия самая богатая страна ЕС с высокими темпами экономического развития. Исходя из указанных критериев оценивания и показателей развития Австрии, можно сделать вывод – австрийская система образования одна из самых лучших в мире.

### **Раздел 3. Предложения по возможным вариантам использования изученного опыта в ходе реализации программ модернизации социальной сферы в регионах Российской Федерации (ориентировочно 10-15 страниц)**

Размышляя о судьбе российского образования, мы часто сетуем на недалёковидность наших политиков, отрицая путь реформ. А всё-таки, следует признать необходимость изменений. В результате международных исследований качества образования выяснилось, что российские школьники имеют достаточно высокий уровень овладения предметными знаниями по математике и естествознанию, но значительно отстают от своих сверстников из многих стран в умении применить эти знания на практике, работать с различными источниками информации. Наши школьники плохо справляются с информационными текстами естественнонаучного характера.

Российская школа продолжает оставаться энциклопедичной (время равномерно распределено по образовательным областям), не ориентированной на удовлетворение запроса школьника, его семьи. Мы живём в информационном обществе, где знания удваиваются каждые 20 месяцев. Но знания стареют так же, как и растут. Так стоит ли делать акцент на запоминание энциклопедического набора знаний из разных областей, обеспечивая непосильные перегрузки школьникам, проблемы здоровья. Перегрузки школьников делают большую часть из них просто неспособными быть успешными. У российских школьников самооценка в отношении их знаний существенно ниже, чем у детей примерно 30 стран мира. Важнейшим компонентом новой модели школьного образования является ориентация на практические навыки, на способность применять знания, реализовывать собственные проекты. Главный принцип современной российской реформы – вариативность образования. Предоставление обучающимся возможности реального выбора образовательной программы, индивидуального учебного плана.

Современная Концепция российского образования предполагает формирование у человека навыков непрерывного образования, умения обучаться в течение всей жизни, выбирать и обновлять профессиональный путь.

Школа – это уникальный опыт в судьбе каждого человека. Именно школа даёт тот старт, который зачастую оказывается решающим в жизни. Станет ли наша школа новой? Других возможностей для выживания у российской школы нет. Модернизация – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире 21-го века.

В наступившей эпохе чужие знания приобретают ценность только через личностный опыт коллективной созидательной деятельности и их нельзя уже фронтально навязать. За демассификацией производства наступает период монополизации оценки деятельности, в том числе и образовательной. Более того, передовой опыт показывает, что



индивидуализация образовательных процессов, в эпоху современных глобальных трансформаций общества, характеризующихся большой степенью неопределенности, как это ни парадоксально, возможна в групповой проектной деятельности. Коллективное освоение реальности становится ключевым во всех сферах человеческой активности, обеспечивая безопасность личности, общества и государства через их развитие.

Развитие человеческого потенциала переходит в разряд основных функций общеобразовательной школы. От нее требуется не производство не столько личностей-потребителей, дрейфующих по миру за чужими социальными благами, сколько производство граждан, отвечающих за себя, свою семью, за судьбу малой родины.

Всестороннее развитие и воспитание ученика, обеспечивающее становление его полноценным членом общества, возможно только в инновационной школе. Инновационная школа – это не школа, оборудованная современной техникой, а школа, создающая и внедряющая инновации. Новая техника – это средство ускорения разработки и освоения инноваций.

Основной вектор изменений в системе образования направлен на встраивание образования в институциональную структуру становящегося общества, основанного на экономике знаний. Это требует разработки и освоения технологий управляемого инновационного развития, сопоставимых с мировыми стандартами: стратегии развития образовательных учреждений как «предпринимательских организаций»; профессионализация управления; интеграция образовательной, воспитательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности; приоритет внешних критериев оценки деятельности образовательных учреждений перед внутренними; многоканальное финансирование; создание таких подразделений, как «центр кадрового резерва», отдел маркетинга и связей с общественностью.

Традиционная (движимая распоряжениями свыше) система образования не рассматривает развитие с позиций педагогической добавленной ценности. Такой подход ставит во главу угла требования стандарта и учебной программы, эффективность в такой системе образования измеряется по уровню охвата населения образованием и достижениями талантливых, сопровождаемых специальной подготовкой обучающихся. Жесткость формальных организационных связей, характерных для традиционной системы образования, становится препятствием для быстрого реагирования на внешние изменения и эффективного использования ресурсов, вхождение в информационное общество меняет требования к результатам и, как следствие, организации образования. Ключевым фактором становится интеллектуальный потенциал образовательного учреждения, не исключая материальные активы и финансы.

В современную систему управления образованием, вслед за экономикой, необходимо вводить децентрализацию управления, делегирование полномочий, создание системы движущихся центров принятия решений; качественно новую мотивацию сотрудников, основанную на потребностях самоактуализации каждого участника образовательного процесса; обеспечение взаимодействия всех специализированных элементов нашей системы достижению востребованного результата. Это позволит сделать систему контроля простой, четкой и понятной. Новая управленческая парадигма - это способ качественного прорыва в познание и осознание сущности управления как средства накопления и использования интеллектуального капитала.

Зарубежная стажировка в Австрии ещё больше укрепила уверенность в правильности определённых путей реформирования российского образования.

Отрадно осознавать положительные изменения, происходящие сейчас в системе российского образования. Мы долго мечтали о повышении престижа профессии учителя. Сейчас это стало реальностью. Учительская профессия становится востребованной и престижной. Это результат активных финансовых вложений в сферу образования. Зарботная плата учителя становится достойной, предусмотрена социальная поддержка педагогов, решение жилищных проблем. Выделяются средства на повышение квалификации преподавателей. Учителя получили возможность проходить обучение в ведущих профессиональных центрах России, проходить стажировку за рубежом. Много сделано для повышения качества образования и создания комфортных условий для обучения. За последние годы наши школы стали современнее. Много сделано, но нерешённые проблемы остаются.

Требуется особого внимания сфера профессионального российского образования. При нашем доступном высшем образовании страна сильно теряет из-за отсутствия квалифицированных рабочих и специалистов. Диплом не может быть просто «корочкой», оторванной от реальной оценки полученных знаний, от реальной квалификации. Российское профессиональное образование должно стать конкурентоспособным на мировом уровне. Именно инженерные кадры, воспитанные российскими ВУЗами, должны стать основой для модернизации экономики.

Необходимо развивать и систему профессиональной аттестации, независимую от высших учебных заведений и основанную на международных стандартах. Только более тесная интеграция с промышленными предприятиями и другими организациями позволит не только готовить кадры, отвечающие потребностям работодателей, но и даст учащимся гарантии будущего трудоустройства. Это должно быть не директивное закрепление предприятий за профессиональными учебными заведениями, а взаимовыгодные, основанные на экономических стимулах, контракты. Государство может обеспечить налоговыми льготами те

предприятия, которые будут заниматься обучением учащихся образовательных учреждений. Необходимо совершенствовать трудовое законодательство, обеспечив раннее включение российских детей в трудовую деятельность. Сейчас работа несовершеннолетних на предприятиях невыгодна работодателям. Важно создать стимулы для участия бизнеса, будущих работодателей в деятельности учреждений профессионального образования. Необходимо в обязательном порядке создать условия для прохождения практики по специальности учащимся профессиональных учебных заведений, привлечь к преподаванию тех, кто работает на производстве. В новых формах и в более широких масштабах должна быть восстановлена система заказа для подготовки специалистов.

Механизмы решения проблем сферы профессионального образования в России:

- повышение престижа рабочих профессий;
- главный упор должен делаться на обучение на практике, в лабораториях;
- обязательное обучение на практике на предприятиях во время летних каникул;
- преподаватели технических дисциплин профобразования должны пройти обучение не только в ВУЗе, но и иметь четыре года практики в промышленности;
- преподаватели практических дисциплин профобразования помимо практики в промышленности должны пройти обучение в педагогическом вузе;
- научные исследования в сфере образования и практики;
- создание отделов по вопросам профессионального обучения (государственные средства или средства союза предприятий): консультации обучающимся предприятиям, ученикам, их родителям; аттестация пригодности обучающихся предприятий (в отношении персонала и технической оснащённости предприятия); проведение переговоров о назначении оплаты труда учеников на производстве и учеников, проходящих практику на предприятиях; проверка и регистрация договоров об обучении учеников на предприятии;
- привитие у учащихся «предпринимательского мышления»;
- включение обучающихся в проектную деятельность, тесно связанную с потребностями предприятия и экономики страны;
- ранняя профессионализация с остающимися возможностями (путями) изменения профессионального выбора.

Особое внимание следует уделить консультациям по вопросам обучения профессиям в российских школах. Консультационные предложения в школах должны быть предназначены, прежде всего, для школьников и их родителей. Консультанты по профессиям будут вести

индивидуальные занятия, выступать на родительских собраниях, организовывать экскурсии на предприятия, готовить раздаточные информационные материалы. Школьные психологи будут оказывать помощь тем ученикам, преподавателям и родителям, которые ищут нужные им советы и помощь экспертов с целью предотвращения возможных фактических проблем в выборе профессии. Наряду с психологической (по мере надобности даже психотерапевтической) консультацией и сопровождением этих людей, в компетенцию школьных психологов будет входить и разработка информационных материалов, и чтение лекций. Кроме того, они будут работать в областях первоначального образования, повышения квалификации и профессиональной консультации учеников.

Можно ввести в школьный курс обязательный предмет - Профориентация. В Австрии такой учебный предмет существует и преподаётся на седьмом, восьмом годах обучения. В школах Курской области в качестве факультатива преподаются курс «Основы выбора профессии», но он в большей степени является теоретическим, чем практическим. Предмет Профориентация должен стать максимально практически направленным с обязательным созданием реального проекта, разработкой конкретных планов для личного и профессионального будущего; посещением информационных мероприятий и предприятий; с организацией недельной профессиональной практики.

Профориентационная работа должна носить систематический, долговременный характер. Психологические консультационные службы для студентов ВУЗов должны предлагать выпускникам школ, а также студентам свои консультации по обучению, психологические консультации, психотерапию, диагностику по проверке пригодности к работе в выбранной профессии, индивидуальные и групповые тренинги и т.д. В университетах могут быть созданы Центры для планирования профессий, помогающие в выборе профессии и формировании социальных компетенций (предоставляют студентам и выпускникам университетов индивидуальные консультации, информационные мероприятия, направленные на тему представления себя при поиске работы, составления биографии и планирования личной карьеры; кроме того, они организуют семинары по составлению презентаций, по риторике, информационной технологии, а также мероприятия, как ярмарки на тему карьеры и представление предприятий).

Сервисные услуги информационных центров по вопросам профессий должны предоставляться всем интересующимся лицам бесплатно. Для самостоятельного сбора информации в распоряжении находятся печатные средства массовой информации, видеофильмы и компьютеры. Консультанты этих центров помогут в поиске нужной информации и будут готовы вести индивидуальные беседы, чтобы поддержать молодых людей своей информацией и советами при выборе профессий и учёбы. Наряду с

этим, информационные центры по вопросам профессий будут предлагать свои услуги определённым целевым группам (школьникам, преподавателям, родителям) на специальные темы (выбор профессии, характеристики профессий, составление заявления о приёме на работу).

Центры планирования профессий будут организовывать практические мероприятия, ярмарки, индивидуальные консультации на основе разнообразных психологических тестов, оснащать школы информационными материалами: многочисленными брошюрами, информационными фильмами о профессиях, интернет-банками данных по профессиям и по повышению профессиональной квалификации.

Развитие системы профессионального образования в нашей стране станет основой для модернизации российской экономики, обеспечит высокие темпы экономического развития, достойный уровень жизни наших граждан.

Хотелось бы обратить внимание на другие аспекты австрийского образования с возможностью использования данного опыта в российской образовательной системе. В Австрии не существует единого государственного экзамена для выпускников образовательных учреждений. Школьники поступают в высшие учебные заведения, сдав экзамен на аттестат зрелости в том образовательном учреждении, где они обучались (но возможность введения единого экзамена рассматривается). После первого курса студенты сдают серьёзные экзамены, по результатам которых некоторые вынуждены покинуть высшее учебное заведение. Образование в государственных австрийских университетах для граждан Австрии, ЕС и ряда других стран является бесплатным. И всё-таки, я считаю, необходимо сохранить единый государственный экзамен в нашей системе образования. Необходимо только улучшить систему ЕГЭ, чтобы избежать злоупотреблений и в полной мере обеспечить возможность учиться в лучших ВУЗах страны талантливой молодёжи из всех регионов России.

Положительным, на мой взгляд, является отсутствие в австрийских школах коррекционных классов, дети, не справившиеся с учебной программой, остаются на повторный курс обучения. Таких в Австрии 10 процентов школьников. В российских школах редко ставят годовые неудовлетворительные оценки, делается всё, чтобы избежать повторного курса обучения. Иногда это порождает иждивенческие настроения, отсутствие ответственности ученика и родителей за сложившуюся ситуацию. На мой взгляд, опыт австрийской системы образования можно заимствовать в плане повышения ответственности ученика за собственный выбор.

В Австрии не существует рейтинга учебных заведений. Образовательное учреждение не оценивают по проценту качества знаний, проценту обученности детей, проценту поступления выпускников в ВУЗы, количеству победителей олимпиад и конкурсов, нет специально

организованных конкурсов между школами. Главные критерии эффективности работы образовательных австрийских учреждений – количество выпускников завершивших обучение; высокий уровень занятости выпускников. То есть главное это профессиональная востребованность, конкурентноспособность воспитанников, а, следовательно, успешное развитие экономики и достойный уровень жизни населения. Вот и для нашей системы образования необходимо разработать новые критерии эффективности работы образовательных учреждений. Очень часто школа считается престижной, так как её ученики активно участвуют в олимпиадах и конкурсах, почти все охвачены внеурочной деятельностью, сто процентов выпускников поступают в ВУЗы, но, сколько учеников этой школы оказались востребованными в быстроменяющемся мире, смогли стать успешными в жизни, нашли себя в профессии, остаётся неизвестно.

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» обозначено, что новая школа – это школа для всех. А значит, в любой российской школе будет обеспечиваться успешная социализация детей с ограниченными возможностями здоровья. А в австрийской школе у детей с проблемами здоровья, детей-инвалидов есть выбор обучаться в специализированной школе или школе для всех. Интересен тот факт, что таких детей называют детьми не с ограниченными возможностями, а детьми со специальными потребностями. Всё-таки, наша главная задача обеспечить реализацию потребностей каждого ребёнка.

