



Профсоюзная
просветительная работа | **Главное
правление**



Профсоюзное образование „ИГ Металл“

Информация об основах, целях
и методах для международных
партнеров

Ясно.
Компетентно.
Коллегиально.

ОБРАЗОВАНИЕ
в „ИГ Металл“



Профсоюзная
просветительная работа | **Главное
правление**

Профсоюзное образование „ИГ Металл“

**Информация об основах, целях и методах
для международных партнеров**



Выходные данные

Издатель: Главное правление „ИГ Металл“, отдел „Профсоюзная просветительная работа“
Вильгельм-Лейшнер штрассе 79, 60329 Франкфурт на Майне

Редакция: Клаус Буххольц, Кристофер Дресен, Клаудия Кацмарек,
Том Кербаум, Карстен Майер

Перевод с немецкого языка:
Галина Шавейко

Фото: Кристофер Дресен

Оформление: visualisierung & konzepte, Брауншвейг

Франкфурт на Майне, декабрь 2014

Содержание

Предисловие	5
Руководящие начала отдела „Профсоюзная просветительная работа“ при Главном управлении „ИГ Металл“	7
Профсоюзная просветительная работа „ИГ Металл“. Ответы на 10 вопросов	11
1. Зачем нужна профсоюзная просветительная работа? — Какие компетенции приобретаются и совершенствуются?	11
2. Для кого предусматривается профсоюзная просветительная работа?	11
3. Где состоится профсоюзная просветительная работа?	13
4. Какие темы находятся в центре внимания?	13
5. Какие методы используются?	14
6. Кто проводит эти семинары?	14
7. Какие материалы и средства информации используются?	15
8. Каковы условия участия в семинарах?	15
9. Как выглядит учебная организация и учебная консультация?	17
10. Как организовано обучение штатных членов профсоюза „ИГ Металл“?	18
Десять ведущих принципов обучения и учебной деятельности в профсоюзной просветительной работе	20
1-й принцип: Образование имеет лишь в том случае успех, если оно является не только источником новых знаний, но и импульсом к иному образу действия	21
2-й принцип: Обучение — это работа с и над позициями	22
3-й принцип: Не обучающие, а обучаемые решают, хотят ли они или нет чему-либо научиться	22
4-й принцип: Активное обучение является более эффективным и глубоким, чем пассивное	23
5-й принцип: Выявление учебных интересов	24
6-й принцип: Образованию необходима педагогическая систематика	25
7-й принцип: Планировать учебный процесс открытым и многосторонним	25
8-й принцип: Учению надо учиться	27
9-й принцип: Методы обладают активирующей функцией	28
10-й принцип: Обучающие нуждаются в постоянном повышении квалификации	28
Примерные методы – Методы знакомства	29
Добро пожаловать, многообразие!	29
Мое рабочее место	30
Методы снятия напряженности в группе	32
Игра культур	32
Упражнение с лимоном	34

Методы для обработки тем	36
Инициативная кривая	36
Список дел.....	37
Ролевая игра: Переговоры по заключению договора	39
Мемоскоп.....	41
Методы анализа семинара.....	41
Голова – Сердце – Рука	42
Словарь понятий	44
Общее образование и профсоюзная просветительная работа.....	44
Образование сознания – возможно ли это?	44
Диалогический принцип.....	45
Дидактика.....	45
Ориентация на опыт	46
Профсоюзное базовое образование и обучение профсоюзных работников.....	46
Интересы.....	47
Нацистам и расистам места нет	48
Концептуальная работа	49
Критико-эмансипаторское направление в философии образования	49
Развитие компетенций	50
Модульное обучение	52
Открытый концепт и жесткое планирование	53
Органайзинг	53
Политическое образование.....	54
Политико-культурное образование.....	55
Ориентация субъекта	55
Уважение.....	55
Солидарность	56
Ориентация на участника семинара	56
Утопия и образование	56
Визуальные методы в семинарах	57
Декларация целей транснационального профсоюзного образования в Европе	59
Демократизация Европы путем поощрения активного участия в жизни ее	59
Солидарность как главный принцип образования.....	60
Критическая теория образования	61
Политическое и социальное развитие Европы благодаря формированию европейской идентичности.....	62

Предисловие

Уважаемые коллеги,

сотрудничество вместо конкуренции было первоначальной идеей более 150 лет тому назад, когда в Европе зарождались первые профсоюзные организации. К тому времени под совместной работой понималось и совместное учение: друг с другом, друг у друга и друг для друга! В ходе этих практичных учебных и рабочих процессов зародилась солидарность, которую сначала необходимо было постичь индивидуально, прежде чем она смогла стать основной ценностью всемирного профсоюзного движения. Сегодня важнее чем когда-либо развивать эту солидарность в глобальном контексте.

С начала истории определено, чего хотят профсоюзные работники в Европе и во всем мире: социальных, справедливых и экономически стабильных отношений, основой которых являются хорошая работа и система образования, установление равенства шансов и предъявление молодежи многосторонних перспектив на будущее. Над этим работает на протяжении десятилетий вместе с профсоюзами много людей во всем мире. Они являются практически строителями мира на нашей планете и заняты этим ежедневно в их повседневной жизни.



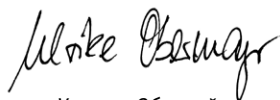
Ульрике Обермайр



Том Кербаум

Экономические, экологические и прежде всего социальные вопросы и цели не ограничиваются сегодня отдельными нациями. Все чаще должны действовать профсоюзы глобально, чтобы суметь ответить требованиям транснационального мира в интересах рабочих и служащих. При этом профсоюзное образование играет центральную роль.

Целью этой брошюры является ознакомление наших международных коллег и партнеров в сфере образования с основами, целями и методами нашей просветительной работы, что должно подтолкнуть к совместным учебным процессам и проектам. Мы желаем Вам интересного чтения и рады уже теперь нашей следующей встрече, в ходе которой мы на практике продолжим нашу работу по международной солидарности.



Ульрике Обермайр,
руководитель отдела
Профсоюзная
просветительная работа при
Правлении „ИГ Металл“



Том Кербаум,
уполномоченный по
вопросам международного
образования

Руководящие начала отдела “Профсоюзная просветительная работа” при Главном правлении „ИГ Металл“

Функциональная сфера „Профсоюзная просветительная работа” при Главном правлении промышленного профсоюза „ИГ Металл” является центральным звеном в сети профсоюзного и общественно-политического образования „ИГ Металл”.

Согласно параграфу 2 Устава профсоюза „задачей „ИГ Металл” является поддержание экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов профсоюзных членов. Профсоюзная просветительная работа делает при этом свой вклад, чтобы профсоюз и далее оставался дееспособным и готовым активно вести диалог, а также успешно утверждал себя в производственных, социальных и политических дискуссиях.”

