

only if they do not fail to take this into consideration. There is a hope that EU policymakers are aware of this, and will be able to use the opportunities created by the global financial crisis to come with a high-quality competitiveness agenda.

REFERENCES

1. World Economic Forum «Institutions and innovation increasingly important for competitiveness» [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.weforum.org/news/institutions-and-innovation-increasingly-important-competitiveness>. — Date of access: 21.05.2014.
2. IMD World Competitiveness Center [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.imd.org/wcc/>. — Date of access: 21.05.2014.

БИЗНЕС И СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА В ГЕРМАНИИ

Е.А. Западнюк, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и мировой экономики ГГУ им. Ф. Скорины

Проблема подготовки современных кадров беспокоит не только высокоразвитые страны — США, европейские государства, объединившие свои усилия в рамках Болонского процесса, Японию, но и страны, возникшие на постсоветском пространстве, в том числе Беларусь. Более того, к обсуждению этих вопросов подключена общественность, высшие учебные заведения.

Создание единого пространства высшего образования воспринимается в Европе как одно из главных условий формирования общеевропейского рынка труда. Вместе с тем каждое государство-участник Болонского процесса (БП) получает возможность использовать «европейский инструментарий» — общие цели и совместно разработанные механизмы их достижения — для решения собственных (национальных) проблем в области подготовки высококвалифицированных кадров. И с той, и с другой позиции реформы высшей школы, проводимые в рамках БП, напрямую затрагивают интересы европейских работодателей.

Специфической чертой германского рынка труда принято считать то, что подавляющее большинство «игроков» этого рынка — как работодателей, так и наемных работников — объединено в корпоративные союзы [1]. Среди структур, представляющих интересы работодателей Германии, выделяются три ведущие организации: Федеральное объединение союзов германских работодателей (ФОСГР), то есть головная организация частных предпринимателей ФРГ, Федеральный союз германской промышленности (ФСГП), включающий в себя 34 отраслевых союза предпринимателей, а также Германское объединение торгово-промышленных палат (ГОТПП).

Сотрудничество бизнеса с вузами, как правило, ограничивалось тремя направлениями: 1) бизнес поддерживал вузовскую науку или в форме спонсорства, или размещая заказы на исследования; 2) бизнес предоставлял студентам вузов места

для прохождения практики; 3) представители бизнеса приходили в вузы в качестве лекторов и преподавателей.

Осенью 1998 г. с выходом четвертой редакции рамочного закона о высшей школе (РЗВШ-4) в Германии [2] началась широкомасштабная реформа, направленная на укрепление международной конкурентоспособности германского высшего образования, а также на решение ряда внутрисистемных проблем, среди которых обычно выделяют: 1) чрезмерную продолжительность обучения в вузах (в среднем более семи лет) и 2) высокую долю студентов, покидающих вуз без диплома о высшем образовании (около 25 %). Главным компонентом реформы стал переход к двухступенчатой системе организации обучения в вузе. РЗВШ-4 сделал возможным появление новых для ФРГ ученых степеней бакалавра и магистра и приложений к диплому [3].

Параллельно началось формирование специальной, рассчитанной только на новые направления обучения системы аккредитации. Еще в 1996 г. восемь ведущих объединений работодателей в своем заявлении призывали устранить «дефекты» системы высшей школы с помощью внутренней реформы, которая должна затронуть организацию, продолжительность и содержание обучения.

В 2001—2003 гг. с появлением на рынке труда обладателей новых ученых степеней критика реформы достигла своего апогея. Ситуацию ярко иллюстрируют два опроса. Первый из них — внутренний опрос ГОТПП — показал, что в 2002 г. более половины германских предприятий ничего или почти ничего не знали о появлении дипломов нового типа. Другой опрос был проведен журналом «Junge Karriere» среди менеджеров по работе с персоналом 30 крупнейших германских предприятий, котировки акций которых учитываются в индексе DAX, и 13 наиболее авторитетных консалтинговых компаний, таких как McKinsey, Boston Consulting и PricewaterhouseCoopers (2003). По данным журнала, при найме на работу в 75 % случаев опрошенные оказывают предпочтение кандидатам с университетскими дипломами старого образца (полный пятилетний цикл обучения), и только 9 % менеджеров доверяют германскому диплому бакалавра. Комментируя этот результат, издание «Koelner Stadt-Anzeiger» писал, что бакалавр все еще воспринимается многими работодателями как недоучившийся студент с сертификатом [4].

В июле 2002 г. бундестагом был принят и вступил в силу новый РЗВШ. Одновременно земельные власти приступили к устранению наиболее очевидных недостатков системы аккредитации. Изменился характер информационной политики правительства.

Важнейшими свидетельствами «разрядки» на рынке труда стали: а) «Меморандум о ступенчатой организации обучения» ФОСГР (2003) и б) акция «Bachelor Welcome!» в поддержку новых ученых степеней (2004) [5]. В «Меморандуме» ведущего объединения работодателей ФРГ были впервые сформулированы детальные требования к новой системе организации высшего образования, соблюдение которых может сделать эту систему приемлемой и даже желательной для рынка труда. В обобщенном виде основные положения документа выглядят так:

— Параллельное существование традиционных и новых направлений обучения нежелательно.