В австрийских школах, также как и сейчас в российских, большое внимание уделяется обеспечению живого и устойчивого интереса учеников в обучении через деятельностный подход, развитие самостоятельности, стремления обучаться в течение всей жизни. Методологические приёмы обучения в Австрии будут показаны в приложении.

Примечательно, что в Австрии Религия является обязательным предметом. Этот аспект является остро дискуссионным в России и требует дальнейшего обсуждения.

Опробовав дистанционную систему обучения, австрийцы пришли к выводу: дистанционное обучение малоэффективно, так как исключает непосредственное прямое взаимодействие обучающихся, что осложняет формирование необходимых компетенций; только групповое взаимодействие позволяет получить качественно новый результат. На мой взгляд, не нужно увлекаться дистанционными методами обучения, только крайняя необходимость в использовании. Пережитые ощущения группового взаимодействия формируют необходимый жизненный опыт в будущем.

В национальной российской образовательной инициативе «Наша новая школа» поставлена задача серьёзной модернизации системы педагогического образования. Указано, что педагогические вузы должны

быть постепенно преобразованы либо в крупные базовые центры подготовки учителей, либо в факультеты классических университетов. Я считаю, осуществлять модернизацию в этом направлении необходимо очень осторожно. Австрийский опыт показывает необходимость сохранения педагогических вузов. Курирует высшее образование в Австрии министерство науки.

Процессы децентрализации, развития самостоятельности и ответственности образовательных российских учреждений характерны и для австрийской системы образования.

У нас есть необходимый потенциал и возможности для обеспечения российскому образованию лидирующих позиций в мире. Мобилизационная управленческая модель новой школы, обеспечивающей развитие человеческого потенциала и капитала, - единственная, на мой взгляд, возможность обеспечения процветания современного общества.

Выводы зарубежной стажировки ещё раз убедили в актуальности проекта «Управление формированием школы будущего», выполняемого в рамках программы.

## Раздел 4. Приложения

Приложение 1

### Обучение учеников на предприятии ОВВ (Федеральных железных дорог Австрии)

#### Цифры, данные, факты

11 учебных мастерских в 7 федеральных землях Австрии

22 осваиваемых учебных профессии (обучение 16 из них происходит в SSC (совместно используемый сервисный центр))

1.854 ученика учится в компании ЦВВ (Федеральные ЖД Австрии) с сентября 2010 г.

- SSC GmbH 1551 (совместно используемый сервисный центр)
- PV AG 90 (А/О пассажирского транспорта)
- RCA AG 151 (А/О грузового транспорта)
- Postbus GmbH 60 (автобусное сообщение)
- Mungos 2 (безопасность и чистота)

Из них 318 учеников женского пола (17,2 %)

- В технических профессиях 145
- В коммерческих профессиях 173

500 учеников было принято в 2010 г.

- SSC GmbH 412
- PV AG 34
- RCA AG 39
- Postbus GmbH 13
- Mungos 2

#### Учебные мастерские и общежития для учеников

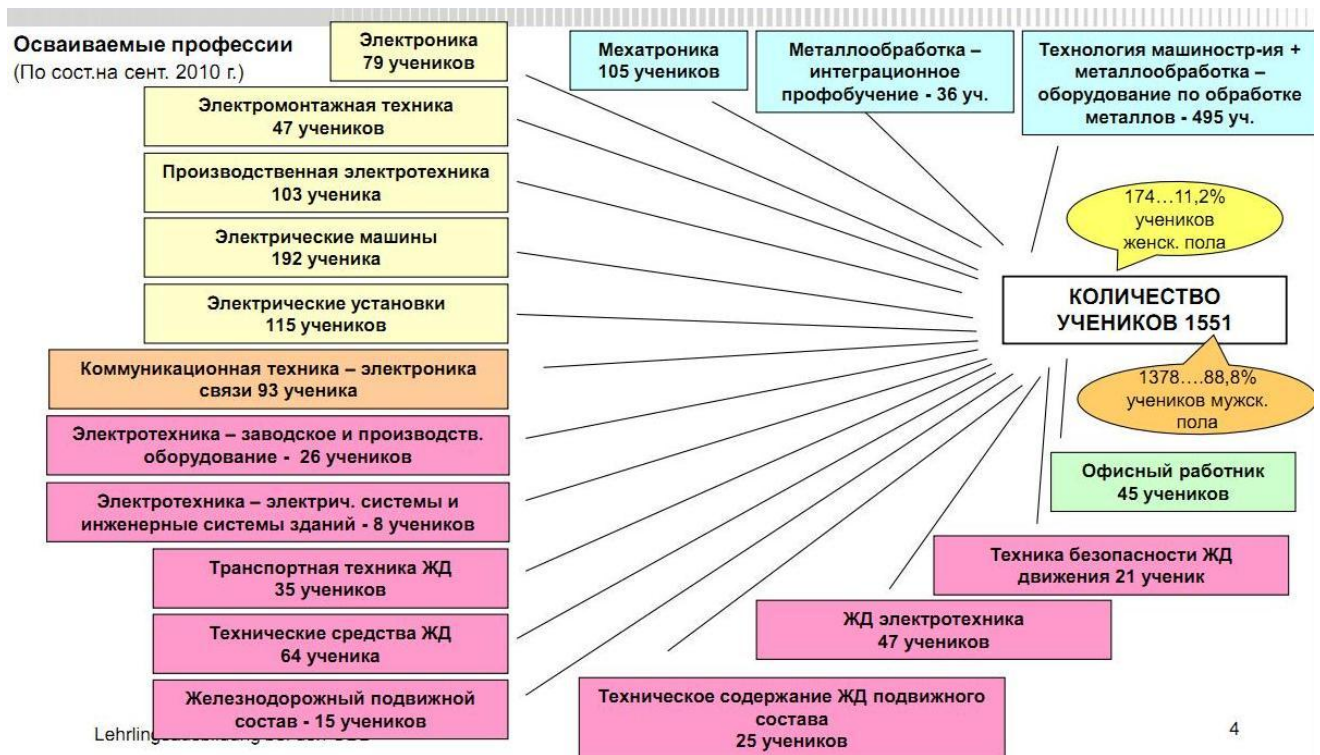
(По состоянию на 01 сентября 2010 г)

Общее количество учеников Совместного сервисного центра ЖД (ОВВ-SSC) - 1551 ученик

Учебные мастерские в Вене

- LW Флоридсдорф 332 ученика
- lw Иннштрассе 105 учеников
- LW Пенцинг 155 учеников
- SSC 45 учеников





**Начиная с 2010 учебного года, готовят учеников по следующим новым специальностям:**

**Осваиваемые учебные железнодорожные профессии**

(модульное обучение)

- Технические средства ЖД
- Транспортная техника ЖД
- Железнодорожный подвижной состав
- Железнодорожная электротехника
- Техника безопасности железнодорожного движения
- Техническое содержание железнодорожного подвижного состава
- Заводская и производственная техника
- Электротехника и инженерные системы зданий

**Качество обучения в учебной мастерской в г. Вена, Иннштрассе**

94 % учеников этой учебной мастерской **успешно** сдали экзамен на получение квалификационного разряда, начиная с 1998 года

Около 40 % из них сдали экзамен с **отличием** или с хорошим результатом  
Обучающее предприятие, получившее государственную **награду** (в 1995 и 2007 годах)

Проведение **конкурсов** среди собственных учеников, а также и с участием других учеников (Fit for Future, Amazone, Fit & Fair,...)

Профессиональное обучение на предприятии с **экзаменом на аттестат зрелости**

**Дополнительные услуги:** спортивные мероприятия, экскурсии, поощрительные премии, столовая, меры по здравоохранению, общежития для учеников.

**ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО учеников, обучаемых в учебной мастерской  
в г. Вена, Иннштрассе**

**(по состоянию на сентябрь 2010 г.)**

Выпуск	Специальность	Ученики женского пола	Ученики мужского пола	Итого
2007 г.	мехатроника	2	15	17
2008 г.	мехатроника		21	21
2009 г.	мехатроника	2	39	41
2010 г.	мехатроника	1	25	26
<b>Общее количество</b>		<b>5</b>	<b>100</b>	<b>105</b>

**Обучение в учебной мастерской в г. Вена, Иннштрассе**

- В этой мастерской в г. Вене, Иннштрассе, обучаются ученики (механики), начиная с 1941 г.
- До сих пор было обучено уже более 1500 учеников
- В 1993 г. впервые обучались и девушки
- В каждом учебном году на обучение поступают ок. 45 учеников (в этом году – 26)

**Общее количество учеников, обучаемых в учебной мастерской в г. Вена**

**Иннштрассе: 105 мехатроников, среди которых 5 девушек**

**Дополнительная информация**

- Учебная мастерская Федеральных железных дорог Австрии в г. Вена, Иннштрассе, – крупнейший центр профессионального обучения мехатроников в Австрии
- Готовится успешная команда для участия в предварительном отборочном соревновании в Австрии на уровне федерации для Чемпионата мира по профессиям
- Сумма инвестиций в проект «увеличение количества принимаемых на обучение учеников в два раза», включая перестройку и оснащение помещений соответствующими приборами, составила 670.000 евро.
- Учебная мастерская в г. Вене, Иннштрассе, становится центром обучения новой учебной профессии железнодорожных специальностей на предприятии – «Техника безопасности железнодорожного движения»

## Профессионально-технические учебные заведения Австрии

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УЧИЛИЩА С НЕПОЛНЫМ СРЕДНИМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

- Продолжительность обучения: от 1 года до 4 лет, в большинстве случаев – 3 года (ученики в возрасте от 14 до 17 лет)
- Общее образование и подготовка
- Главный упор делается на обучение на практике на учебных курсах, в лабораториях и на практических занятиях
- Обязательное обучение на практике на предприятиях во время летних каникул
- Сертификат о профессиональной подготовке (Аттестат профессионального образования) не дает права на поступление в вуз, однако, есть возможность посещения «курсов дополнительного образования» (продолжительностью от 2 до 3 лет), завершающихся сдачей экзамена на аттест зрелости
- Сертификат о профессиональной подготовке дает право на занятие регламентированными видами профессий

### **ОБУЧЕНИЕ УЧЕНИКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

#### **Требования к приему учеников:**

Старше возраста обязательного школьного образования (при этом успешное окончание неполной средней школы не обязательно)

**Продолжительность:** от 2 до 4 лет (в большинстве случаев - 3 года)

**3,5 или 4 дня:** обучение на предприятии

**1 день или 1,5 дня:** посещение профессиональной школы

**В сельской местности:** посещение профессиональной школы в течение нескольких недель, а в остальное время обучение на предприятиях

**Профессиональная школа с неполной учебной неделей:**

$\frac{2}{3}$  технические предметы, связанные с профессией  $\frac{1}{3}$  общее образование

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПОЛНЫЕ СРЕДНИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ**

- **Техникумы:** обучение по специальности, как напр. следующих направлений - машиностроение, электротехника, электроника, электронная обработка данных и организация, строительная техника, химическая и текстильная промышленность
- **Техникумы в области моды и швейной промышленности**
- **Техникум в области туризма**

- **Коммерческие / торговые техникумы**
- **Техникумы в области профессий сектора услуг**
- **Техникумы сельского и лесного хозяйства:** как напр., по специальности сельского хозяйства и садоводства, виноделия и плодородства, молочной промышленности)

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПОЛНЫЕ СРЕДНИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ**

Техникум, помимо общего образования, предлагает и профессиональное образование. Уникальное преимущество такой формы образования – обучение в различных местах обучения!

Учебные программы предусматривают обучение продолжительностью 5 лет с учетом возраста учащихся.

Учебная программа разделена на три равных части:

**Общее образование:** иностранные языки, история, география, математика, естественные науки, права и т.д.

**Теоретическое профессиональное образование:** механика, электротехника, строительство и т.д.

**Профессиональная практика:** на практических учебных курсах, в лабораториях, в виртуальных компаниях, на кухне и другом производственном оборудовании.

Обязательные периоды практического профессионального обучения на фирмах и предприятиях во время летних каникул

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПОЛНЫЕ СРЕДНИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ**

**Прием учеников:** Успешное окончание 8 классов, по определенным специальностям – вступительный экзамен или тест на пригодность к обучению (техникумы с художественным профилем)

**Продолжительность:** 5 лет (в возрасте от 14 до 19 лет)

**Квалификация:** Аттестат зрелости, дающий право на поступление в вузы и университеты всех типов + профессионально - начальная квалификация, предоставляющая доступ к регламентированным видам профессии

**Хорошие шансы на профессиональный рост:**

Менеджмент среднего звена на предприятиях;

Получение звания «инженера», возможность открытия собственного бизнеса

в 1950 г.: ок. 10.000 обучающихся

в 2000 г.: свыше 105.000 обучающихся

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПОЛНЫЕ СРЕДНИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ – КВАЛИФИКАЦИИ**

**Право на поступление в высшее учебное заведение:** университеты, вузы и специальные вузы всех типов (за исключением немногих специальностей, как напр., древних языков или медицины)

Студенты, окончившие техникум и бизнес-университет, в возрасте 24 лет приобретают двойную квалификацию.

Студенты, окончившие техникум, вправе пропустить первый год обучения в специальном вузе по той же специальности без экзаменов и продолжить обучение во втором курсе.

**Менеджмент среднего звенья на малых и средних предприятиях:**  
«Инженеры» отвечают за контроль над производственными процессами в Австрии и участвуют в научно-исследовательской деятельности!

**Открытие собственного бизнеса/предприятия:** Регулирование коммерческой деятельности входит в программу экзаменов. Обучающиеся одновременно сдают экзамен на свидетельство навыков предпринимателя Палаты экономики Австрии (входит в учебную программу техникума!)