Мы действуем в соответствии с ценностями и идеалами профсоюзного движения. В нашей работе за солидарность, социальную справедливость и живую демократию мы относимся с уважением к позиции иначе мыслящих.

Наша деятельность направлена на укрепление и дальнейшее развитие права решающего голоса в экономике и обществе. Мы формируем критико-эмансипаторские образовательные процессы, в которых могут развиваться специальные, последовательно-социальные и политико-стратегические, компетенции. Сюда относятся утопическая способность и критическая позиция по отношению к господствующей власти, а также развитие компетенции действия и конфликтности. Учение и преобразование – процессы, сопровождающие нас всю жизнь, и которым мы благодаря нашим предложениям оказываем содействие.

Самоопределение нашего отдела как функциональной области заключается в развитии просветительной работы „ИГ Металл” в этом духе. Нашей задачей является содействие ведению критических дискуссий о будущих образовательных потребностях участников семинаров и профсоюзных

работников, а также предоставление практических импульсов и оснований для дальнейшего развития просветительной работы.

Мы предлагаем заинтересованным членам „ИГ Металл“, органам представительств интересов рабочих на предприятии в кооперации с образовательными центрами, окружными управлениями и административными органами „ИГ Металл“ универсальное, базовое и ориентированное на деятельность профсоюзное и общественно-политическое образование. В результате непрерывного взаимодействия и дискуссии мы содействуем развитию общего понимания главных задач, содержания и направлений образовательной работы внутри профсоюза.

Нашими заказчиками являются, в первую очередь, съезд профессиональных союзов и Главное правление „ИГ Металл“ с его решениями, касающимися содержательных задач и целей организации. Более того, в нашей работе мы отвечаем требованиям и запросам предприятий и административных органов „ИГ Металл“.



Все работники коллектива прошли профессиональную подготовку, владеют компетенциями действия и опытом работы в профсоюзе и, в частности, профсоюзной просветительной работы. В результате постоянного повышения квалификации, непрерывного общения с действующими лицами просветительной работы и органами и отделами „ИГ Металл“ мы находимся в курсе последних тенденций развития. В общении с коллегами, а также в ведении диалога вне профсоюза мы проявляем особое уважение и коллегиальность. Идеи, предложения и критика учитываются, проверяются и по возможности воплощаются в жизнь.

Ядром нашей работы с семью образовательными центрами „ИГ Металл“ является разработка и координация программы семинаров „ИГ Металл“ по всей Германии. Мы разрабатываем модели семинаров, которые инициируют обсуждение вопросов и побуждают к действию. В помощь педагогам „ИГ Металл“ мы предоставляем материалы для мотивации, консультирования и планирования по вопросам образования, а также содействуем в выработке и публикации концептов. Мы предлагаем курсы повышения квалификации для штатных и нештатных референтов, а также предоставляем в их распоряжение рабочие материалы.

Мы достигаем таких результатов работы в соответствии с намеченными целями и на благо наших участников лишь потому, что мы в рамках профсоюза можем воспользоваться широкими и разносторонними связями деятельных коллег.

Процесс обучения в просветительной работе „ИГ Металл“ удался, если:

- участники семинара могут анализировать их потребности, интересы и модели поведения.



- участники семинара готовы взять на себя ответственность и солидарно с „ИГ Металл“ представлять свои интересы.
- они владеют знаниями для того, чтобы оценить производственные и политические процессы и могут применять эти знания на практике в интересах работников.
- если у них есть мужество оставить привычные шаблоны, выразить свою критику и мыслить альтернативами и категориями утопического воображения.

Работа функциональной сферы, в частности, удалась, если:

- просветительная работа во всех рабочих процессах в „ИГ Металл“ задумана как фактор успеха и активно задействована.
- наши темы, предложения и материалы для проектирования образовательных процессов и консультирования активистов по вопросам образования в „ИГ Металл“ воспринимаются и используются.
- как участники семинара, так и активисты в просветительной работе рассматривают общение с нами позитивно и охотно обращаются к нам.
- амбициозные общенациональные образовательные предложения „ИГ Металл“ востребованы нашими членами.
- имеющиеся ресурсы оптимально используются.

Профсоюзная просветительная работа „ИГ Металл“. Ответы на 10 вопросов

1. Зачем нужна профсоюзная просветительная работа? — Какие компетенции приобретаются и совершенствуются?

Все сложнее и труднее становятся условия действия для представителей интересов на предприятии. Задача профсоюзной просветительной работы заключается в передаче знаний и умений, посредством которых представители интересов могут компетентно и эффективно принимать решения и действовать. Профсоюзная просветительная работа способствует развитию политических масштабов и созданию сплоченности между членами профсоюза/ представителями интересов и профсоюзной организацией.

В центре работы – совершенствование следующих компетенций:

- транснациональная компетенция
- профессиональная компетенция
- политическая компетенция
- социальная компетенция
- методическая компетенция

Примерно 6% общего дохода от членских взносов инвестируются в профсоюзную просветительную работу!

2. Для кого предусматривается профсоюзная просветительная работа?

В центре профсоюзной просветительной работы находятся представители интересов на предприятии (70 тыс. членов производственного совета, 3 тыс. представителей комитета молодежи и 70 тыс. доверенных лиц). Кроме того, заинтересованные члены профсоюза имеют возможность участвовать в семинарах по профсоюзной просветительной работе.

Обзор „ИГ Металл“

- ◆ Главное правление
- ◆ Окружные управления
- ◆ Административные органы
- ◆ Образовательные центры



3. Где состоится профсоюзная просветительная работа?

Профсоюзная просветительная работа состоится главным образом на следующих *трех уровнях*:

- производственный/региональный уровень
- окружной уровень
- общегосударственный уровень

Семинары регионального и окружного уровней состоятся, как правило, в арендованных зданиях, на предприятии или в местных домах профсоюзов. Они длятся от нескольких часов до одной недели.

В семи профсоюзных учебных центрах предлагаются семинары по различным темам. Продолжительность семинаров составляет, как правило, от 3 дней до 2 недель. Около 13,5 тыс. человек участвуют в год в семинарах учебных центров. А в регионах и округах принимают участие в семинарах примерно от 60 до 80 тыс. человек.

4. Какие темы находятся в центре внимания?

„Знать – Уметь – Действовать“ – так звучит лейтмотив.

Под таким девизом предлагаются вводные семинары для новоизбранных доверенных лиц, членов производственного совета и комитета молодежи, которые занимаются основными вопросами представительства интересов на предприятии и в обществе. Как правило, такие семинары проходят на региональном уровне.