— Степень бакалавра должна закрепиться как «первый профессионально-квалифицирующий диплом о высшем образовании».

— Реформа не должна сводиться к «смене этикеток». Новым формам обучения должно соответствовать новое содержание.

— Целью учебного процесса должно стать приобретение учащимися определенного набора компетенций. В «обязательный комплект» должны входить как «предметные», или профессиональные, так и «надпредметные», или «ключевые» компетенции.

— В рамках профессионально-ориентированного бакалавриата студенты должны приобрести базовую квалификацию по данной дисциплине и широкий набор надпредметных компетенций. Объем специальных знаний, напротив, должен сократиться.

— В организации учебных курсов магистра необходим дифференцированный подход, учитывающий цель обучения.

— Повсеместное введение системы зачетных единиц, приложений к диплому, модульная организация обучения и аккредитация учебных курсов необходимы для обеспечения «прозрачности» новых дипломов.

В исследовании, проведенном в 2005 г. экспертами Кассельского университета по заказу ФМОИ, публикация «Меморандума» рассматривается как поворотный момент в развитии реформы системы ученых степеней. Смысл акции «Bachelor Welcome!» заключался в следующем: руководители кадровых служб 37 германских предприятий, в числе которых BASF, BMW, DaimlerChrysler, E.ON, Ruhrgas и Siemens, заявили, что готовы (на определенных условиях) предоставить выпускникам-бакалаврам «привлекательные карьерные шансы».

В 2004 г. ФОСГР разработало и опубликовало каталог критериев для оценки качества (аккредитации) учебных программ с позиции того, как они готовят учащихся к трудовой и профессиональной деятельности.

Работодатели выделили пять критериев, которым должно соответствовать любое направление обучения, получающее «знак качества» АС:

1) определенность поля профессиональной деятельности, к которой готовит то или иное направление обучения (прилагается ли учебной программе описание релевантной сферы деятельности будущего выпускника);

2) практический аспект в концепции и организации направления обучения;

3) практический аспект в обучении и исследованиях;

4) практический опыт студентов/выпускников;

5) надпредметные компетенции (в этом пункте приводится перечень соответствующих компетенций и формулируются вопросы, ответ на которые должна дать аккредитация: а) какое место данные компетенции занимают в учебном плане; б) существует ли список приоритетных компетенций, в какой форме осваиваются компетенции; и в) какими способами проверяется, приобрел ли учащийся необходимые компетенции).

Германский опыт участия в Болонском процессе позволяет выявить ряд трудностей, с которыми белорусская национальная система высшей школы может столкнуться при интеграции в европейское пространство высшего образования, и использовать возможные механизмы их преодоления. В ФРГ серьезные проблемы возникли из-за того, что на ранних этапах модернизации системы высшей школы представители германской экономики по разным причинам оказались «за рамками» этого процесса. Неприятие реформы работодателями поставило ее под угрозу срыва.

Выход из положения был найден в сотрудничестве власти, вузов и бизнеса. В новых условиях предприниматели начинают восприниматься вузами и государством не только как возможные спонсоры высшей школы, но и как партнеры в самых разных областях: от определения содержания высшего образования до оценки его качества [6, с. 216]. Самим работодателям, так как у них появляется серьезная возможность донести до высшей школы свои запросы относительно квалификации и компетенций будущих кадров. Студентам, так как, получая высшее образование, «одобренное» работодателями, они обеспечивают себе более комфортный выход на рынок труда и получают шанс на удачное трудоустройство. Вузам, так как, прислушиваясь к требованиям бизнеса, они могут привлекать большее число студентов и обеспечивать таким образом спрос на свою продукцию. Государству, так как умозрительные принципы, общие для всей Европы, в интерпретации бизнеса наполняются реальным содержанием, становятся более жизнеспособными в конкретных условиях германской экономики. При этом «вмешательство» работодателей оборачивается определенной гарантией того, что начатая реформа пройдет успешно и необходимый экономический и социальный эффект будет достигнут.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Западнюк, Е.А. Опыт интеграции системы высшей школы ФРГ с производством: роль немецких работодателей / Е.А. Западнюк // Актуальные вопросы научно-методической и учебно-организационной работы: материалы науч.-метод. конф., Гомель, 10—11 марта 2011 г.: в 3 ч. — Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2011. — Ч. 1. — С. 116—119.
2. Документы международного права по вопросам образования / сост. Ю.А. Кудрявцев [и др.]. — М.: Готика, 2004.
3. Сорвилов, Б.В. ESTS — феномен нового содержания высшего профессионального образования в Беларуси / Б.В. Сорвилов // Актуальные вопросы научно-методической и учебно-организационной работы: материалы науч.-метод. конф., Гомель, 10—11 марта 2011 г.: в 3 ч. — Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2011. — Ч. 1. — С. 257—260.
4. Wir helfen // Koelner Stadt-Anzeiger. — 2003. — 16 Okt.
5. Европейское образовательное пространство: от Лиссабонской конвенции до Болонского процесса / под ред. Г.А. Лукичева. — М.: Готика, 2004.
6. Смакотин, А. С. Образовательные инновации в зарубежных странах и опыт России / А.С. Смакотин, Б.В. Сорвилов, В.М. Четвериков. — М.: Интеграция, 2007.