**Каким образом можно обеспечивать предложение профессиональных знаний и навыков, требуемых для профессии, в полном объеме?**

**В систему входят** как учебные заведения и техникумы с полной учебной неделей, так и профессиональные школы с неполной учебной неделей (обучение учеников на производстве)

**Обязательные связи с предприятиями (в т.ч. даже и с малыми и средними предприятиями!)**

**Курсы обучения** в профессиональных школах с неполной учебной неделей

**Курсы обучения на крупных предприятиях**

**Межпроизводственные учебные центры:**

Организации работодателей создали учебные центры для обучения учеников в сфере строительной промышленности

**Объединение** двух или нескольких обучающих малых специализированных предприятий **с целью обучения учеников**

## **ОБУЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

**Преподаватели общих предметов:** обучение в университете + практика обучения

**Преподаватели теоретических дисциплин профтехобразования:** обучение в университете + 4 года практики в промышленности

**Преподаватели практических дисциплин профтехобразования:** выпускники программ профессионально-технического образования + обучение в педагогическом вузе

**Важное значение имеет профессиональная практика преподавателей на протяжении нескольких лет!**

## **Продолжение образования и повышение квалификации преподавателей:**

- Обучение на практике сроком 1 год или 2 года
- Получение дополнительных квалификаций в сфере иностранных языков или информационных технологий
- Организация семинаров и курсов в педагогических вузах или школах
- Развитие учебных заведений в отличие от семинаров, проводимых «за пределами» школы
- Очные семинары в отличие от семинаров в режиме он-лайн (blended learning)
- Интернационализация, сознание европейской идентичности, многоязычие, языки стран Восточной Европы, межкультурное обучение
- Научные исследования в сфере образования и дидактики

## **«Экзамен на аттестат о профессиональной зрелости» (введен в 1997 г. и расширен в 2008 г.)**

Дополнительная аттестация кандидатов, окончивших профессиональное обучение на предприятии или профессионально-технические учебные заведения, дающая право на поступление в высшие учебные заведения всех типов.

**4 экзамена:** немецкий язык, английский (или другой иностранный язык), математика, экзамен по специальности как экономика, туризм и др. Поддержка для учеников на предприятиях, позволяющая им сдавать экзамены во время их обучения на предприятии

**Весьма успешная модель:** 7300 обучающихся профессиям различных видов готовятся к сдаче Экзамена на аттестат профессиональной зрелости.

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ:**

**(Палат экономики Австрии, Палаты рабочих и служащих Австрии)**

Проведение переговоров о назначении оплаты труда учеников на производстве и учеников, проходящих практику на предприятиях

**(Коллективный договор)**

■ **Отделы по вопросам профобучения** (органы власти первой инстанции в области профобучения):

■ созданные в составе Земельных (региональных) палат экономики

■ отвечающие за профобучение на первом уровне

■ аттестация пригодности обучающих предприятий (в отношении персонала и технической оснащенности предприятия)

- проверка и регистрация договоров об обучении учеников на предприятии
- ведут секретариаты Земельных консультативных советов по профобучению
- оказание консультаций обучающим предприятиям
- оказание консультаций ученикам на предприятии

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ:**  
(Палат экономики Австрии, Палаты рабочих и служащих Австрии)

**Центры обучения учеников на производстве и благосостояния молодежи:** представляют интересы учеников на предприятии и обучающихся

**Федеральный консультативный совет по вопросам профессионального обучения** (12 имеющих право голоса членов Палаты экономики Австрии и Палаты рабочих и служащих Австрии):

Подготовка положений, регулирующих учебные профессии и оказание консультаций Министерству экономики

**Земельные консультативные советы:** 4 члена Палаты экономики Австрии и Палаты рабочих и служащих Австрии

Имеют право самостоятельно представлять предложения по составу аттестационных комиссий по проведению экзаменов а получение квалификационного разряда по профессии.

Организация соревнований учащихся и преподавателей (на звание «преподавателя года»)

**НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ЗАДАЧИ АВСТРИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ (1)**

**1.Основанная на компетенциях реформа учебных программ**

- Предоставление учебным заведениям в большей степени самостоятельности и ответственности (ок. две трети содержания учебных программ – обязательные, только одна треть выбирается преподавателем), предметы по выбору.
  - Обучение и аттестация на основе компетенций
  - Уделяется больше времени проектам, в т.ч. в рамках различных предметов
    - Ключевые навыки, ключевые компетенции
    - Сокращение количества уроков в неделю
    - Образовательные стандарты

## **2. Политика Евросоюза**

- Европейская/Национальная система квалификаций (EQF/NQF) знания, навыки, компетенции
- Категории Международной стандартной классификации в области образования (МСКО - ISCED)
- Признание неформального и случайного обучения

## **НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ЗАДАЧИ АВСТРИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ (2)**

### **3. Привитие у учащихся «предпринимательского мышления»**

- Инициатива, направленная на налаживание сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями (создание связей между предприятиями и сферой образования)
- Учебно-имитационные фирмы (моделирующие работу компании на компьютере, включая торговые операции с другими странами)
- Австрийский центр учебно-имитационных фирм (АСТ – Austrian Center for Training Firms) играет роль банка, системы социальной защиты, социального страхования и другие функции
- Предприятия, создаваемые учениками «Junior firms»

### **4. Содействие приобретению социальных компетенций**

- Внедрение социальных и личных компетенций в учебные программы, изучение учебных предметов на английском языке (CLIL), работа в группах, обучение принципам гражданского общества

## **НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ЗАДАЧИ АВСТРИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ (3)**

### **5. Дипломные проекты**

Внедрение в 1997/9 гг.

Группа 2 – 5 учеников под руководством одного преподавателя

Продолжительность проекта: от 6 до 9 месяцев

Осуществление практических проектов в рамках учебного заведения (50%), а также проектов с партнерами вне школы (50%)

Включая предметы разных специальностей (технические предметы, дизайн, бухгалтерский учет и учет затрат, маркетинг, аспекты окружающей среды)

Профессиональная презентация и документация проекта Две трети проектов успешно осуществляются

«Педагогический дом 2005 - 2015 гг.»



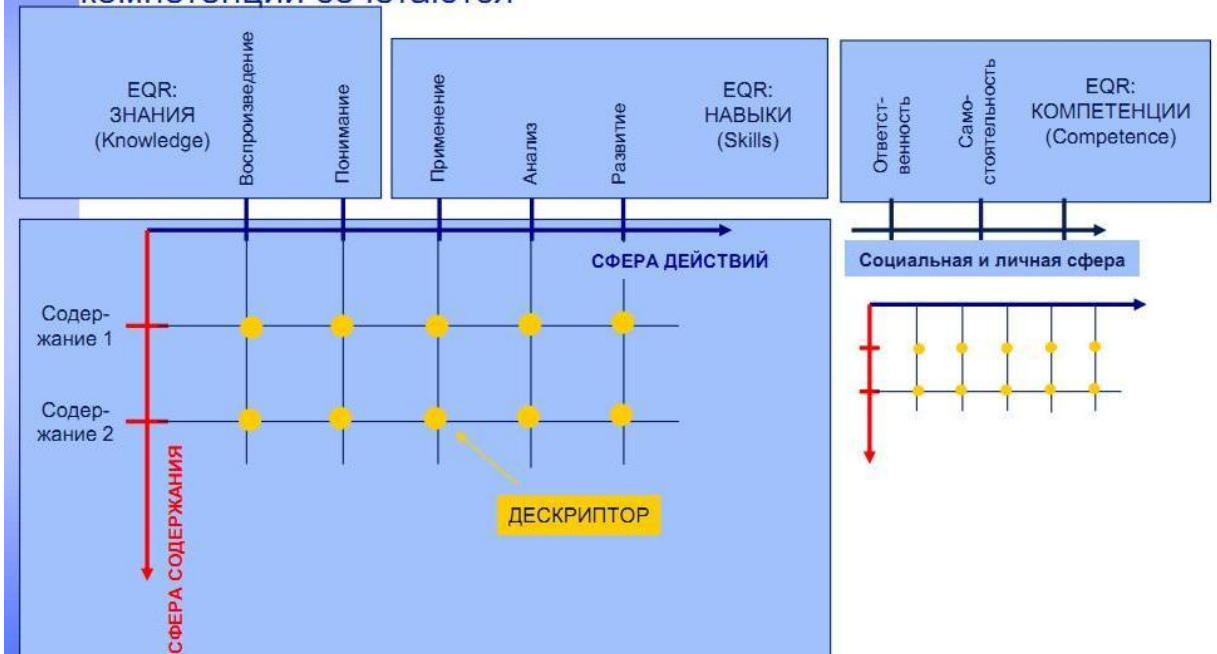
1. Образовательные стандарты
2. Преподавание, основанное на компетенциях
3. Учебные программы, основанные на компетенциях
4. Общие экзамены и экзамены по профобучению

Стандарты качества профобучения = QIBB



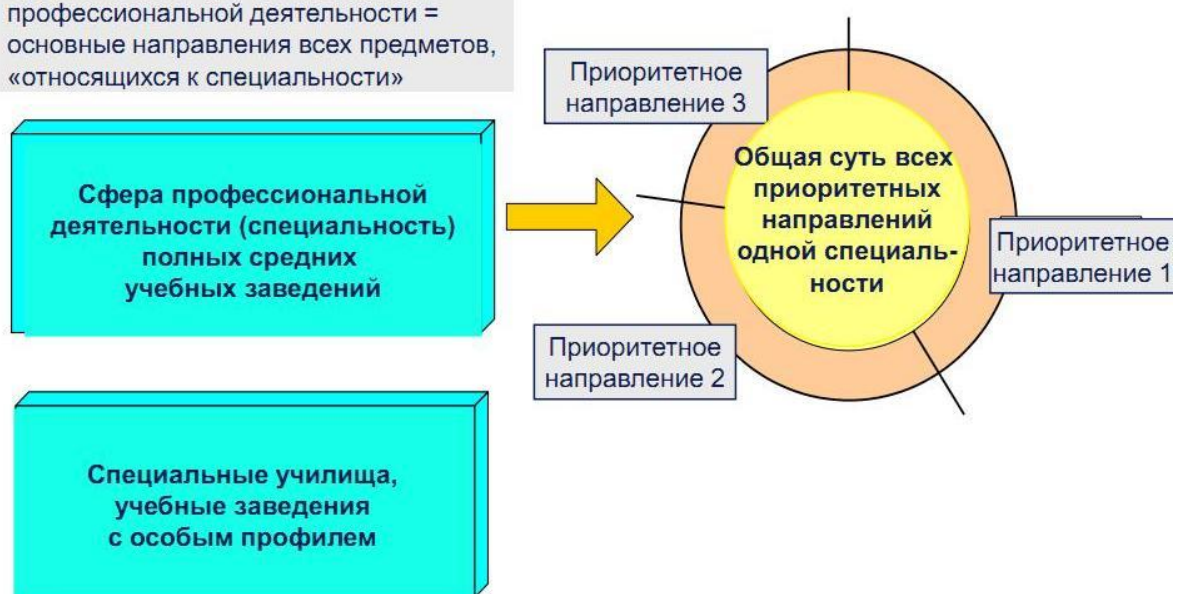
## Элементы системы: модель компетенций, дескрипторы уровня, примеры

Европейская система квалификаций (EQR) и австрийская модель компетенций сочетаются



## Образовательные стандарты: способность к трудоустройству (трудоустраиваемость)

Существенные требования сферы профессиональной деятельности = основные направления всех предметов, «относящихся к специальности»



Экзамен на аттестат зрелости и получение диплома профессионально-технических полных средних учебных заведений разной специализации

bm:uk

HTL, HAK, HLW/M/T, LUF, Bakiр/Basop



## НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ЗАДАЧИ АВСТРИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ (4)

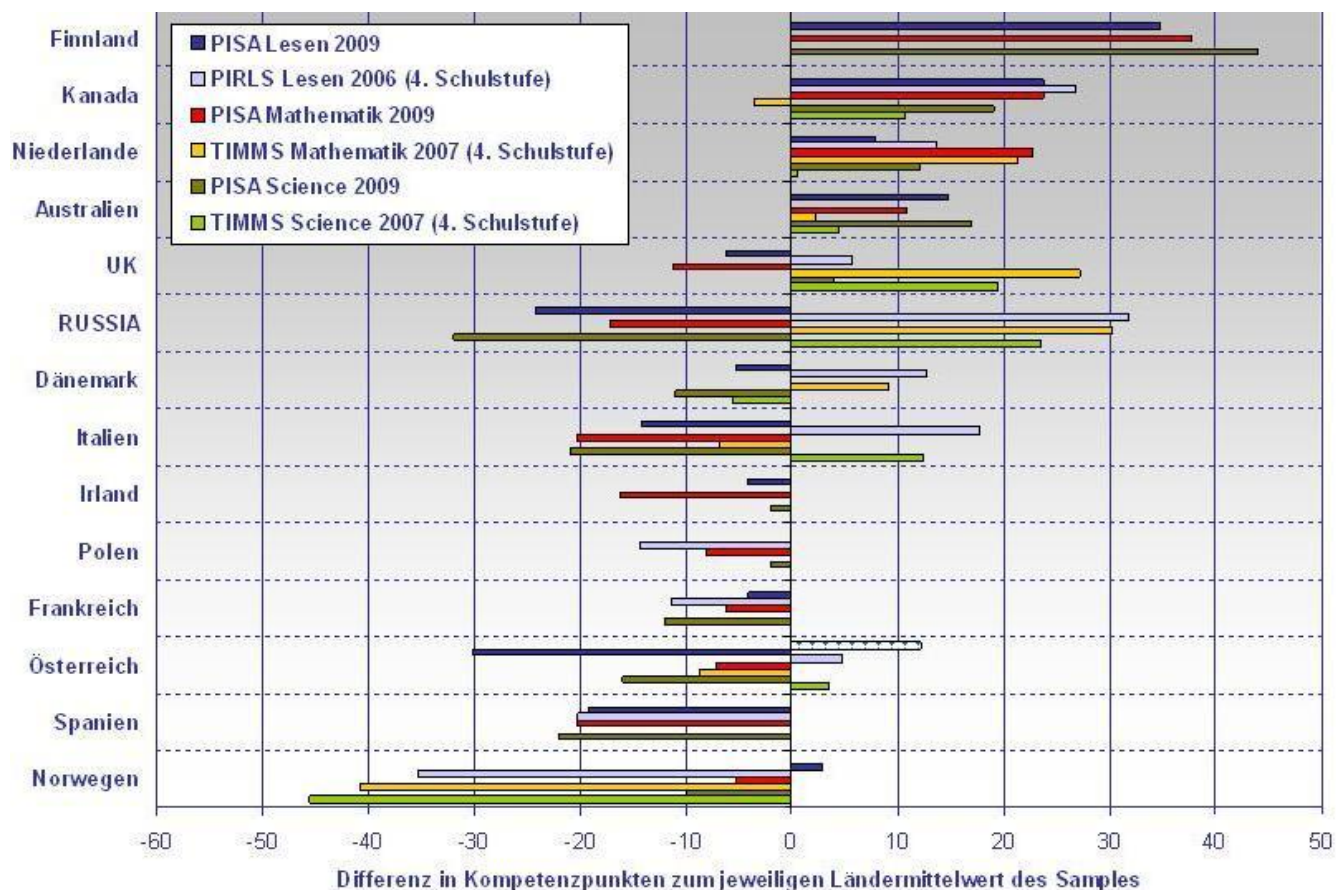
### 6. Обеспечение качества обучения

- Сеть обеспечения качества учебных заведений (Network Q.I.S.)
- Автономия учебных заведений
- Профиль учебных заведений