Новоизбранные члены производственного совета (далее в тексте BR) и доверенные лица (далее в тексте VL) посещают специальные семинары „BR kompakt“ и „VL kompakt“. Они обучаются тому, как преподнести

информацию, как участвовать в дискуссиях, как проинформировать по основным вопросам и как компетентно и, руководствуясь интересами, принимать решения.

В группе семинаров „*Специализация*“ возможно углубление компетенций в отдельных сферах деятельности (экономический совет, охрана труда и здоровья, заработная плата и производительность труда, глобализация, социальное государство, молодежь и др.).

Более того, предлагается ряд семинаров для производственных органов (производственный совет предприятия, молодежный комитет) и коллективов (местный комитет молодежи или комитет женщин), а также для специальных целевых групп, как например, инженеры, технические эксперты.

5. Какие методы используются?

Методическо-дидактическая компетенция приобретается и совершенствуется докладчиками в рамках базовых семинаров. На практике применяется широкий спектр различных методов, однако основными являются практические, ориентированные на действие. Эти методы способствуют развитию личности во взаимосвязи с общественной практикой. Здесь надо назвать специальные методы визуализации, обработки тем, рефлексии и рабочего планирования. Содержание, форма и практика профсоюзной просветительной работы постоянно совершенствуется в процессе, ориентированном на участие.

6. Кто проводит эти семинары?

Семинары проводят „сотрудники-педагоги“ (около 55 человек), работающие в учебных центрах, „штатные работники „ИГ Металл““ (из

административных территориальных отделений, окружных управлений и отделов правления), „добровольные докладчики“ (около 1300), а также „внештатные референты“.

Особую роль в этой системе образования играют „добровольные докладчики“. Они совмещают эту деятельность с работой на предприятии (в качестве члена производственного совета, рабочего или служащего). Они не имеют специального педагогического образования, поэтому образование и повышение квалификации этой группы лиц имеет особое значение.

7. Какие материалы и средства информации используются?

Ответственный за профсоюзную просветительную работу отдел профсоюзного правления разрабатывает вместе с учебными центрами и региональными рабочими группами докладчиков систему семинаров и справочно-информационные пособия на специальные актуальные темы. Кроме того, существуют материалы в поддержку агитации образования и документации семинаров и мероприятий, а также журнал, который информирует докладчиков об актуальных тенденциях, новых программах и методах.

8. Каковы условия участия в семинарах?

В семинарах могут участвовать все заинтересованные работающие (и те, которые не состоят в „ИГ Металл“). Для членов производственного совета согласно § 37, пункт 6 закона о представительных органах рабочих на предприятии предоставляется отпуск, так как знания, полученные в рамках семинаров, необходимы для работы в производственном совете. Все остальные могут участвовать в



Образовательный центр „ИГ Металл“, Берлин



Образовательный центр „ИГ Металл“, Шпрокхефель



Образовательный центр „ИГ Металл“, Лор



Образовательный центр „ИГ Металл“,
Беве́рунген



Критическая академия, Инцель



Образовательный центр „ИГ Металл“, Бад Орб



Молодежный образовательный центр „ИГ Металл“, Шлирзее

семинарах согласно законам о предоставлении отпуска для повышения квалификации отдельных федеральных земель, в частности, согласно образовательному отпуску отдельных, тарифных договоров. Согласно закону о представительных органах рабочих на предприятии расходы за членов производственного совета несет работодатель. По закону о предоставлении отпуска для повышения квалификации „ИГ Металл“ несет расходы за своих членов-участников. Те, кто не состоит в профсоюзе, участвуют в семинарах за свой счет.

9. Как выглядит учебная организация и учебная консультация?

Если образование и повышение квалификации рассматривать как единый процесс, продолжительность которого охватывает несколько этапов, то планирование этих этапов является особенно важным. При этом уполномоченный/консультант по образованию играет

важную роль. В особенности, его задачей является мотивация членов и представителей интересов в посещении учебных мероприятий, он консультирует в выборе „правильного семинара“ и посещении его в „наиболее подходящее время“ (с точки зрения участника и с точки зрения органа представительства интересов). Кроме того, он может решительно содействовать *оптимальному использованию* полученных знаний и умений как в работе представителей интересов на предприятии, так и в своей личной сфере.

10. Как организовано обучение штатных членов профсоюза „ИГ Металл“?

В „ИГ Металл“ заняты 2400 человек. Около 500 человек заняты в правлении профсоюза, около 200 в семи окружных управлениях, примерно 1350 человек в 170 административных территориальных отделениях профсоюза и около 250 в семи учебных центрах.

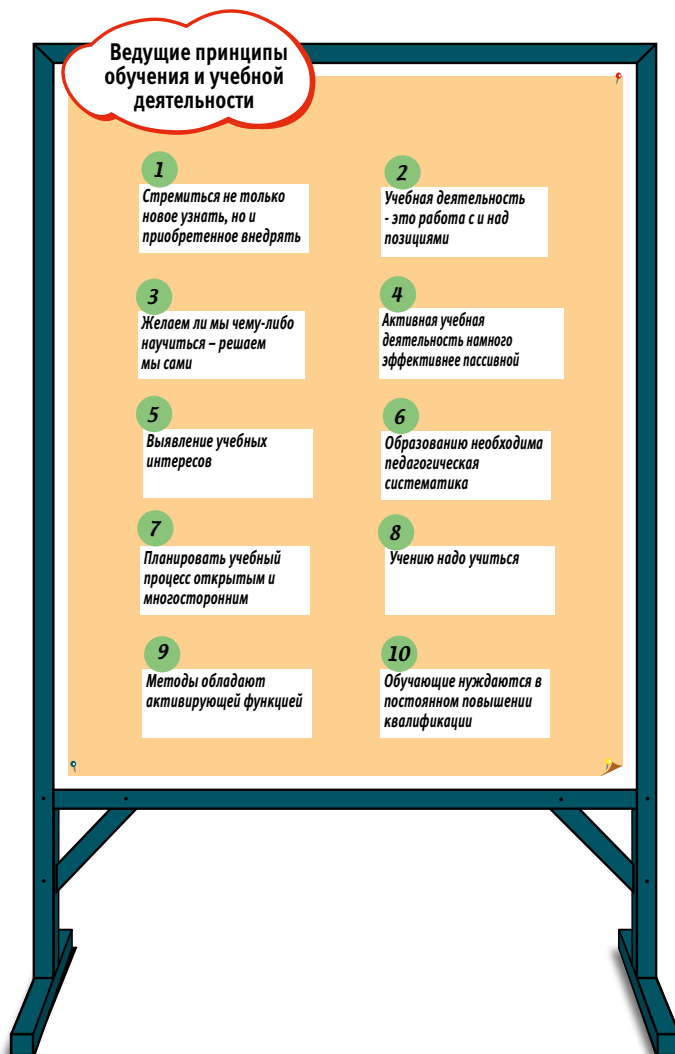
В центре профессионального повышения квалификации осуществляются такие виды деятельности, как:

- „поиск талантов“ в преддверии штатной деятельности
- стажировка/поддержка молодежи
- молодые кадры – введение в новую деятельность
- квалификация руководящих кадров/ коллегиальное обсуждение
- профессионализм штатных членов профсоюза относительно следующих тем:
 - политика предприятия
 - привлечение ко вступлению в профсоюз
 - рабочее и социальное право

- коммуникация/ ЭВМ
- общественно-политические темы
- организация повышения квалификации
- европейская Академия
- европейский обмен кадров
- Global Labour University

Образование и повышение квалификации штатных членов профсоюза необходимо рассматривать в контексте с профсоюзной просветительной работой членов профсоюза и представителей интересов. Это дополнительная, ориентированная на определенную группу лиц и определенные компетенции просветительная работа.

