

## ОБРАЗОВАНИЕ

ОПЫТ

# Томас Циммерманн: Мы формируем наставника, потому что он этого хочет

Немецкий эксперт профессионального и социального образования рассказал, как формируются кадры для успешной экономики

Татьяна Власенко, Елена Зорина

В Пермской торгово-промышленной палате прошёл семинар-практикум «Методика профессионального обучения на предприятии». На протяжении недели руководители и специалисты HR-подразделений крупных производственных компаний — «Уралкалия», «ЛУКОЙЛ-Пермь», Пермского моторного завода, «Протона-ПМ», Краснокамского РМЗ и др. — познакомились с нюансами развития систем наставничества на предприятиях.

**К**урс обучения — часть проекта палаты «Рабочие кадры под ключ». В качестве лектора был приглашён Томас Циммерманн, директор регионального компетентного центра Европейской ассоциации учреждений профессионального и социального образования (EBG, Германия). Лектор имеет многолетний опыт педагогической работы в системе межпроизводственных образовательных центров компетенций в области обучения наставников. Он мобилизовал креативные ресурсы аудитории, которая рассмотрела зарубежный опыт применительно к местным реалиям.

— **Господин Циммерманн, вы приехали поделиться опытом подготовки кадров для реального сектора экономики. Как, на ваш взгляд, в России поставлено это дело?**

— Я не возьмусь давать столь глобальную оценку. У меня есть опыт работы с российскими регионами, но до настоящего момента не было детального представления о том, на каком этапе развития находится система профессиональной подготовки в Прикамье.

Меня пригласили рассказать о том, как дуальное обучение функционирует в Германии. Вполне могло случиться так, что мне бы сказали: «Мы это уже делаем, нам всё известно». Однако этого не произошло.

— **В Перми вы работали с представителями ведущих производственных компаний. Вы увидели проблемы в сфере профобучения, требующие срочной корректировки?**

— Я бы сказал, что у вас проблем нет, а есть сложности, связанные с отсутствием ряда структур, которые должны существовать и могли бы очень помочь в организации целостной системы. Мы знаем, что любое начало тяжело даётся, и рады делиться своим опытом. Германская дуальная модель подготовки эффективна и хорошо известна в Европе, но важно понимать, что она складывалась десятилетиями.

— **Можете назвать элементы, необходимые для успешного развития этой системы?**

— Прежде всего необходима заинтересованность самих предприятий. Готовность включаться в образовательный процесс, помогать молодёжи в получении соответствующей квалификации. Кроме того, надо найти средние учебные заведения, которые готовы с этими предприятиями сотрудничать. Очень правильно вовлекать в процесс школьников старших классов для профориентации, чтобы они имели представление о будущих профессиях, которыми можно овладеть.

Ещё один важный аспект — финансовая поддержка государства, а также участие в процессе торгово-промышленной палаты. ТПП способна выступить органом, который координирует всю деятельность в этой сфере, организует экзамены и контролирует качество подготовки кадров. Это самые основные шаги, которые должны быть приняты.

Хорошо бы сделать так, чтобы новые образовательные программы и сам подход к развитию дуального образо-

вания строились в едином ключе. Чтобы это единство прослеживалось не только в отдельно взятом регионе, а на уровне государства в целом.

— **Насколько материально затратен этот процесс?**

— Он требует немалых вложений. Но в своё время президент США Джон Кеннеди сказал замечательную фразу: «Есть одна вещь, которая дороже, чем образование, — это его отсутствие».

Если у вас нет нормально функционирующего обучения, если вам приходится приглашать рабочую силу из-за рубежа, обучать её, прежде чем она начнёт работать, то, конечно, это будет очень дорого. Думаю, Германия потому успешна, что очень большие средства инвестирует в образование, в подготовку кадров.

— **А сам человек, на ваш взгляд, должен вносить вклад в собственную профессиональную подготовку?**

— Мы говорим в первую очередь о молодёжи, а молодёжь, как известно, не имеет возможности себя финансировать. Для получения профессии необходимо минимум три года, и, конечно, такое обучение должно оплачивать государство. Это уже потом, когда человек начнёт учиться в высшем учебном заведении, ситуация меняется: многие студенты вузов и действующие специалисты сами вкладываются в своё образование. Хотя надо понимать, что у нас они имеют возможность обратиться в специализированные фонды и получить целевые средства.

Иногда эту финансовую помощь им приходится частично возвращать. Но когда человек уже начинает работать, у него есть возможность это сделать.

— **То есть, для того чтобы в России подобные программы работали, нужно создавать инфраструктуру, например те же фонды, которых у нас пока нет?**

— Конечно, можно сожалеть об отсутствии таких фондов, но процесс находится в развитии. Он идёт. Дуальная система — это ведь тоже пример финансирования. Одну часть затрат берёт на себя предприятие, на которое приходит ученик. Другая часть — те знания, которые молодой человек получает в учебном заведении, — это приоритет государства. Надо только сделать один шагочек вперёд.

В любом случае на уровне страны реализация таких программ связана с большим количеством денег. Легко об этом говорить, но на самом деле программу очень сложно претворить в жизнь.

В Германии есть Федеральное агентство труда, куда поступает налог на безработицу. Этот налог платит каждый работающий человек. Тем самым он как бы создаёт себе «подушку безопасности» на случай потери работы. Агентством собираются очень большие деньги. И они идут не просто на то, чтобы поддержать безработного, а на то, чтобы в случае необходимости помочь человеку переориентироваться в жизни.

Агентства по трудоустройству (биржи труда) распоряжаются этими деньгами, чтобы помочь человеку найти себя на рынке труда, получить другую профессию или повысить квалификацию. Это ещё один хороший источник финансирования. И это тоже часть большой системы профессиональной подготовки.