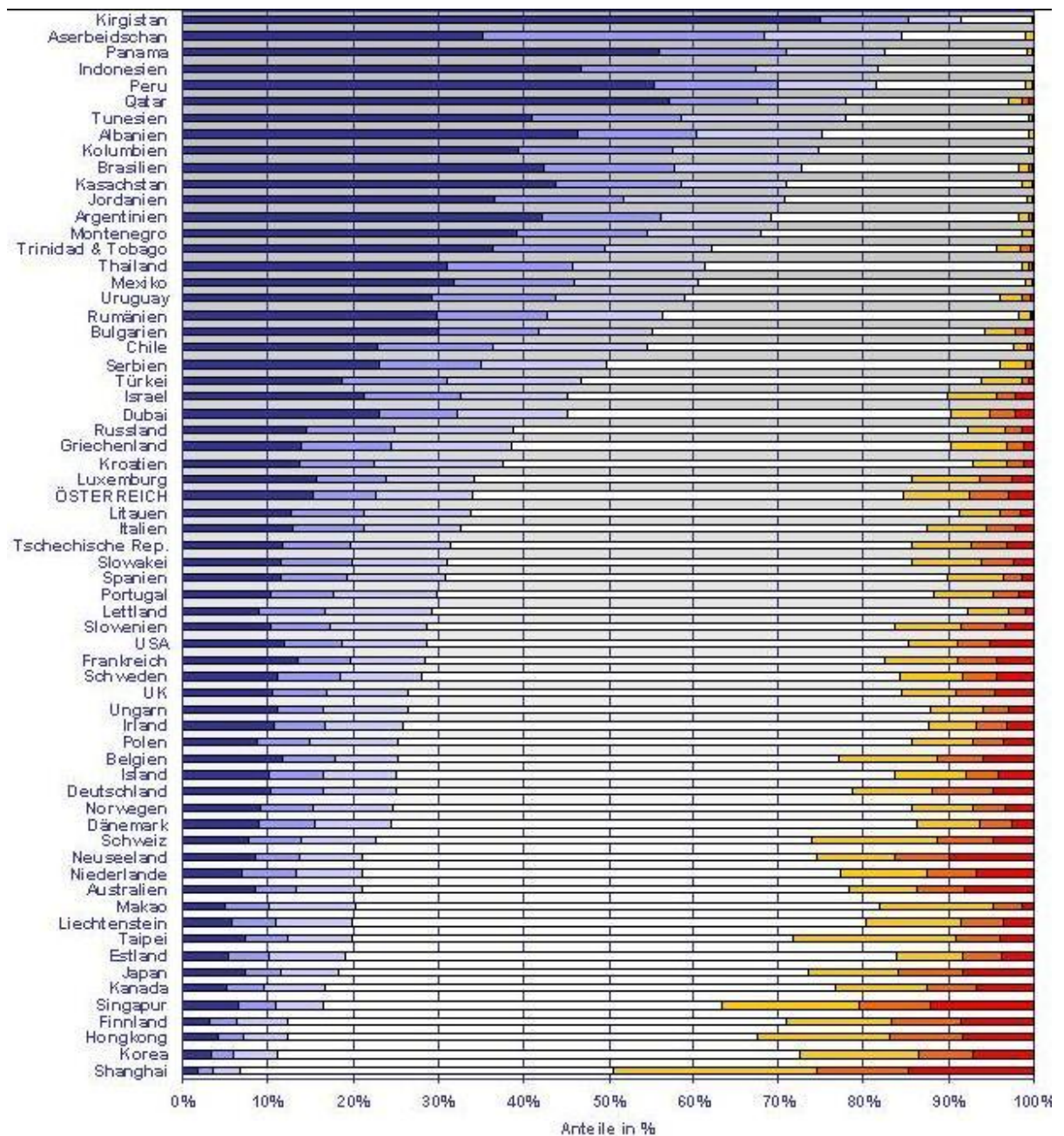
### 7. Иностранные языки

- Английский язык на уровне начального образования
- Английский язык в дуальной системе (двойного образования)
- Международное сотрудничество, программы Евросоюза «Сократ» (SOCRATES) и «Леонардо» (LEONARDO)
  - Изучение учебных предметов на иностранных языках (CLIL)

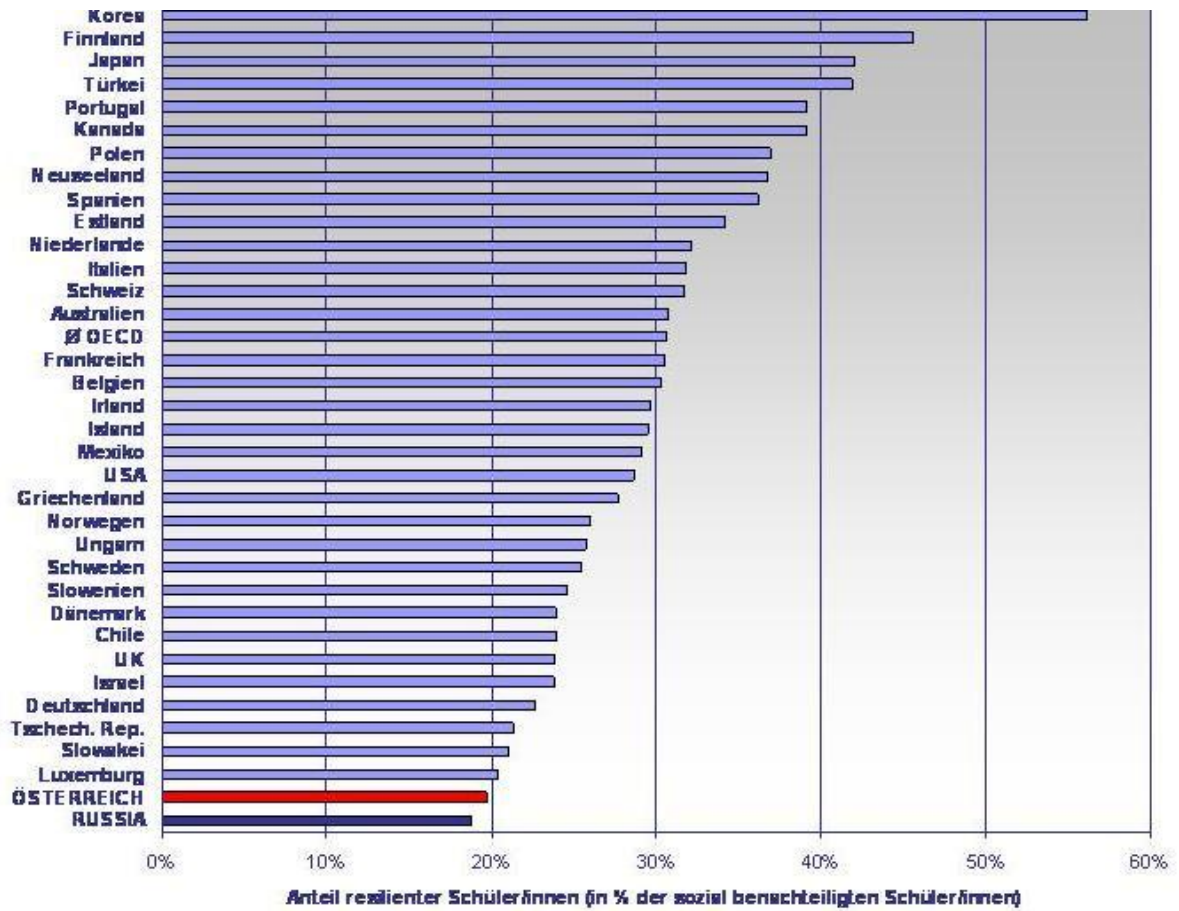
**Результаты учебы учеников на основании различных Международных исследований образовательных достижений учащихся**



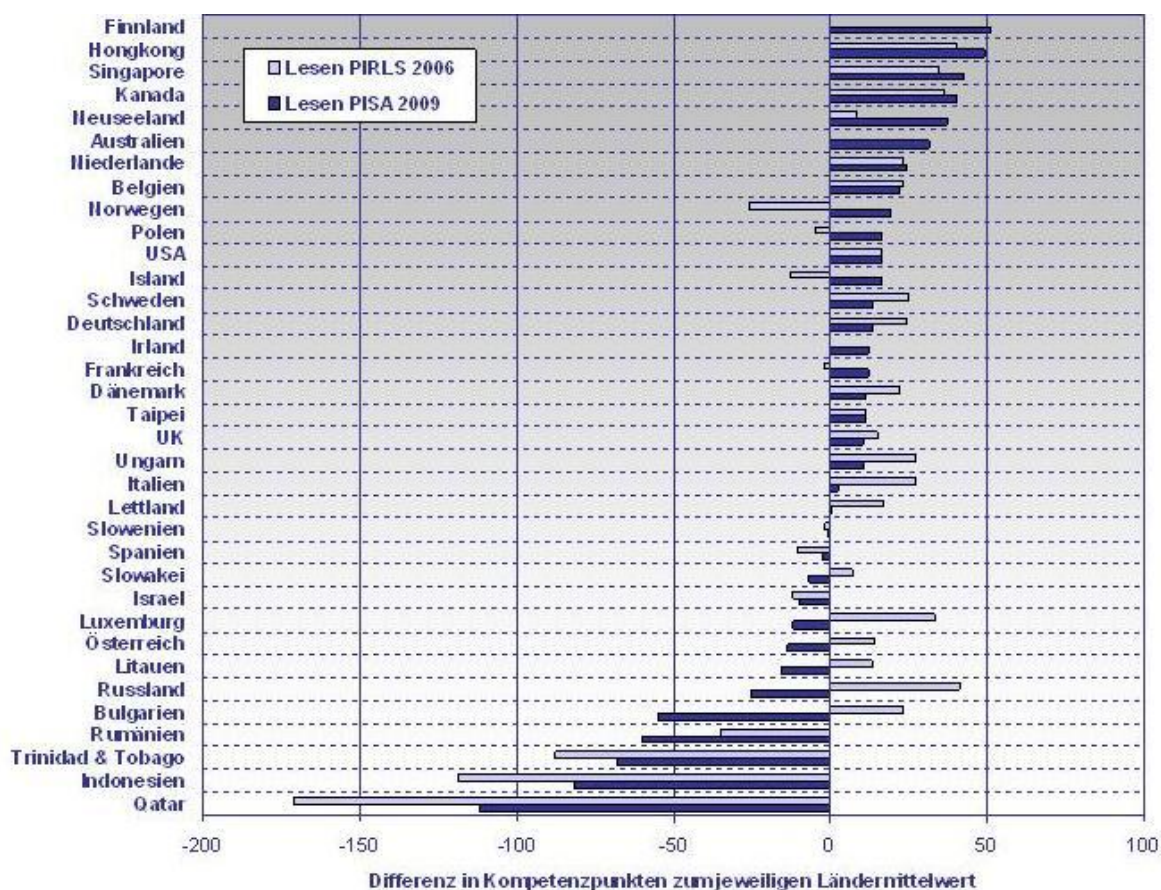
## Разница баллов по компетенциям по сравнению со средним значением в других странах



Доля учеников, способных быстро восстанавливать физические и душевные силы (среди учеников, ущемленных в социальной сфере)



**Результаты тестирования (15-летних учеников) грамотности чтения  
PISA 2009 г. и PIRLS 2006 г.  
(среди 10-летних учеников)  
Разница средних показателей всех рассматриваемых стран**



**Методическая рабочая группа –**  
**„Обеспечивать живой и устойчивый процесс**  
**преподавания и обучения“**  
**Сузанне Цахс (Susanne Czachs) 2011**

**МОЙ СОБСТВЕННЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ МЕТОД – ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ**

**Как Вы сами видите Ваш практический метод?**

При помощи самопроверки узнайте больше о том, как Вы сами оцениваете Ваш практический метод.

Поставьте в дальнейшем перед собой нижеследующие вопросы:

- Какие элементы дидактики и какое их количество я нахожу в моей практике? Какое их количество я уже реально применяю?
- Какие области я хотел бы усилить в будущем? Какие методы я буду использовать для этого?

При помощи данной самопроверки, как инструмента подхода к тематике, Вы быстро и наглядно получите представление о том, какие акценты Вы поставите сами для себя в будущем, чтобы сделать Ваше преподавание живым и устойчивым.

Проф. д-р. Рольф Арнольд (Prof. Dr. Rolf Arnold)

<b>Перечень вопросов „собственный практический метод“</b>	часто	нередко	редко	никогда
<b>Даю ли я обучающимся реальный доступ к основам сути?</b>				
Я пытаюсь, по возможности, увязать новый материал с ситуациями из жизни обучающихся (например, постановка проблем).				
Я осознанно сокращаю мои вводные и использую дидактические материалы для самостоятельной проработки (используя наводящие вопросы и т.д.).				
Я увязываю новое с уже имеющимися знаниями и вопросами обучающихся.				



Комплексные постановки проблем я оставляю на самостоятельное применение и тренировки в проработке нового.				
Я документировано стремлюсь к тому, чтобы, при возможности, все обучающиеся получили доступ к теме, и открываю дифференцированные пути для усвоения, <del>разбора и углубления</del>				
<b>Поощряю ли я социальное или кооперативное обучение?</b>				
Я не ограничиваюсь изложением („передачей“) информации, а делаю акцент на обучающий разбор и на работу учащихся, <u>направленную на усвоение.</u>				
Я обращаю внимание на способности обучающихся к коммуникации и кооперации и даю консультации и целенаправленную обратную связь.				
<b>Усиливаю ли я компетентность методов?</b>				
На каждом из моих уроков я предлагаю для практического упражнения как минимум один метод для самостоятельного обучения.				
Я обращаю внимание на то, как мои обучающиеся сами учатся улучшать собственные методы обучения и даю консультации и целенаправленную обратную <u>связь</u>				
Я обращаю внимание на то, насколько и как мои ученицы и ученики в состоянии самостоятельно получать и обрабатывать необходимую им информацию и даю консультации и целенаправленную <u>связь</u>				
Я могу сдерживаться (вначале) даже в тех случаях, когда я замечаю, что обучающиеся имеют сложности или допускают ошибки.				
<b>Переживают ли обучающиеся чувство собственной активности (не беспомощности)?</b>				

Я обращаю внимание на то, чтобы не обидеть участников или не усилить имеющиеся обиды.				
Я обращаю внимание на то, чтобы и слабые участники, и они особенно, переживали чувство успеха и их хвалили.				
Я всегда уважительно говорю с моими учениками и особенно много внимания уделяю именно тем, кто представляется мне сложными.				
Я исправляю мои собственные неконтролируемые реакции.				