Десять ведущих принципов обучения и учебной деятельности в профсоюзной просветительной работе



Демократия, т. е. соучастие в управлении делами общества, является политической целью профсоюзной деятельности. То, что представляет собой „ИГ Металл“ – это его члены и то, что они чувствуют, думают и делают. Новые производственные системы, обособление на рабочем месте и новые концепции менеджмента требуют от профсоюзов новой программы действия. Таким образом, классическое представление интересов, действующее в интересах работающих, изжило себя. В настоящее время функционеры являются организаторами и ведущими коллективных движений на предприятии и в обществе, где все зависит от участия каждого.

Сегодня мы знаем, что навязанное со стороны обучение очень накладно, дорого и менее успешно. Научно-обоснованные и проверенные на практике знания показывают, что обучение является успешным тогда, когда оно проводится с учетом интересов и индивидуальности человека, а также управляется по возможности им самим. Это познание применяется уже на протяжении многих лет как в теории профсоюзной просветительной работы, так и на ее практике. Следующие десять принципов являются ориентиром для сегодняшней просветительной работы „ИГ Металл“:

1-й принцип: Образование имеет лишь в том случае успех, если оно является не только источником новых знаний, но и импульсом к иному образу действия

Участники профсоюзных семинаров являются наемными работниками. Свой опыт приобретают они в мире, которым правит жесткая конкуренция. Просветительная работа „ИГ Металл“ ведется по принципу „из практики, для практики“. Такое, опирающееся на опыт, обучение поможет участникам научиться успешно действовать как в рамках производственных, так и общественно-политических дискуссий. Сюда относятся наряду с

осмыслением связей содержания и освоение рабочих методов, и приобретение социальных компетенций. В рамках последовательно выстроенных и ориентированных на практическую деятельность блоков учебного процесса обучаемые проверяют собственные позиции, интерпретации и взгляды и делают апробацию методов.

2-й принцип: Обучение – это работа с и над позициями

Просветительная работа профсоюза направлена не только на приобретение знаний и формирование умений, но и способствует информированности членов и функционеров о политическом, историческом, экономическом и социальном развитии, а также вдохновляет их к активному участию в профсоюзной организации и ведению политических дискуссий. Поэтому профсоюзная просветительная работа представляет собой работу с и над позициями, так как фундаментом информированности, суждения и мотивации являются именно индивидуальные позиции.

В проведении семинаров по профсоюзной просветительной работе особая роль отводится преподавательскому составу. Преподаватели работают в коллективе, обладают социальными компетенциями и знают методы и способы солидарной интеракции. Они инициируют общий поиск решения проблем производственного и общественного будня, где спрашивается не каждый в отдельности со своими решениями, а выбирается общий демократический образовательный процесс как оптимальный путь.

3-й принцип: Не обучающие, а обучаемые решают, хотят ли они или нет чему-либо научиться

Этот принцип включает два аспекта: С одной стороны, обучающие глубоко заблуждаются, если считают, что они могут обучаемым вдалбливать или

навязывать информацию и мнения. Основной задачей обучающихся является планирование и структурирование потенциальных учебных объемов и сопровождение обучаемых, а также их мотивация в активном участии в учебном процессе.

Будут ли, вообще, и насколько задействованы обучаемые в этом дидактическом процессе, зависит от них самих. Поэтому, с другой стороны, и в этом заключается второй аспект: учение должно быть желаемым.

4-й принцип: Активное обучение является более эффективным и глубоким, чем пассивное

Пассивное обучение известно со школьных времен. В этом обучении большинство учебных целей и содержание определялись извне. Программные учебные планы диктуют учителям и ученикам, что необходимо изучать. Использование отметочной системы в школе приводит к тому, что личный профессиональный и социальный рост учеников зависит от полученных отметок. Эта форма обучения возможна, однако она диктуется со стороны, является накладной и стрессовой для обеих сторон учебного процесса.

„Активный“ (также „экспансивный“) учебный процесс исходит напротив от самих обучаемых. Он следует их образовательным потребностям, учитывает, что они хотят, что им полезно и строится на имеющихся знаниях и умениях. Таким образом развиваются индивидуальные сильные стороны и интересы.

По данным исследований головного мозга и когнитивной психологии, процесс обучения осуществляется индивидуально и может лишь частично управляться со стороны. Чем больше в учебном процессе задействовано самоуправление, тем эффективнее и более глубоким является этот процесс.

Что сделано умело и со знанием, на то и спрос. Умение формулировать вопросы – высокое искусство, которое не сразу дается учащимся, так как вопросы не всегда очевидны и требуют умения формулирования.

5-й принцип: Выявление учебных интересов

Для того, чтобы наметить возможные горизонты исследования и учения и суметь развить конкретные учебные задачи, необходимо сначала установить и проверить отношения к окружающей действительности. При этом важная задача отводится обучающим. Они помогают учебной группе в накоплении опыта, используя методы, которые делают опыт как можно нагляднее и тем самым представляемым. После чего результаты дискуссий систематизируются и оценивается значимость постановки проблемы и требований действия. Сначала удастся сформулировать, таким образом, индивидуальные и коллективные цели и задачи соответствующей учебной организации.

Опыт участников играет огромную роль не только в начале учебного процесса, но и является ориентиром на всем его протяжении: опыт и обыденное сознание по-прежнему недооцениваются, придавая им лишь „поверхностное узнавание“. Кто однако прислушается и присмотрится, откроет в выражениях и представлениях учащихся мыслительную восстановительную функцию, которая позволяет стать границе к академической науке расплывчатой. Кроме этого, для профсоюзов имеет особое значение функция восприятия и мыслительная функция участвующих. Поэтому они имеют не только большую познавательную ценность для организации, но и могут быть использованы, например, в работе по осуществлению связи с общественностью.