## ОБУЧАТЬСЯ И ОБУЧАТЬ – ОСНОВНЫЕ ДОПУЩЕНИЯ

Целевые вопросы:

- Ваше определение „обучаться“ и „обучать“?
- Какие факторы оказывают воздействие на Ваш урок?
- Как стоит рассматривать отношения между обучающимися и обучающими?

Обучающий передает содержание, чтобы достичь конечных результатов обучающего мероприятия. Содержание складывается из знания, навыков и ценностей. Он или она и далее остается ответственными за процесс, иными словами, за тот особый вид, которым передается содержание. Обучающий руководит процессами в группе и использует поддерживающие навыки, чтобы передать содержание.

Основными критериями хорошего организационного дизайна учебного процесса являются условия, когда обучающиеся и обучающий находятся в хорошем состоянии обучения, когда процесс доставляет радость, и обучающиеся хотят принимать участие и что процесс предлагает целый набор вариантов различного опыта.

При помощи дизайна учебного процесса учебный материал подается в соответствии с определенной структурой и в определенной последовательности. Необходимо при этом делать различия между дедуктивным и индуктивным методами подачи материала, иными словами, сначала представлять концепцию, а затем побуждать слушателей к получению практического опыта активному пониманию материала или самим работать над темой, чтобы в заключение установить связь с теорией.

На организацию учебного мероприятия оказывают воздействие желания, цели и ожидания группы, размер самой группы, известность преподаваемого материала, рамочные условия, пол участников,

предписанное или добровольное участие обучающихся. Уважайте индивидуальность личностей, основы их веры и их биографии обучения. Учебное мероприятие обязано предоставлять всем участникам хорошие условия для обучения.

Обучать и обучаться основывается на равноправном партнерстве между обучающими и обучающимися и на круговращении оказания взаимного влияния:

- Как обучающий, так и обучающиеся учатся.
- Обучающиеся не являются пустыми сосудами.
- В равноправном партнерстве нет места для нахождения виновного.
- Каждый и каждая сам отвечает за свое обучение.

### **Предварительная гипотеза об обучении и преподавании**

■ Преподавание - это процесс. Для этого обучающие создают контекст, позволяющий обучаться в разделах наук и в их применении, в сфере навыков, а также в шкале ценностей и постановки целей.

■ Обучение - это процесс усвоения знания и навыков. Лучше всего обучаться индивидуально, особенно если то, чему вы должны научиться, вы рассматриваете как важное или ценное для себя.

■ Обучающиеся хотят до определенного предела сами определять процесс обучения, даже если иногда это и не видится именно таким образом. Они реагируют на пассивное обучение не заинтересованно, с противодействием.

■ Люди имеют разнообразный опыт и знания, которые необходимо встраивать в процесс преподавания.

■ Обучающий должен быть в состоянии создать защищенные (!) рамочные условия, в которых обучающиеся сами смогут взять на себя ответственность за собственный процесс обучения.

■ Большая часть обучения протекает неосознанно.

■ Большое влияние на обучение оказывает наше эмоциональное состояние.

■ Важнейшей предпосылкой обучения является Rapport (в переводе с английского: отношение, связь, соответствие, гармоничные взаимоотношения). Этот доверительный контакт между обучающими и обучаемыми является основой работоспособности группы. („Химическое соответствие“.)

### **Самоуправляемое обучение**

Прежде всего, системно-конструктивистская предпосылка рассматривает значение самоуправляемого обучения в качестве важного фактора для успешного обучения в течение всей жизни. Под этим часто ошибочно понимается, что обучающиеся приобретают компетенцию „учить себя сами“ и, тем самым, не видят более необходимости в преподавателе. Рассматривая Арнольда {Arnold (2007)} мы хотим дать разъяснения этому понятию:

обучающийся действует самоуправляемо, если

- он сам, например, определяет свои потребности в обучении,
- он сам выбирает необходимые ресурсы (учебные пособия, семинары и

т.д.),

- он сам определяет в обучении свои личные цели, пути, темп,
- он сам использует адекватные методы
  - и оценивает сам собственный процесс обучения с точки зрения достижения собственного успеха.

*Обучение, рассматривая его с конструктивистской точки зрения, является балансом между инструкцией (иными словами, предложением знаний, предложением толкований, демонстрацией) и наблюдением за конструкциями (иными словами, рефлексивной проверкой форм усвоения участниками). (Арнольд/Кремер-Штюрцль/Зиберт 2005, стр. 34) (Arnold/Krdmer-Styrzl/Siebert 2005, S. 34)*

### **Дидактика предоставления возможностей против дидактики создания**

	<b>Дидактика создания</b>	<b>Дидактика предоставления возможностей</b>
Ориентировка обучающихся и обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучающие активны, обучающиеся пассивны</li> <li>- Обучающиеся дефицитны и нуждаются в формировании в соответствии с определенными установками</li> <li>- Слабое взаимодействие между обучающими и обучающимися и между самими обучающимися</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучающие сдержаны – обучающиеся активны</li> <li>- Сильное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса</li> </ul>
Освоение смысловых задач	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Передача информации</li> <li>- Замещающее освоение в лице обучающего</li> <li>- Поэтапное, мелкими шагами, определенное заранее предоставление информации</li> <li>- Оказание помощи при освоении „правильного“ (единственного) решения на пути проторенного движения в обучении</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучающиеся сами получают необходимую им информацию</li> <li>- Самостоятельное освоение обучающимися</li> <li>- Наблюдение за процессами обучения, встречный вопросы, выжидание</li> <li>- Собственные опыт, пути и решения допускаются („Помощь для оказания помощи самому себе“)</li> <li>- Помощь в конструкции, реконструкции и демонтаже</li> </ul>
Первостепенная задача	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Предоставление и выполнение требуемых канонов знания</li> <li>- Фиксация на содержании</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Развитие и создание рефлексивного знания</li> <li>- Ориентирование на компетентность</li> </ul>

Основная установка обучающего	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наставления обучающимся</li> <li>- Плановое мышление в направлении реализации запланированных шагов в преподавании</li> <li>- Позиция продвигающего (обучающиеся внедряется материал и т.п.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сопровождение в обучении</li> <li>- Консультирование в обучении</li> <li>- Поддержка в самостоятельных действиях</li> <li>- Позиция тянущего (обучающиеся обращаются, при необходимости, за помощью по материалу и т.п.)</li> </ul>
Центральные понятия	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучение</li> <li>- Предоставление</li> <li>- Ведение</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Автономное изучение</li> <li>- Усвоение</li> <li>- Самостоятельность</li> </ul>

Арнольд (2009) стр. 178 Arnold (2009) S. 178

### **Исследования мозга и обучение**

Целевые вопросы:

- Какого основного тезиса придерживается конструктивизм?
- Что понимается под аутопоэзными системами?
- Какие знания предоставляет исследование процессов обучения?
- Какое влияние имеют результаты исследований процессов обучения на дидактический метод?
- Какие приводятся аргументы, позволяющие рассматривать обучение в качестве комплексных процессов?
- Благодаря чему возможно обучение в течение всей жизни?

Познание (обучение) как конструкция: Основной тезис конструктивизма говорит: люди являются аутопоэзными, самоорганизующимися, операционно-закрытыми системами. Внешняя реальность не доступна нам сенсорно или когнитивно. Мы связаны с окружающим миром только структурно, это означает, что мы превращаем при помощи нашей нервной системы импульсы из вне „структурно детерминировано“, иными словами – на базе определенных биографией конкретных психологически когнитивных и эмоциональных структур.

Получаемая таким образом реальность не является репрезентативной, отражением внешнего мира, а представляет собой функциональную, жизнеспособную конструкцию, которую разделяют другие люди, и которая зарекомендовала себя жизненно целесообразной с точки зрения биографии и половой принадлежности. {Зиберт 1999 (Siebert 1999)}

Аутопоэзные системы структурно детерминированы, на них не может оказываться непосредственное воздействие из вне, и они воспроизводят себя сами. По теории конструктивизма в процессе обучения люди развивают жизненные (принятые, пригодные, функциональные,

жизнеспособные) модели, которые позволяют им ориентироваться в принципе недоступном им мире и решать проблемы.

Основываясь на исследованиях процессов обучения, сегодня отходят от иллюзии того, что существует некая дидактика, позволяющая нам „обучаться“ при помощи „обучения“. Людей нельзя понимать как „простые механизмы“, функционирующие по принципу вход – выход. (Это объясняет проблематику того, что иногда содержание преподносится максимально хорошо и ясно, и, тем не менее, не усваивается участниками процесса обучения.)

Нейродидактика или познание (обучение) как субсимвольное, нейтральное образование взаимосвязей: нейрональные сети не имеют законов (правил сочетания), например, „сохраняются“ для распознавания моделей, напротив, „знание законов“ репрезентируется при помощи конструкции нейтральных сетей или усиления нейтральных связей (обучающиеся сети). Тогда духовные процессы предстают совсем в ином свете. Такие процессы не являются перестановкой символов согласно определенным правилам, а символический процесс, трудно поддающийся описанию в соответствии с правилами, в ходе которого внутренние репрезентации устойчиво изменяются. Правила не в голове, они необходимы лишь для того, чтобы задним числом неплохо описать определенную духовную работу“ {Шпитцер 2000 (Spitzer 2000)}.

Обучение, таким образом, происходит в само референтной системе, комплексность которой возникает самостоятельно из собственных структур. В зависимости от биографии предыдущего обучения и раннего опыта система каждого отдельного индивидуума предстает комплексной и отличной от других. То, что мы учим, зависит от действительности и значения нашей индивидуальной системы.

Становится ясно, почему определенная информация воспринимается и „перерабатывается“ обучающимися, а другими - однозначно игнорируется как „неважная“ и как бы „не воспринимается“.

По этой причине обучаются часто не тому, что преподается, а чему-то другому, не очень связанного с тем, что преподавалось, или учатся чему-то, что вообще не преподавалось.

На основе физиологических данных Шпитцер (2002) Spitzer (2002) высчитывает воспринятый мозгом общий объем информации (Input) в размере чуть менее 100 мегабайт в секунду. Этот невероятный объем информации должен быть преобразован в импульсы. По большей части они покидают наш мозг и управляют нашим поведением. Этот выход (Output) Шпитцер определяет в размере 50 мегабайт в секунду. В силу такого огромного количества поступающих данных (Datainput) память должна работать как сито. Это означает, что избыточное проходит насквозь, а важное, что хотелось бы сохранить, сохраняется. Огромное количество „информации“, которая хотя и существует физически, но не является

релевантной для конкретного лица и его миропонимания, не „воспринимается“.

Двойная функция мозга является основой для дееспособности человека:

- **Обучаться и вспоминать:** воспринимать важную информацию, запоминать и предоставлять в распоряжении в соответствующих ситуациях.

- **Забывать:** огромное количество неструктурированной информации памяти избегается. Она парализовала бы любое действие, захлестнув сознание.

Принципиально Шпитцер описывает работу и производительность человеческого мозга следующим образом: „Наш мозг превращает мимолетные впечатления в постоянные связи между нервными клетками. Из впечатлений образуются следы в мозге“. В нашем мозге наличествуют представления о мире и теле. Обучение и память ведут к долговременно измененным сигналам при их передаче между нервными клетками. Лишь по прошествии часов или дней молекулярные изменения завершаются. Эмоциональное состояние и сон играют при этом большую роль (Маркович 2002, Шпитцер 2002 / Markowitsch 2002, Spitzer 2002).

Основываясь на результатах этого и других нейробиологических исследований, могут быть описаны тезисы, которые подтверждают возможность обучения на протяжении всей жизни (см. также Зиберт 2009, стр. 33 и последующие / siehe auch Siebert 2009, S. 33 ff.):

- Обучение осуществляется путем образования связей между нейронными ассоциативными ареалами. Чем более многообразны такие связи - тем более комплексны и устойчивы процессы обучения.

- Эти взаимосвязи не являются застывшими конструкциями, они постоянно изменяются под воздействием ментальной работы.

- Пластичность мозга позволяет обучаться в течение всей жизни.

- Нейронные цепи являются самоорганизующимися и аутопоэзными, это означает, что они связаны только с окружающим. Даже при слушании презентации или доклада мозг коммуницирует, в основном, сам с собой.

- Успешное обучение высвобождает нейротрансмиттеры, вызывающие чувство счастья.

- Мозг работает осознанно и неосознанно, таким образом, постоянно идут процессы вторичного обучения.

- Когнитивные раздражения, эмоции и чувственные восприятия находятся в многообразной связи друг с другом, таким образом, что „целостное обучение“ приобретает большое значение.

- При помощи детекторов подключения, детекторов релевантности и детекторов нового, которыми располагает мозг, „обрабатываются“ только значимые данные по обучению, обладающие новизной и способные связываться с уже имеющейся информацией.

- Когнитивные раздражения всегда „обусловлены“ ситуацией, так как наша нервная система находится во взаимосвязи с социальным и экологическим

окружением.

■ Мозг обладает памятью, связанной с местом, временем и источником, поэтому обучение всегда происходит в рамках контекста.

## **ЦЕНТРИЗМ НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРОТИВ ЦЕНТРИЗМА НА ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Целевые вопросы:

■ В чем различия урока, центрированного на преподавателе, от урока, центрированного на обучающихся?

■ Какие примеры Вы знаете из преподнесенного, выработанного и исследовательского методов обучения?

Обширный репертуар методов помогает Вам находить правильный, адекватный подход для различных областей знания и различных целевых групп. Пробы новых подходов и методов могут помочь обучать более целенаправленно и интересно, и помогать проявлению собственной инициативы обучающихся.

**Преподнесенные методы обучения** имеют высокий уровень структурирования, подготовка содержания и организация процесса преподавания и обучения в значительной мере определяются учителем (например, формальный урок, доклад, лекция, демонстрация, показ, как надо делать). Эти методы центрированы на докладывающую персону и ее личность.

**Выработанные методы обучения** имеют средний уровень структурирования. Обучающий уже не стоит в центре, процесс преподавания частично запланирован, частично открыто организуется, благодаря усилению собственной инициативы обучающихся (например, проблемно базированное обучение, руководимая практика или упражнение и т.д.)

**Исследовательский метод обучения** отличается от выработанного более высоким уровнем собственной активности обучающихся. Эти методы имеют незначительный уровень структурирования, обучающиеся в значительной мере должны самостоятельно выработать предметные структуры и трансформировать и интегрировать их в свои собственные когнитивные структуры (например, работа над проектом, изучение примера, плановая игра и т.д.).

Методологическим краеугольным камнем **центрированного на преподавателе** урока является фронтальный урок. Он отличается доминированием учителя и зависимостью ученика.

Во время фронтального урока тренер держит бразды в своих руках: он определяет тему и происходящее на уроке. Процесс обучения и поведение участников полностью находятся под его контролем. Таким образом, он берет на себя важнейшие задачи по управлению, контролю и оценке процесса. Также и распределение возможных шансов на



собственную деятельность учащихся полностью находится в его распоряжении.

В противоположность этому стоит **центрированный на обучающихся** урок. Обучение осуществляется в работе с партнером или в группах, после получения ими рабочего задания и, в значительной мере, управляется. Как при разделении труда, так и при одинаковых в работе методах необходимо обращать внимание на то, чтобы рабочие процессы на самом деле требовали работы в группах и стимулировали ее. Тренер берет на себя роль наблюдателя, активного слушателя, советчика. Он заботится о планировании работы внутри группы, о ретроспективном взгляде на проделанное и о результате работы, способствующем обучению. В рамках этих форм преподавания обучающий должен, прежде всего, думать о том, как он может способствовать „социальному обучению“ в рамках группы, как его поддерживать, чтобы „чужаки в группе“ могли быть интегрированы, а кооперация и взаимопонимание - созданы.

### **Основы урока, центрированного на обучающихся**

Целевые вопросы:

■ Какие задачи берет на себя обучающий в уроке, центрированном на обучающихся?

■ Какую роль берет на себя обучающий в данном учебном процессе?

■ Как должны организовываться задачи по обучению?

■ Какие задания выполняют функцию учебных заданий?

■ Какие процессы обучения могут быть поддержаны и реализованы, благодаря соответствующим задачам по обучению в центрированном на обучающихся процессе?

■ Какие признаки обучающих задач Вы знаете, которые входят в разряд системно-конструктивистских?

■ Для ввода в центрированный на обучающихся урок тренер должен ...

■ ... опираться на имеющиеся знания (которые вначале необходимо активировать),

■ ... установить связь с реальностью,

■ ... пробудить интерес и напряжение,

■ ... побудить к размышлению и попытке, а не поучать,

■ ... дать руководство.

Дать руководство - значит, допустить индивидуализацию или собственную ответственность на уроке: благодаря фазам собственной активности участников.

Эта активная реализация заново приобретенного знания повышает обучающий эффект и концентрацию.

В центрированном на обучающихся уроке обучение вызывается рабочими заданиями и в значительной мере управляется ими. При этом следует учитывать, чтобы рабочие задания на самом деле нуждались в групповом процессе и вызывали его. Тренер при этом берет на себя роль

наблюдателя, активного слушателя, советчика. Он заботится о планировании работы внутри группы, о ретроспективном взгляде на проделанное и о результате работы, способствующем обучению. В рамках этих форм преподавания обучающий должен, прежде всего, думать о том, как он может способствовать „социальному обучению“ в рамках группы, как его поддерживать, чтобы „чужаки в группе“ могли быть интегрированы, а кооперация и взаимопонимание - созданы.

Это самостоятельное действие постоянно вызывается своего вида заданием. Обучающие задания и обучающие задачи занимают центрально место в учебном процессе. Очень важно уметь их искусно планировать, формулировать и применять. Ведь зачастую дело в самой постановке задачи, которая или запускает истинный процесс обучения или просто вновь проигрывает лишние смыслы, бездумные копии повторений.

### **Обучающие задания – обучающие задачи**

Под обучающими заданиями мы понимаем ясные устные или письменные рабочие указания. Цель – дать возможность ученику работать самостоятельно, ответственно на собственном пути обучения, в соответствии с его личным обучающимся типом или поведением. Осмысленные обучающие задания основываются на индивидуальных предпосылках учащегося (содержательные, личностные и социальные предпосылки). Они дают Вам возможность допуска разумной доли самоопределения учащихся (относительно пути обучения, рабочей техники, рабочих средств, социальной формы) и, тем самым, положительно влияют на мотивацию учения. С приобретением опыта учащиеся могут самостоятельно формулировать обучающие задания (возможно с помощью обучающего лица).

Обучающие задачи – это кирпичики и основные элементы различных методов преподавания и обучения (работа в группах, плановая работа, кабинетный урок, разбор примера, индивидуальный урок и т.д.).

Обучающими заданиями мы управляем внешней, наблюдаемой активностью обучения и запускаем внутренние процессы обучения, которые приводят к конкретным результатам, целям и воздействиям обучения.

### **Перечень вопросов для конструирования обучающих задач**

- Вначале выяснить взаимосвязи обучения и материала (предмет, раздел).
- Выяснить содержание новизны в задаче.
- Сформулировать и записать обучающую задачу как руководство к действию.
  - Подготовить необходимый материал / тексты / книги.
  - Дать видимое / осязаемое / пригодное к применению / работающее определение результату.
  - Озвучить критерий успеха, определить оценку результата и проверку

обучения.

■ Самому решить обучающую задачу (самому отметить, чего не хватает, что требует улучшения).

### **Какие процессы обучения запускаются обучающей задачей?**

Обучающая задача должна запускать осмысленные обучающие процессы, учитывая исходные данные учеников и исходя из имеющихся у них знаний, которые вначале необходимо актуализировать; инициализировать путь обучения, что означает, что благодаря внутреннему столкновению с тематикой или проблемой создается и укрепляется новое знание и, в дальнейшем, переносится на другую ситуацию.

При этом автор обучающих задач находится на заднем плане с точки зрения обучающей психологии - что должно быть известно - уж, коль скоро, Вы хотите быть экспертами в обучении (!).

К возможным видам обучающих процессов и прототипам обучения и установок на обучение относятся:

Обучающийся должен...

■ ... активизировать свое изначальное знание

■ ... что-то пережить / познать

■ ... идеи собирать, просматривать, упорядочивать, оценивать

■ ... получать информацию, что-то узнавать, справляться, приобретать

обзорное видение

■ ... что-то находить, исследовать, проверять, анализировать, открывать

■ ... что-то (лучше) понимать, прояснять, обрабатывать, обсуждать, структурировать, уплотнять

■ ... чем-то учиться овладевать, что-то лучше уметь, безошибочно перечислять, быть в состоянии описывать

■ ... что-то усваивать и пользоваться, учить наизусть, иметь в наличии

■ ... иметь о чем-то мнение, что-то сравнивать, оценивать

■ ... создавать установки, развивать взгляды, защищать точки зрения и т.д.

Обучающие задачи являются, таким образом, рабочими заданиями, с которыми ученики занимаются в одиночку, вдвоем или в небольших группах. Рабочее задание предназначено для переработки предоставленной до этого информации. Во время работы над рабочим заданием обучающийся не находится во фронтальном контакте с классом. Рабочие задания находятся в определенном окружении, они особенно нуждаются в предшествующей информационной части (например, фронтальный доклад), необходимы адекватное разъяснение по обучающей задаче и последующая переработка результатов обучающей задачи. Главный признак обучающей задачи состоит в том, чтобы определенное время работать без непосредственного направления учителем. Это дидактический принцип.

### **В качестве качественных признаков обучающего задания**

### **необходимо рассмотреть следующие пункты:**

- Обучающие задачи всегда имеют содержательный и поведенческий аспекты, оба из них должны явно просматриваться в рабочем задании.
- Обучающие задачи должны предоставлять возможность самостоятельно и проявляя собственную активность набирать опыта в учении.
- Обучающие задачи должны иметь нечто общее с горизонтом мышления обучающегося, и они должны строиться на примерах (быть экзemplярными).
- Обучающие задачи должны быть адаптированы к способностям учащихся. Им должны сопутствовать чувство успеха и положительный опыт в обучении, и, не смотря на это быть настолько комплексными, чтобы являться вызовом.
- Обучающие задачи имеют адекватный вход информации в качестве предпосылки.
- При формулировании обучающих задач необходимо обращать внимание на то, чтобы вызывать возможно меньше „протеста“ (сопротивление или защита).

Структурированные обучающие задачи или задания должны дополнительно

- ... однозначно и адресно составляться и писаться.
- ... формулировать ясные цели обучения и определять критерии успеха.
- ... разъяснять, сколько времени находится в распоряжении.
- ... указывать материал и социальную форму.
- ... давать указание, требуется ли само коррекция или коррекция со стороны ... третьего лица.
- ... дать определение возможной рефлексии.

### **КРИТЕРИИ ЖИВОГО И УСТОЙЧИВОГО ОБУЧЕНИЯ**

Какие из нижеследующих пунктов важны, по Вашему мнению, для живого и устойчивого обучения? Знаете ли Вы другие важные критерии, которыми Вы хотели бы дополнить список?

- Активизация участников
- Социальная компетентность (коммуникация, кооперация, уважение и т.д.)
- Примеры из практики
- Включение ранее имеющихся опыта и знаний участников процесса обучения
- Обучающиеся действуют, управляя сами собой и с индивидуальной ответственностью за собственную учебу.
- Самообучение
- Обработка конкретных рабочих заданий

<p><b>УПРАВЛЯЯ САМИМ СОБОЙ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ У обучающихся есть возможность самостоятельно определять знание и пути обучения.</li> <li>■ Обучающиеся сами проверяют результаты своего обучения.</li> <li>■ Обучающиеся принимают участие в определении целей, процессов и условий обучения.</li> <li>■ Обучающиеся поддерживаются в их действиях, ориентированных на взятие на себя ответственности за учебу.</li> <li>■ Обучающий отвечает за процесс - он/она создает условия для успешного самостоятельного обучения учеником.</li> </ul>
<p><b>ПРОДУКТИВНО</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Имеющиеся опыт и знания обучающихся включаются в процесс.</li> <li>■ Обучающимся дается возможность проявлять любопытство и делать открытия.</li> <li>■ Обучающиеся имеют возможность видения в различных перспективах.</li> <li>■ Обучающиеся получают возможность для пересмотра собственных взглядов.</li> </ul>
<p><b>АКТИВИЗИРУЮЩИЕ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Обучающиеся обрабатывают конкретные рабочие задания. Обучающимся дается возможность самостоятельно планировать, реализовывать и проверять пути решения.</li> <li>■ Обучающиеся самостоятельно развивают инициативу. Обучающимся дается возможность работать, ориентируясь на практику и переживания.</li> </ul>
<p><b>СИТУАЦИОННО</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Обучающиеся используют и рефлектируют относительно ситуации „здесь и сейчас“.</li> <li>■ Метод обращается к ситуации в обучающейся группе. Он согласован с ситуацией обучающихся и с группой в целом.</li> <li>■ Обучающиеся разрабатывают решения, основываясь на примерах из практики.</li> <li>■ Обучающиеся переносят типовые решения на собственную практику.</li> <li>■ Обучающимся предлагаются рекомендации относительно переноса практики.</li> </ul>

<b>СОЦИАЛЬНО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Обучающиеся получают признание. Обучающимся дается время и возможность задать вопросы и получить ответы.</li> <li>■ Обучающиеся воспринимают эмоции. Обучающиеся тренируются в применении конструктивных форм коммуникации. Обучающиеся получают поддержку при коллективной проработке проблем.</li> </ul>
------------------	---

Если таким образом будут использоваться методы обучения, которые учитывают именно эти критерии – то обучение станет живым и устойчивым.

## **СУТЬ ЖИВОГО И УСТОЙЧИВОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ**

Рольф Арнольд (Rolf Arnold)

Вопрос метода долгое время рассматривался в сфере образования как второстепенный или подчиненный. Первостепенными являлись содержание и цели запланированного процесса обучения, а не вид и способ методической инсценировки. Она явно выходит на первый план только с недавно возникшим спросом на компетентность личности (девиз: ключевая квалификация, способности к самоуправлению и решению проблем и т.п.).

### **Много лет назад: содержание в качестве центра**

Дидактика вплоть до наших дней говорит о „примате содержания“ и тем самым подчеркивает, на чем должен делаться упор при подготовке и планировании урока. И сегодня практика многих учителей и профессоров проникнута этим взглядом на предмет, ориентированным на содержание. Они следовали этой заданной установке, а вопрос, насколько обучающийся способен это понять и следовать за этим – не обсуждался. Кроме этого допускается, что линейная „передача“ содержания обучающимся возможна и что успех такой передачи зависит от ясности изложения, а также от наглядности и содержания мотивации в обучающем вводе информации и методической инсценировки процесса – ожидание, которое вновь и вновь имело разочаровывающий эффект на практике.

### **Сегодня: метод обучения в качестве центра**

*„Учитель, как >владелец< знаний, компетентности и правды наставляет ученика. (...) Эта базовая констелляция мотивировалась религией, так как исторически (духовный) учитель должен был понимать свою деятельность как передачу веры. Речь шла о линейном, исходящем односторонне от учителя процессе. При этом вопрос о том, понято ли что-либо – не играл роли: надо было верить.*

*Эта базовая констелляция сегодня чужда действительности и, прежде всего, отстала в плане психологии обучения. В когнитивных науках урок сегодня не понимается как исключительная активность учителя, а как активность ученика. Обучающийся нуждается в комплексном, дифференцированном >учебном окружении<, которое побуждает его*

учиться. Это комплексное >раздражение< приводит к когнитивной дифференциации мозга. Поэтому вопрос заключается в том, чтобы организовать условия для обучения таким образом, чтобы они сами побуждали к учебе“. Объединение Баварской экономики 2003, стр. 88 (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft 2003, S.88).

Это причина того, что вопрос метода сегодня явственно выходит на первый план.

Методы не являются путями к цели, как, казалось бы, можно заключить, исходя из греческого корня, они являются пространствами получения опыта. При выборе метода предreshается, какой опыт будет „допускаться“ для обучающегося: будет ли ему разрешено только исполнять, подхватывать и документировать или он будет приглашен к тому, чтобы находить собственный пути решения, самостоятельно искать, решать проблемы и вступать в кооперацию с другими?