6-й принцип: Образованию необходима педагогическая систематика

Даже при усилении роли участвующих профсоюзные процессы обучения и учения подготавливаются систематично и в структуре. Конкретный жизненный и рабочий опыт участвующих является исходной точкой планируемых дискуссий в рамках семинаров, благодаря ему не теряется связь с действительностью, удастся выявить проблемную ситуацию и поставить вопросы.

В начале состоится ориентировочный этап, задачей которого являются зондирование тем и формулировка вопросов, которые определяют следующий аналитический этап. На данном этапе действительность рассматривается с различных перспектив, осуществляется дальнейший сбор информации и ведется глубокое исследование.

На третьем этапе (этап действия) оцениваются результаты аналитического этапа. Хотим ли мы так дальше работать и жить или существуют реальные альтернативы? Такая утопическая постановка вопроса заканчивается конкретизацией. Задача данного этапа – из всех предыдущих результатов семинара сделать выводы для политического действия.

7-й принцип: Планировать учебный процесс открытым и многосторонним

„Переменные планирования“ в образовании – это учащиеся с их индивидуальностью и разными способностями.

Исходя из этого, очень важно подготовиться по содержанию и методически к непредсказуемости и спланировать альтернативу.

Важнейшими категориями планирования являются цели. Лишь тогда, когда руководитель семинара знает различие между целями обучения и

Структура семинара „ИГ Металл“

Введение

Основные производственные, профсоюзные и общественные вопросы

Региональные базовые семинары

Для членов производственных советов, доверенных лиц и интересующихся

Обозрение

Глубокие основы задач членов производственного совета и доверенных лиц

BR kompakt

Курс специальной подготовки для членов производственных советов



VL kompakt

Курс специальной подготовки для доверенных лиц

Специализация

Углубленные компетенции в отдельных полях деятельности

Производственно-экономическое повышение квалификации

Тарифная политика • здоровье и охрана труда • рабочее время и организация труда • квалификация • социальные и методические компетенции • представительство инвалидов и политика сопричастности и др



Общественно-политическое повышение образования

История и политическая культура • Экономия, социальная политика, экология и труд • Политическое образование молодежи • Международное образование

Профессиональная академия по трудовому праву

Форум Политическое образование

Структурирование/ Руководство/ Опосредование

Управление органами, комитетами и проектами

Академия самоопределения для председателей производственного совета и членов наблюдательного совета



Референты и просветители

учения, он может быть уверен, что он на правильном пути. Цели обучения основываются на систематике познавательных процессов и методов исследования. В то время как учебные цели разрабатываются только совместно с учащимися и в самом начале лишь смутно определимы.

В профсоюзной просветительной работе заимствовано понятие „открытого“ семинара. Оно подразумевает, что во время учебного процесса отступления от темы и экскурсии должны быть возможны в любое время.

А также необходимо учесть и то, что существуют различные учебные типы. Каждый учащийся и взрослый обладает разными способностями и учебным опытом. Кто-то учит лучше всего при прослушивании, а кто-то – делая себе образные представления. Кому-то необходимо для понимания все потрогать, а кто-то мыслит абстрактно и т. д. Задача руководителя семинара состоит в выявлении разных способов или подходов слушания, видения и образа действия к учебному предмету и в умении открыть их для учащихся.

8-й принцип: Учению надо учиться

Каждый процесс обучения всегда включает в себя изучение и освоение новых форм, способов и методов работы. В учебной работе „ИГ Металл“, в пособиях и педагогической профессиональной подготовке и повышении квалификации мы гарантируем, что учебные мероприятия, способы и методы работы применимы участниками и в их повседневной жизни в качестве доверенных лиц и членов производственного совета. Так, полученная на семинаре техника ведения дискуссии может быть применена также на совещаниях или собраниях производственного совета. Наглядные методы могут обогатить работу с общественностью, в частности „доску объявлений“ и другие. Методы ведения поиска информации и техника

чтения важны для знакомства с новыми тематическими областями. Знакомство с систематикой и использование социальных форм, таких как индивидуальная и групповая работа, обогатит работу советов и собраний на предприятии и формы работ в рабочих кружках административных органов.

9-й принцип: Методы обладают активирующей функцией

Доклады, их доработка в дискуссии и литературные углубления являются методами обучения, которые в профсоюзной просветительной работе дополняются методами, которые делают учащихся способными действовать по принципу самоуправления. Сюда относятся – наряду с методами самостоятельного получения информации – такие наглядные методы, как рисунок, монтаж, моделирование; такие изобразительные методы, как обработка и изучение материалов дела, инсценирование и деловые игры; а также такие литературные методы, как написание статьи или листовки и подготовка речи. Такие методы имеют проектный характер и развивают деловые, организаторские и оформительские способности учащихся. Они являются одновременно моделью для форм действия в профсоюзной работе на месте.

10-й принцип: Обучающие нуждаются в постоянном повышении квалификации

Штатные и внештатные преподаватели нуждаются не только в профессиональных знаниях, они намерены повышать теоретическое и практическое профессиональное образование. Сюда относятся обсуждение профсоюзных политических тем, с одной стороны, и приобретение дидактико-методической компетентности благодаря тестированию и аттестации, с другой стороны.

Примерные методы – Методы знакомства

Добро пожаловать, многообразие!



Цели

Представить каждого из участников и их различные функции.



Методика

Участникам предлагается образовать круг. Если названный критерий кого-то касается, то он делает шаг в центр круга, остальные аплодируют. Кто стоит в центре круга, осматривает участников, стоящих рядом в центре, а также тех, кто остался стоять снаружи.

- Всем, кто принадлежит одному и тому же производственному совету (ПС), предлагается выйти в центр круга.
- Всем координаторам производственного совета предлагается выйти в центр круга.
- Все, кто знает своего координатора, ...?
- Все, кто ...?



Количество участвующих в группе

До 50 человек



Применение

В начале знакомства или как его часть



Продолжительность

В зависимости от количества вопросов от 5 до 10 минут



Дополнительные указания

Правила следует перевести с помощью переводчика. Если использовать языковые знания референта и участвующих, то можно обойтись и без услуг переводчика.

Мое рабочее место



Цели

Это упражнение можно использовать для непринужденного знакомства. Одновременно осуществляется обмен информацией о рабочей ситуации других участников семинара.



Методика

Каждому участнику необходимо иметь при себе 2 фотографии: одна с изображением здания предприятия/фирмы, а другая – своего письменного стола (без изображения владельца). Фотография с изображением здания остается у каждого в руке, а фотографии с изображением письменных столов распределяются между участниками. Задание состоит в нахождении того человека, кому могла бы принадлежать фотография письменного стола. Таким образом все участники призываются к общению практически с каждым участником группы, чтобы найти подходящие фотографии (письменного стола и здания).