Определение методов как возможность для опыта требует переосмысления взглядов. Элементами такого переосмысления являются:

Метод только тогда является действенной инсценировкой, когда он

- безусловно активизирует обучающихся,
- предоставляет обучающимся возможность самостоятельного поиска,
- подстегивает обучающихся к кооперации,
- помогает обучающимся стать „хозяином в доме“ собственных способностей к
  - обучению,
  - задействует у обучающихся их способности к решению проблем и
  - ■ дает ему или ей чувство удовлетворения от собственных действий.

### **Начинать и знакомиться, обучаясь – все представляются („Ломка льда“)**

#### **Найди кого-то, кто ... (Find someone who...1)**

<b>Описание / Образ действия</b>	<p>Участники получают рабочий листок, на котором написано сколько угодно высказываний („утверждений“), касающихся личной жизненной ситуации. У Вас 5 минут времени, что спросить других участников и участниц о том, подходит ли к ним какое-то из высказываний. При ответе „да“ записывается имя данного лица. Цель – записать как можно больше имен, поэтому участники должны вступать в контакт со всей группой. Если все высказывания, стоящие на рабочем листке могут быть соотнесены с именами, начинается вторая фаза. Оценка: кластеры (с соотнесенными именами) пишутся и увязываются на большой доске.</p> <p>Этот метод может быть использован как кооперационное упражнение для повторения материала. Рабочий список содержит отдельные высказывания, тезисы или вопросы. После, из всех</p>
--	--

	участников и участниц, ищутся те, кто по тому или иному вопросу могут что-то дополнить или занять позицию. На следующем этапе отдельные „тематические группы“ (участники, которые были выбраны в качестве экспертов по одному из вопросов) получают возможность обменяться мнениями и выработать общее представление о существе вещей.
<b>Отношение к усвоению, переживанию, действию</b>	Этот метод связывает участников между собой. У них есть возможность узнать друг друга поименно, а также уже со специфическими взглядами и талантами. Кроме этого этот метод является живой альтернативой относительно общеизвестных видов знакомств в группах.
<b>Предпосылки</b>	Предпосылкой является, что участники получают ясную постановку задачи, которая позволяет им работать над ней коммуникативно и с учетом взаимосвязей в перспективе.

<sup>1</sup> Этот метод разработан Сузанной Цахс (Институт по содействию развития экономики, Австрия) / Susanne Czachs (WIFI Цsterreich)

### **Активизация участников**

В этом разделе можно найти методы, которые используются как поддерживающие и оптимизирующие в отдельных фазах всеобъемлющей методической концепции. Это, как правило, методы, нацеленные только на часть аспекта участия. Тем не менее, они могут применяться, не будучи обязательно увязанными всеобъемлющем проектом участия, в качестве отдельно стоящих акций.

Это выборка общих группно-педагогических вмешательств и упражнений, направленных фазово и ситуационно и предназначенная для небольших и расширенных групп. Будучи включенными в общую концепцию, они способны внести вклад в поддержку и оптимизацию процесса участия.

### **Импульсный реферат**

#### **Описание/ Образ действия**

В импульсном реферате (также импульсный доклад) очень кратко и метко излагаются основные положения и только самые важные факты по определенной теме, положению вещей и т. п., а также представляются тезисы, вытекающие из этого, для того, чтобы относительно быстро перейти к плодотворной, по возможности, спорной дискуссии.



Типологически он отличается от классического реферата или доклада, прежде всего своей незначительной продолжительностью и, объясняемой этим, меткостью, зачастую отрывистостью характера изложения.

Поэтому основной функцией импульсного реферата является предоставление возможности ознакомиться с зачастую очень специализированной темой, выработать по содержанию спорные, зачастую противоположные точки зрения и обсудить их углубленно на основе предоставленных ранее фактов. Таким образом, речь идет, в конечном смысле, о том, чтобы в максимально сжатые сроки передать возможно больше базовой информации и фактов, которые необходимы при обсуждении тезисов.

### Спектр мнений

#### Описание/ Образ действия

1. В качестве подготовки записываются высказывания по различным аспектам определенной проблемы, которые содержат возможность личного подтверждения или отрицания. Все участники получают набор из семи карточек – пять карточек для голосования и две для оценки.

2. Одно из высказываний зачитывается вслух. Все размышляют над своей позицией и выбирают одну из карточек для голосования. После этого они оценивают, скорее поддерживает ли группа в целом это или отвергает (карточка для оценки или + или -). Карточки раскрываются всеми одновременно и величина оценок фиксируется по пятибалльной шкале. Тем из обучающихся, кто правильно оценил поведение группы при голосовании засчитывается пункт.

	<p><b>Пример</b> 3. Теперь обучающихся просят обосновать то, как они проголосовали. Противоречивые позиции дают поводы для дискуссий.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"><p>Die Marktwirtschaft ist die beste aller denkbaren Wirtschaftsordnungen.</p><p>--   -   0   +   ++</p></div> <p>4. Эта дискуссия по специализированным проблемам, позволяющая получить взгляд на противоречия тем, может иметь в качестве результативного выхода Brainstorming («мозговой шторм»).</p>
--	---

### Список приоритетов. Пример

Представь себе, что ты министр по вопросам экологии! На какие мероприятия ты стал бы опираться, чтобы снизить нагрузку на окружающую среду?	Предложение одного	Предложение группы
---	--------------------	--------------------

### Снижение максимально допустимых границ выбросов

Введение налогов на выброс CO		
Введение налогов на энергию		
Запрет вредных веществ		
Субсидии для природоохранных альтернатив		
Обязательное обнародование производств, опасных для окружающей среды		
Экологическое воспитание		
Дотирование разработок технологий, снижающих нагрузку на окружающую среду		
Личное обязательство на добровольные самоограничения для снижения нагрузок на экологию		

### Описание/ Образ действия

1. В качестве подготовки преподающие записывают на большом листе различные проблемы, причины проблемы или инструменты для политэкономической работы с ними.

2. Каждый обучающийся располагает эти высказывания на линейке по степени важности, исходя из собственной оценки. При этом одно и то же значение не может быть дано два раза, ведь речь идет о распределении приоритетов.

3. После этого обучающиеся образуют группы и пытаются выработать общие приоритеты.

4. После этого, на пленуме группы обосновывают свое предложение.

5. Различные позиции способствуют дальнейшему разбору проблем, причин и инструментов или сравнению с названными в науке, политике и экономике приоритетами.

6. Если вместо нахождения определенного приоритета было обнаружено сравнение с приоритетом в реальности, упражнение может приобрести игровой характер, когда будет находиться индивидуальный или групповой победитель

## Дать возможность доступа к сути

Рольф Арнольд (Rolf Arnold)

Существенный признак живой культуры обучения заключается в том, что суть не „передается“, а осваивается. При этом новые отношения между обучающими и обучающимися стремятся к тому, чтобы обращать внимание на многократно освещенный эмпирическим путем факт, что именно у обучающихся находится в руках ключ к освоению. В этом смысле исследователь мозга Манфред Шпитцер (Manfred Spitzer) пишет достаточно остро:

*„Важно напомнить себе, что уже только одно слово «передача» – а, возможно, еще и ценностей – полностью расходится с реальностью. Мозгу в его множественном числе ничего нельзя передать. Мозг производит сам! Кто передал нам бег или речь? – Никто, кроме нас самих!“ Шпитцер 2007, стр.417 (Spitzer 2007, S.417).*

Это познание является одним из крупнейших дидактических отрезвляющих средств последних исследований мозга {сравни Хурбиг 2010 (vgl. Hubrig 2010)}, одновременно содержащее в себе великую надежду и воодушевление. Люди могут учиться самостоятельно. Они всегда могли это делать - даже когда в силу излишка контроля и недостатка поощрения они шаг за шагом разучивались это делать. Необходимо сопутствовать обучающимся на пути открытия ими собственных потенциалов к обучению и дать им возможность почувствовать себя компетентными учащимися, позволить им потренироваться в этом.

Формирование „ввода“ (Input) может быть возбуждающим или утомляющим. К обоим относится: слишком большое количество „вводов“ утомляет всегда. Причина в том, что обучающийся постоянно видит себя принужденным следовать за ведущей его мыслью, которая не является его собственной. По этой причине действует принцип:

*Если необходимо изложить или пояснить взаимосвязь – избегай одностороннего рассказа и выбери такой образ действия, который работает на основе систематических обращений к обучающимся и побуждений их к участию!*

Таким методом является **Ралли тезисов**. Он основывается на предположении, что каждый из обучающихся всегда способен внести какой-то вклад в тему – даже если это будут лишь его вопросы, предположения или параллели. Кроме этого, Ралли тезисов, как вид презентации, дает участникам возможность принятия решения, когда и посредством какого вклада они могут прервать изложение обучающего и опять включиться в процесс обучения и учебы.

С первого „прерывания“ докладчик уже не действует в безвоздушном пространстве или в одиночестве своих содержательных сфер, а может обращаться к вопросам и вкладам обучающихся и давать необходимые пояснения и разъяснения, и, исходя из их вопросов и комментариев, давать ответы.

## Ралли тезисов

<p><b>Описание / Образ действия</b></p>	<p>Функция Ралли тезисов заключается в том, чтобы оживить или заменить продолжительные доклады или презентации обучающего (или докладчика). Каждый из участников получает один тезис по теме, с которым он может работать 2-3 минуты. После этого его просят спонтанно высказаться по этому поводу, причем следующие вопросы могут иметь значение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-           Согласен я с этим тезисом или нет?</li> <li>-           Какие аргументы больше всего убеждают меня в моей позиции?</li> <li>-           В чем заключается практическое значение данного тезиса (например, в профессии или в личной жизни)?</li> <li>-           Какие выводы (другие тезисы) могут быть извлечены?</li> </ul> <p>Допустимо также, что 2 участника получают один общий тезис и занимают относительно него позицию, высказываясь и комментируя его. Надо стремиться к дискуссионным процессам по соответствующим коротким презентациям, благодаря чему все получают возможность активно разбираться с изложенными позициями.</p>
<p><b>Отношение к усвоению, переживанию, действию</b></p>	<p>Призыв занять позицию перемещает тематику в личный радиус деятельности обучающегося.</p> <p>Он обязан стать активным, кроме этого, его аргументированный разбор, а также иллюстративный показ на основе собственной жизненной практики, способствует усвоению через укоренение в собственный опытный мир, собственные горизонты толкования и собственные привычки в интерпретации. Тот, кто в осознанной позиции усвоил тезис, скорее интегрирует его в свою перспективную деятельность, нежели тот, кто его „лишь“ прочитал или прослушал.</p> <p>Распределение тезисов, а также меняющиеся высказывания всех участников позволяет им обучаться в мире многообразных отношений: обучающиеся „сопереживают“ друг с другом в презентациях, а, кроме этого, собственная презентация в группе обучающихся является эмоциональным выступлением – не в последнюю очередь потому, что существует напряжение, как другие сопереживают со мной и что они скажут обо мне и презентации.</p>

<p><b>Предпосылки для использования метода</b></p>	<p>Предпосылкой для использования этого метода является некоторая тренировка. Кроме этого, этот метод особенно подходит для таких процессов обучения, в которых, например, обучаемые уже могли самостоятельно проработать текст в качестве подготовки или в силу специфического хода обучения уже находятся в предметной близости к обсуждаемой теме.</p> <p>Также и особенно в контексте профессионального повышения квалификации, когда обучаемые нередко уже располагают информационным опытом по теме (имеют собственный опыт применения или знакомы с ситуациями из собственной профессионально практики) этот метод крайне подходит для обращения к опыту обучаемых, включению имеющихся у них знаний и навыков.</p> <p>Существенной предпосылкой для применения этого метода является готовность докладчиков подготовить информацию в форме тезисов, а затем отдать предпочтение комментариям и возникшим дискуссиям. Их роль становится ролью консультанта, который предлагает подумать и над другими аргументами, следит за предметной корректностью, а также за тем, чтобы у участников было достаточно возможностей для освоения с тематикой.</p>
--	--

### **Инсценированное прислушивание**

<p><b>Описание / Образ действия</b></p>	<p>Этот метод известен также в формулировке „Вопросы к сути“ Таль/Формдоре 2006, стр. 49ф (Thal/ Vormdohre 2006, S. 49f). По сути, речь идет о том, чтобы не преподносить смысл, а раскрывать его вдоль разработанных обучающимися вопросов. Предпосылкой, поэтому, является, как правило, короткое знакомство с содержанием или обзор его, который – в сокращенном до тезисов и положений виде – демонстрирует обучающимся, о чем идет речь, и какие связи и выводы содержатся в теме. Это знакомство и обзор может, но не должен излагаться самим обучающим. Ознакомление и обзоры могут „упаковываться“ в подготовительные документы, в окружающие учебный процесс условия или обстановку или в материалы для самостоятельного изучения.</p> <p>При помощи „инсценированного прислушивания“ обучающийся обращается к теме фокусировано, это значит – он как бы прислушивается к ней, задавая вопросы, чтобы прояснить для себя тему и, исходя из этого, установить связь между собой и содержанием.</p>
---	--

<b>Отношение к усвоению, переживанию, действию</b>	Благодаря тому, что собственная постановка вопросов становится точками продолжения и начала, „собственное “ оживляется. Тот, кого призывают задать вопросы по содержанию, с самого начала начинает работать с содержанием по своим собственным установленным правилам. Таким образом, „инсценированное прислушивание“ является важным, ориентированным на субъект методом, который подготавливает и позволяет „учиться у других“.
<b>Предпосылки для использования метода</b>	Предпосылкой этого метода является определенная тренировка обучающихся в обращении с само активизирующими подборками. Это значит, что при первоначальном применении этого метода не стоит сразу рассчитывать на то, что со стороны участников будут даны на самом деле содержательные и структурирующие вопросы для овладения темой.

### Прокладка структуры

<b>Описание / Образ действия</b>	Речь идет о том, чтобы при помощи „родных“ для обучающихся понятий дать разъяснения и, при этом, в рамках дискуссии сделать дополнения, углубления и создать новые структуры. Докладчик начинает с вопроса, который побуждает участников дать свои оценки в форме существенных понятий или тезисов. Их докладчик выкладывает на полу в виде структуры, которая придерживается логической системы. При этом он задает вопросы и следует предложения участников и участниц. В результате возникает совместная картина.
<b>Отношение к усвоению, переживанию, действию</b>	В то время как раскрытие темы исходит из понятий, ассоциаций и тезисов участников, оно включает в себя и их привычки в чтении и взгляд на вещи. Они, однако, не просто реконструируются и изображаются, скорее докладчик задает дальнейшие перспективы и дополняет и исправляет возникающую картину. Таким образом, конструирование предмета изучения осуществляется совместно.

<p><b>Предпосылки для использования метода</b></p>	<p>Предпосылкой является, что при разрабатываемой теме речь идет о предмете, с которым у обучающихся уже существует отношение. Это часто бывает у многих тем. По крайней мере, темы можно так затрагивать, что обучающиеся могут сами высказать перспективное видение по отношению к стоящим вопросам.</p> <p>Важно, чтобы лицу, сопровождающему процесс обучения, на самом деле удалось так затронуть вопрос или проблему, что на самом деле установится связь с жизнью участников – даже если они и не очень много знают о теме собственно.</p>
	<p>Пример:          „Что самое важное при нарезке резьбы?“ „Как могут быть гарантированы эти требования при нарезке резьбы?“ или:          „По каким аспектам темы &gt;Французская революция &lt; у Вас уже имеются знания?“ „Как Вы думаете, что вам необходимо знать еще, чтобы адекватно оценить это историческое событие?“</p>
<p><b>Опыт использования</b></p>	<p>Этот метод хорошо подходит для выработки порядковых структур, которые сразу в дальнейшем могут быть самостоятельно развиты дальше в рамках рабочих групп. Существует опасность, что обучающий, при этом, слишком усилит свою роль. По этой причине можно временно оставить возникшие структуры и порядки в том виде, как они возникли благодаря вкладам участников, а в дальнейшем, после первой или второй рабочей фазы, дать самим участникам возможность сделать дополнения, исправления, объединения или вычеркивания.</p>

### **Методы, ориентированные на действие - овладение самими обучающимися**

Ядром ориентированных на действие методов является сама организация учебного процесса. Эти методы позволяют осуществлять самостоятельное и совместное планирование учебного процесса. По этой причине эти методы часто не используются на уроках или планирование осуществляется не самим обучающим. Таким образом, обучающиеся лишаются компетентности в планировании или знания о возможных глубинах темы или наглядности значительных разделов изучаемого материала. Такие приемы подачи препятствуют возможности использовать обучающимися в качестве исходной точки потенциальных процессов обучения их опыт, суждения и предрассудки, знания и интересы и снижают, в данном случае, мотивацию и компетентность в планировании

обучения учению.

Тем более необходимыми представляются методы или способы, которые вносят вклад в инициализацию предметного планирования процессов обучения.

Цель настоящей и будущей (ответственной) компетенции действий не должна быть пожертвована ни короткоживущим сегодняшним интересам, ни пробивной коммуникативной силе речистых обучаемых. Также нельзя позволить того, чтобы обучающиеся не получили доступа к тренировке важной, пусть даже не полной части, компетентности из-за преимуществ других в знании и опыте, не могли тренироваться в планировании собственного процесса обучения.

Соучастие обучающихся в планировании ни в коей мере не снимает с обучающихся ответственности за успех процесса обучения, напротив, требует от последних высокой степени дидактического творчества и фантазии при разработке исходной ситуации. Они должны давать импульсы, которые

- позволяют тематизировать опыт и интересы.
- сталкивают с проблемами, конфликтами и противоречиями предмета.
- делают видимой возможную широту темы.
- поистине провоцируют предметное планирование процесса обучения.

Это может являться достойным ответом на имеющуюся нехватку компетенции планирования у обучающихся.

В последующих методах признаки ориентировки на действие представлены в различном виде. Частично методы охватывают самостоятельное или совместное

планирование учебного процесса, инициализацию планирования, а также закрепление результатов. Они позволяют также получить представление о широте темы, о структуре и инструментах работы с материалами, чтобы обучающиеся были способны развить дифференцированный рабочий план для получения информации.

### **Кафе знаний**

Кафе знаний – достаточно простой инструмент менеджмента знаний для активной работы в группах, таких как профессиональные заседания или конференции. Особенно в англоязычных странах (Австралия, Англия, США), а также в Швейцарии данный вид обучения в содружествах предлагается специализирующимися в этом направлении преподавателями в качестве дополнений к общественным конференциям, рабочим группам и другим мероприятиям, посвященным специализированным темам.

Кафе знаний в качестве инструмента личного менеджмента знаний предлагает возможность открытого, творческого общения с целью получения более точного представления о предмете, вопросе или проблеме разработки и первых подходов для ее решения. В заключение участницы или участники могут зафиксировать результаты, например, в форме памятной электронной карточки. Таким образом, кафе знаний дают начало



стратегическим методам менеджмента знаний. Использование кафе знаний разряжают строгую атмосферу заседаний и предлагают возможность, а не обязанность принудительного обмена мнениями. Дискуссии и кафе знаний могут дать новые подходы к проблемам на предприятии, не пытаясь их сразу сделать реальными решениями. Они могут также являться форумом для обмена мнениями в рамках какой-то группы и давать, таким образом, дополняющие импульсы для процессов принятия решений или при их нахождении. Внешняя организация и ведение благотворно действует на работу кафе знаний, но при определенной тренировке и наличии творческого подхода кафе знаний хорошо интегрируется и в другие мероприятия.

### **Пригодность**

Проведение кафе знаний особенно хорошо подходит для групп, насчитывающих минимум двенадцать человек. Эта группа может образовываться как из коллег, работающих на одном предприятии в рамках какого-либо заседания, так и из гетерогенных профессионалов одной области знаний, например на собраниях.

Принципиально в работе кафе знаний речь не идет о выработке решений по определенному вопросу, а о креативном и открытом подходе к специализированной (нерешенной) проблеме или теме. Целью является концентрация и расширение уже существующих размышлений по данной теме. Причем, при этом, может открыться совершенно иной взгляд на вещи. Помимо этого кафе знаний призваны способствовать неформальному обмену имеющимися специализированными данными между участниками и участницами.

### **Кафе знаний принципиально пригодны для**

- разработки подходов к определенной теме.
- обмена знаниями.
- побуждения новаторского мышления в группе.
- проработки и дискуссии о возможных видах действий по вопросу, ориентированному на
  - практику.
  - установления контактов в группе между людьми, которые встречаются впервые
    - (например, на курсах по обучению) или уже давно работают вместе (например, встречах
      - или курсах, проходящих в рамках одного предприятия) в форме естественного,
        - неформального общения, как и в настоящем кафе.
        - работы со стратегическими вызовами или возможностями.
        - углубления отношений и многостороннего приобретения знаний в уже существующей

- группе (например, в рамках коллоквиума).
- поддержки взаимных действий между выступающим и слушателями.
- включения больших групп (>12 человек) в истинный, являющийся процессом диалог.

### **Они не пригодны для**

- полемики с уже принятым решением по какой-то проблеме или решению.
- односторонней передачи информации (например, от выступающего к слушателям, но не наоборот).
- подготовки детального плана реализации по определенному вопросу.
- группы с численностью <12 человек.

### **Описание/ Образ действия**

Кафе знаний делят групповой пленум на более мелкие группы от пяти до шести человек, которые садятся за круглый столик для кофе, чтобы провести дискуссию относительно специализированного нерешенного вопроса или специализированной темы. Владелец кафе руководит дискуссией. Каждое „кофе питье“ длится от одного до двух часов. Число участников должно быть больше двенадцати человек, в идеальном случае – 30 человек.

Перед открытием отдельных кофеен ведущие должны дать короткое введение в тему кафе знаний их задач.

После заранее определенного времени, например 45 минут, посетители одного кофейного стола переходят к следующему кафе знаний; так продолжается до пор, пока каждая группа не посетит все кофейни. Ведущие всегда остаются у своих столов и дают вновь приходящей группе короткий обзор своей темы для дискуссии, а также результаты предыдущей группы (примерно 10 минут).

Также и вновь прибывшая группа делает короткое сообщение о ходе дискуссии в предыдущей кофейне. На основе этих двух обобщений они открывают новую дискуссию, которую владелец кафе не должен, по возможности, перебивать, так как в кафе знаний речь идет об обмене мыслями и мнениями всей группы – иными словами, о коллективном мозговом штурме. По выработанным идеям участники и ведущие могут делать записи в форме тезисов, например, на бумажной скатерти кофейни.

Об обсуждаемых в кафе знаний контекстах организаторы должны договориться заранее, это значит, что они должны выработать однозначную идею по каждому из кафе, отвечая на вопросы ЧТО и ЗАЧЕМ.

## Метод АБВ

<p><b>Описание / Образ действия</b></p>	<p>1. В одиночной работе каждый из участников получает лист бумаги, на котором друг под другом написаны буквы алфавита. По каждой теме участники должны теперь подыскать для каждой буквы подходящее понятие и записать его.</p> <p>2. В работе с партнером участники могут обмениваться мнениями о понятиях и дополнить свои листки. Вдвоем они теперь выбирают из каждого листка по четыре понятия, которые они считают особенно важными и маркируют их.</p> <p>3. Работая в группах (например, в четвером) участники могут теперь обмениваться мнениями о маркированных понятиях и разместить их в „понятном порядке“. Результат докладывается или представляется группой. Участники или обучающие лица могут комментировать, обсуждать или дополнять любой результат группы.</p>
<p><b>Отношение к усвоению, переживанию, действию</b></p>	<p><b>Использование</b></p> <p>Метод АБВ может быть применен к любой предметной теме и использоваться в различных фазах одного урока обучения. Так, например, он может быть методом вхождения в тематику, может служить поставщиком информации об имеющихся у участников знаний или же играть роль метода для закрепления и овладения профессиональными понятиями.</p>
<p><b>Опыт использования</b></p>	<p><b>Преимущество</b></p> <p>Участники могут играючи работать с профессиональными понятиями; кроме этого укреплять или расширять свой словарный запас.</p>

### Поэтапное обучение или поэтапное движение

Поэтапное обучение, обучение на „остановках“ или в кружках по обучению является возможностью передать содержание урока в форме персональной ответственности и предоставить возможность для постоянно возрастающего развития способностей самостоятельно и совместно с другими достигать результатов в работе.

#### **Описание/ Образ действия**

При поэтапном обучении тема разбивается на различные, обозримые аспекты, которые являются отдельными остановками для обучения. Таким образом, содержание урока предлагается для усвоения не одно за другим в ходе временного периода, а одновременно. Содержание отдельных

остановок для обучения не должно опираться друг на друга. Однако поэтапное движение может быть организовано в несколько проходов. Отдельные остановки для обучения могут быть определены как обязательные остановки или же остановки по желанию.

Во время работы участники меняют остановки до тех пор, пока они не пройдут все обязательные остановки для обучения. Цель заключается в том, чтобы дать им возможность самостоятельно работать на отдельных остановках.

Каждая остановка, помимо **рабочего материала**, содержит **указания по работе**.

Используется все пространство для прогресса в обучении, чтобы создать в этом пространстве отдельные этапы/остановки. На каждой остановке есть карточка с указанием названия этой остановки и детальным описанием для работы, а также материал, который необходим для проведения описанной работы. Это описание должно быть – без посторонней помощи - абсолютно ясным, понятным и мотивированным и содержать разнообразные формы для обучения, упражнения и повторения.

Остановки для обучения рассчитаны на работу в парах, втроем или вчетвером, причем все остановки для одних и тех же групп по количеству участников. Нужно на один стол для остановки больше, чем было образовано групп. При пяти рабочих группах, каждая по четыре участника необходимо минимум шесть остановок каждая по четыре места. Участники группы идут к тому столу, у которого они хотят начать работу.

Они выполняют соответствующие задания и переходят на свободную остановку (к свободному столу).

Создание хорошо структурированного, многостороннего предложения для обучения, учитывающего имеющиеся знания обучающихся, является, помимо консультаций в процессе обучения на остановках, основной задачей обучающего.

Везде, где это возможно и целесообразно, участники осуществляют **самоконтроль** результатов своей работы, например, про помощи выложенного образца решения.

Этот образец может содержать или весь ход решения, или руководство по обнаружению ошибок.

Вначале поэтапного обучения необходимо сделать **введение в принцип работы**: дать разъяснения по отдельным остановкам и совместно обсудить отдельные рабочие задания. Каждый участник должен иметь возможность работать на остановках без помех. Поэтому рекомендуется, совместно выработать рамки для порядка в работе (правила о ведении тетрадей, правила обращения с материалом, порядок работы, правила социального обращения, ...).

Помощь может оказать и фиксация примерных **временных параметров**, как долго стоит работать на каждом столе. Часто это уже изначально определено рабочим заданием и предоставленным материалом.

Для лучшей ориентировки полезно заранее определить время, в рамках которого должны быть проработаны все обязательные задания. Также должно предоставляться достаточное количество времени на отдельных остановках, чтобы его хватило для интенсивного и серьезного разбора проблемы/задачи.

Цейтнот приводит к определенному роду „суетливости в обучении“, когда обучающиеся без должного труда быстро потребляют один отрезок и затем – как при помощи дистанционного управления – быстро переключаются на другую программу.

Работа на остановках для обучения сопровождается **бегунком**, на котором фиксируется каждая остановка. Каждый участник записывает, когда он начал работу на остановке и когда он ее закончил. У каждого обучающегося есть возможность записать комментарии по поводу своего обучения. Таким образом, это своего рода помощь в планировании работы на остановках для документирования состояния продвижения в работе и подсказка в рефлексии о собственном процессе обучения. Для обучающегося бегунок предоставляет информацию о темпе работы, об интересах и уровне запросов, а также о стратегии ухода от решения задач каждого из участников.

Концом поэтапного обучения является **заключительная беседа**, на которой представляются результаты, и обсуждается приобретенный опыт.

### **Возможности поэтапного обучения**

- В зависимости от планирования может быть определена социальная форма.
- Остановки для обучения могут использоваться как для интенсивной тренировки уже проработанного содержания, так и для узко сформулированной проработки нового.
- Могут предлагаться, также и конструктивные, открытые постановки задач.
- Благодаря возможности дифференцировать тему на различные ступени трудности или делать различные акценты, исходя из интересов, поэтапное обучение может организовываться всегда открытым методом.
- Поэтапное движение особенно хорошо подходит для ознакомления со специфическими техниками в работе, с формами тренировки, с рабочими материалами.