Количество участвующих в группе

от 15 до 40 человек



Применение

Способствует коммуникации при первой встрече



Продолжительность

около 45 минут



Материал

Каждый участник обязан сделать две фотографии еще до начала семинара и отправить их по e-mail организатору семинара, чтобы тот мог вовремя отпечатать фотографии.



Дополнительные указания

Если число участников нечетное, то для пары может участвовать кто-то из руководства семинаром.



Вариация

В конце поиска найденных игроков можно представить группе. При этом показываются фотографии рабочего места и характеризуются оба игрока (происхождение, язык, хобби).



Методы снятия напряженности в группе

Игра культур



Цели

Организованное для всех вечернее мероприятие предоставляет участникам возможность встретиться и вместе провести время и препятствует разбиению на группки. Благодаря рассказу о своей стране никто не останется незамеченным. Налаживание контактов и ведение разговоров между участниками из разных стран мира.



Методика

При рассылке приглашений или подробного плана проведения семинара к участникам обращаются с просьбой привезти с собой какой-нибудь сувенир. При этом необходимо упомянуть, что это должна быть действительно только мелочь (незначительна по своей цене) и не обязательно что-то из еды или напитков.

Вечером назначается точное время для представления привезенных сувениров. Все участники по очереди показывают привезенные с собой сувениры и коротко их комментируют (Почему выбрал(а) именно этот сувенир, что в нем особенного?) Как показывает опыт, многие привозят с собой, несмотря на указание, что-то из еды или напитков. В процессе угощения привезенным возникают раскованные беседы.



Количество участвующих в группе

До 60 человек



Применение

В первый вечер семинара или воркшопа



Продолжительность

от 1 до 2 часов



Материал

Стол для привезенных сувениров, стаканы, тарелки, доски для нарезки, ножи, проигрыватель компакт-дисков для музыкальных произведений и др.



Дополнительные указания

Без переводчика. Референтам необходимы знания иностранного языка. Использовать знания языков всех участников. Остаток при помощи жестов.

Упражнение с лимоном



Цели

- Упражнение, которое обостряет восприятие и языковое чувство.
- делает различие между предрассудками/языковыми обобщениями, с одной стороны, и точным наблюдением/ восприятием характерных особенностей, с другой стороны, более осознанным и ощутимым.



Методика

- В начале мозгового штурма: „Что вам приходит на ум на тему лимон?“
- 3 – 5 названных ассоциаций записываются на флипчарт (как правило, называются: желтый, овальный, кислый...).
- Каждый выбирает себе один лимон и изучает его посредством осязания, обоняния и наблюдения.
- Каждый участник должен придумать имя для своего лимона.
- Спустя 3 минуты все лимоны перемешиваются в мешке и высыпаются на стол перед участниками.
- Каждому из участников необходимо найти свой лимон.
- В спорных случаях отложить лимоны сначала в сторону, а в конце поиска снова вернуться к ним. Удивительно то, что все участники (даже в группах с 25 участниками) без проблем находят „свои“ лимоны.



Количество участвующих в группе

от 7 до 25 человек



Применение

Это так называемый „ледокол“ к теме индивидуальные и культурные различия. Рекомендуются использовать в начале тематического раздела

о стереотипах, различиях и т. д. Анализ процесса можно использовать в качестве вступления для дальнейших дискуссий на темы как „Стереотипы - характерные особенности“, „Предрассудки – более точное восприятие“, „Типичное – индивидуальное“.



Продолжительность

около 20 минут



Обработка данных

Вопрос анализа:

- *„Насколько Вы уверены в том, что это именно Ваш лимон? Как Вы это узнали?“*
- Рефлексия о сначала названных стереотипах о лимонах (желтый, кислый...).



Перенос

Вопросы:

- *„Какие существуют параллели между этим упражнением и различиями между людьми?“*
- *„Какие стереотипы существуют в отношении людей другого цвета кожи и т. д.? “Насколько ‘одинаково’ выглядят для нас чернокожие люди или люди азиатского происхождения?“*
- *„Какое значение имеют для тебя/вас эти стереотипы?“*

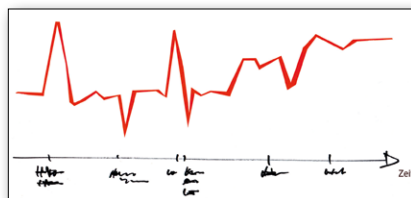


Подготовка и материал

- Флипчарт
- Для каждого участника по лимону, мешок для перемешивания

Методы для обработки тем

Инициативная кривая



Цели

Продemonстрировать членам ПС сильные и слабые стороны совместной работы за последние годы.



Методика

На временной шкале отметить важные даты в истории собственного ПС (орган, основание, первый общий семинар и т. д.). Поверх этих данных нарисовать свободно от руки кривую, которая отражает собственную инициативу во время этих периодов.



Количество участвующих в группе

от 3 до 10 человек одного и того же производственного совета



Применение

На общих заседаниях ПС можно стимулировать процессы самоанализа, которые могут быть полезными для дальнейшей совместной работы.



Продолжительность

Объяснение 5 минут, работа 10 минут, обсуждение 20 минут



Материал

Для каждого участника необходима одна копия временной шкалы (DIN A5). Цветные карандаши



Дополнительные указания

Приблизительные даты истории собственного ПС должны быть известны. Для снятия возможной напряженности в группе рекомендуется провести обсуждение самим руководителям семинара. Этот метод можно применить перед упражнением „Список дел“.

Список дел



Цели

Цель данного упражнения состоит в накоплении, анализе и комментировании посредством целенаправленных замечаний различных ситуаций, пережитых ПС за время существования.



Методика

Участникам дается немного времени для изложения на бумаге тех проблем, с которыми они столкнулись за время их работы в ПС. Каждая из этих проблем отдельно записывается на бумаге. Спустя 20 минут отдельные случаи зачитываются вслух и размещаются во временном порядке на магнитно-маркерной доске. Если речь идет о теме, относящейся к периоду основания ПС, то эту тему размещают сверху доски, тему более позднего этапа размещают ниже. Если причиной возникновения проблемы скорее явилась внутренняя организация ПС, то эту проблему располагают на левой стороне доски, проблему же, возникшую вне ПС, размещают правее. Таким образом на доске выстраивается матрица различных тематических сфер. Краткое описание решений проблем, к которым уже найдены практические варианты решения, записывается на цветной бумаге и прикрепляется на доске возле этих проблем. Еще нерешенные случаи могут дискутироваться на пленуме.



Количество участвующих в группе

от 4 до 8 человек



Применение

На второй или третий день семинара, когда среди участников уже установилось взаимодоверие. Это упражнение может послужить такому структурированию вариантов решения проблем из различных сфер

и отраслей, что и другие смогут обогатиться этим опытом работы или посодействовать решению чужих проблем.



Продолжительность

около 90 минут



Материал

Цветная бумага формата DIN A5, магнитно-маркерная доска, цветные карандаши



Дополнительные указания

Для поиска решений проблем необходимо присутствие профсоюзного ведущего, который сможет помочь в том случае, если работа в группах не принесет результатов.



Вариация

Результаты могут быть занесены в список дел. Этот список можно сделать доступным для всех остальных участников семинара.



Ролевая игра: Переговоры по заключению договора



Цели

Планирование и проведение переговоров. Обыгрывание различных ролей отдельных партнеров по переговорам.



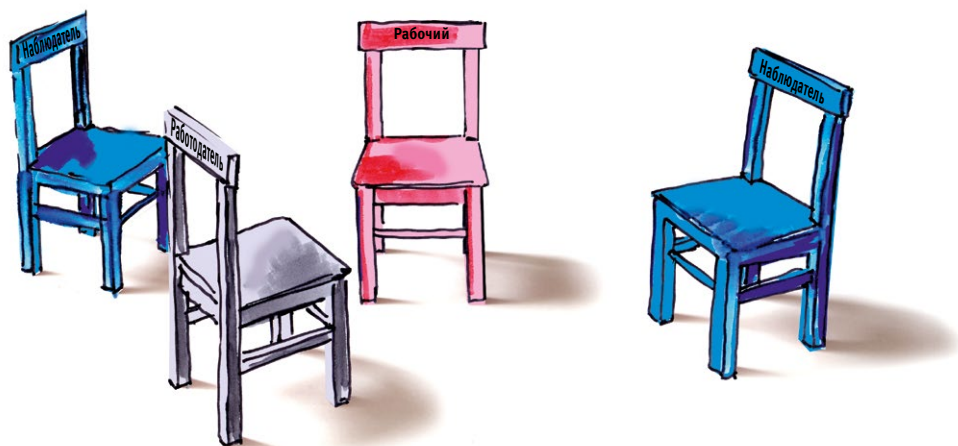
Методика

Образовываются 4 команды – представители рабочих и представители работодателей, а также по группе наблюдателей на каждую сторону переговоров, которые наблюдают поведение своей команды во время отдельных предварительных обсуждений и моделированных переговоров. Команда представителей рабочих делится на 5 членов производственного совета из разных филиалов и одного уполномоченного ПС со стороны ответственного профсоюза. Сторону работодателя представляют 5 человек, занятых в управлении предприятием. Остальные участники семинара делятся на две группы: группу пассивных наблюдателей рабочих и, соответственно, группу наблюдателей работодателей

Каждая из этих групп получает руководство по действию, описывающее их задание в рамках деловой игры. Группа представителей работодателей поручается защищать существующее предложение соглашения производственного совета. А задача группы представителей рабочих и служащих состоит в достижении в рамках переговоров предписанных в руководстве целей.

Затем группы уходят в разные аудитории, где каждая группа прорабатывает стратегию, аргументы и манеру поведения участвующих в переговорах. После 30-минутной подготовки группы встречаются для проведения переговоров.

После переговоров анализируются как их подготовка, так и сами переговоры.



Количество участвующих в группе

До 30 человек



Применение

Для подготовки участников к созданию производственного совета. Для подготовки переговоров.



Продолжительность

30 минут на подготовку, 20 минут – переговоры, 20 минут на анализ и дискуссию.



Материал

Задания для каждой группы на разных языках.



Вариация

Содержание переговоров можно согласовать со спросом участников семинара.

Методы анализа семинара

Мемоскоп



Цели

Наиболее яркие события, лица или предметы семинара демонстрируются еще раз в игровой форме.



Методика

В виде презентации PowerPoint проводится вариант игры „Поле чудес“. Присутствующие открывают часть за частью скрытое изображение (или зашифрованное предложение) и пытаются угадать, что изображено на картинке и какое отношение это имеет к семинару. Таким образом обыгрываются разработанные отрывки из текста, диаграммы, а также фотографии, сделанные во время семинара.



Количество участвующих в группе

До 40 человек



Применение

Это упражнение можно провести в начале заключительного пленума, чтобы еще раз затронуть различные темы.



Продолжительность

На каждый РС около 30 минут



Материал

Видеопроектор, ноутбук, PowerPoint, Photoshop, фото, диаграммы и тексты



Дополнительные указания

Аранжировка различных файлов изображения для серии с 15 изображениями длится около часа. Каждое изображение следует сохранить на ноутбуке в виде Jpg-файла и при помощи программы обработки изображений поэтапно изменить до неузнавания. 4 отдельные измененные изображения вводятся одно за другим в презентации Power-Point. Сначала каждое изображение показывается расплывчато. Каждое последующее открывает все больше деталей.

Голова – Сердце – Рука



Цели

В конце семинара для лучшего запоминания необходимо проанализировать важные аспекты.



Методика

Каждый участник получает лист бумаги с 4 символами: символом головы, сердца, руки и рукопожатия.



Под каждым символом присутствующим предлагается отметить, что им больше всего запомнилось (голова), что особенно близко стало сердцу в рамках данного семинара (сердце) и какие полезные указания они получили (рука). Под четвертым символом необходимо отметить типичный знак прощания для страны происхождения. В подведении таким образом итогов все участники могут высказать их мысли и пожелания.

**Количество участвующих в группе**

от 4 до 5 членов производственного совета

**Применение**

Как заключительное упражнение

**Продолжительность**

5 минут на заполнение листа с символами, 30 минут на презентацию

**Материал**

Фломастеры, шариковые ручки, бумага с символами

**Дополнительные указания**

Это упражнение лучше всего подходит для многодневных семинаров.

Словарь понятий

Общее образование и профсоюзная просветительная работа

Общее образование основывается на гуманистической традиции помочь людям стать самостоятельными и ответственными. Целью профсоюзной просветительной работы является ответственный человек, понимается в рамках организации и как „образование с целью ведения общественных дискуссий“. Это значит, что она поддерживает членов и функционеров в умении независимого ведения производственных и общественных дискуссий и отстаивая интересы рабочего класса (в смысле Устава и постановлений). Для этого им необходимо развить причинно-следственное мышление, что является целью и задачей политического базового образования. Профсоюзным функционерам необходимо дополнительно развить специальные компетенции по вопросам права, охране труда и здоровья, тарифов, ведения заседаний и др., что рассматривается в рамках специальных семинаров.

Образование сознания – возможно ли это?

Понятие „образование сознания“ носит противоречивый характер. Процесс учения проходит всегда индивидуально. Наше сознание развивается на основе собственной биографии каждого, поэтому с педагогической точки зрения возможно лишь незначительно повлиять на способность человека мыслить и рассуждать. И это к лучшему. Если профсоюзное образование стремится способствовать развитию самостоятельности и ответственности, то мы не можем исходить из того, что молодых и взрослых людей будет (должна) устраивать манипуляция извне. Положительный и реальный аспект термина „формирование сознания“ может быть дидактически эффективен, если учителям будет ясно, что сознание образуется и развивается только в действии и в его самоанализе. Это означает для проведения семинаров, что содержание учебного процесса должно всегда генерироваться из повседневной практики

учащихся, рассматриваться критически и превращаться в обдуманные действия. При этом политическое образование идет глубже и дальше, чем профсоюзная повседневная практика. Оно является „углубленным мировым разъяснением“ и работает над конкретной утопией.

Методически эти процессы должны следовать принципу ориентации на действие. Говорить об этом важно, а еще важнее организовать такие учебные действия, как использование визуализации и изобразительных методов, моделирования, эмпирических процессов и т. д. в одновременном чередовании социальных форм (индивидуальной и групповой работы и пленарных фаз).

Диалогический принцип

Человеческое существование невозможно без социального контекста. С учетом концепта субъективности мы можем сказать, что нет индивидуального существования, а есть всегда лишь сосуществование. Любой вопрос в отношении человека – в особенности политический – не является вопросом „я-бытия“, а всегда „мы-бытия“. Только обоюдное раскрытие может вести к ответам и возможностям действия. Познание основывается на принципе интерсубъективности, на принципе диалога с другими людьми. Диалогический принцип в коммуникации требует участия (активная постановка вопросов и активное слушание), непосредственного обращения и встречи (выражение интереса по отношению к другому) и, относящегося к реальности, желания учиться друг у друга (факты предшествуют вымыслу).

Дидактика

„Критико-конструктивная“ концепция дидактики Вольфганга Клафки оказала огромное влияние на дидактику профсоюзной просветительной теории и практики. Под „критико-“ понимается образование, которое должно

ссылаться на повседневную жизнь учащихся и анализировать ее. Под „конструктивным“ подразумевается то, что целью образования является изменение проанализированных ситуаций, образование обязано помочь учащимся лучше организовать их повседневную жизнь или точнее изменить их общественную ситуацию (эмансипация) и действовать демократически.

В „критико-конструктивной“ дидактике цели обучения имеют преимущество. Она учитывает критико-идеологические элементы и отличается общественной и политической связью процессов учения и обучения.

Ориентация на опыт

Все семинары профсоюзного образования строятся по принципу „Из практики для практики“. Цель научиться чему-либо преследуется лишь в том случае, если того желают сами учащиеся, это значит, что тема должна интересовать учащихся. Учебный процесс должен иметь эффективность для разрешения проблем из повседневной практики учащихся. Для профсоюзного образования это значит, что учащиеся овладевают методами работы и компетенциями для профсоюзной деятельности на производстве и в обществе на основе собственного опыта. Опыт является связующим звеном между теоретическими знаниями и общественной практикой. Что эта эмпирическая действительность значит, знают лучше всех сами учащиеся. Они являются экспертами собственного дела. Задача учащихся на семинаре состоит в оглашении собственного опыта, обобщении его в рамках дискурса вместе с другими участниками семинара и в постановке вопросов по содержанию, которые необходимы для дальнейшего ведения семинара.

Профсоюзное базовое образование и обучение профсоюзных работников

Немецкая система образования имеет разделение на общее образование, с одной стороны, и профессиональное образование и повышение

квалификации, с другой стороны. Общее образование приносит пользу прежде всего лучше обеспеченным людям, в то время как большинство получает функционалистическое образование. Профсоюзная просветительная работа направлена на анулирование данного разделения и рассматривает политику как идею, касающуюся не только действия политического и экономического класса. Лозунгом является „Из практики для практики“. Поэтому профсоюзные специальные семинары всегда понимаются как политическое образование, исходящее из конкретных жизненных случаев и при этом привлекающее их политические масштабы. С другой стороны, политическое базовое образование дает представление о не абстрактных политических основах, а разрабатывает из опыта трудящихся политику в отношении индивидуальных и общественных условий и ставит вопрос о конкретных альтернативах действия.

Ориентация на действие

Ориентация на действие в просветительной работе имеет два параметра:

- Она ссылается на концептуальную постановку задач, что значит, что семинары должны иметь функциональную ценность для их участников. Они должны им помочь действовать (политически) более компетентно и успешно в производственной и общественной повседневности.
- В ходе самого семинара ориентация на действие имеет методический параметр. Человек учится быстрее всего в действии, поэтому необходимо использовать те методы работы, которые побуждают участников семинара к действию (проведение проектов, визуализирующие методы).

Интересы

Распознать свои собственные интересы предполагает понимание общественных отношений и одновременно, какую роль или функцию каждый из

нас в этом обществе отводит или желает достичь. Собственные интересы в соответствии с этим можно категоризировать и точнее специфицировать. Так, например, различают между личными интересами в семейной жизни, интересами личного жизненного мира и интересами в сфере труда. Распознавание своих собственных интересов ведет непосредственно к вопросу личной и коллективной реализации интересов. Здесь необходимо проводить различие между личными интересами и задачами и общественно необходимыми интересами. В демократических обществах различия интересов регулируются в рамках политических институтов. Поэтому их реализация напрямую связана с вопросами власти.

Нацистам и расистам места нет

С точки зрения профсоюзной просветительной работы „ИГ Металл“ такие ценности, как солидарность, достоинство, признание и уважение представляют собой элементарную опору нашего общества – будь то на семинарах или в ежедневном контакте друг с другом, в личной жизни или на работе. Не только из нашего исторического самопонимания мы посвящаем большую часть нашей работы борьбе против дискриминации и любой другой формы человеконенавистничества.

Во времена большой неуверенности в завтрашнем дне это необходимо как никогда! Не только демагоги и правозэкстремистские группировки пытаются использовать страх среди населения, но и некоторые политики так называемой середины привлекают при постановке сложных вопросов простыми, но и столь же необъективными и ложными решениями.

Расизм подвергает человеческое достоинство сомнению. Расизм разъединяет коллективы и общество и, таким образом, находится в диаметральной противоречии с нашей самой главной профсоюзной ценностью – солидарностью.

Поэтому профсоюзная просветительная работа „ИГ Металл“ ведет борьбу против экстремизма и любой другой формы дискриминации посредством проведения семинаров и сотрудничества с различными инициативами, как, например, „Желтая Рука“ или „Уважение! Нет места для расизма“.

Концептуальная работа

Для всех семинаров, которые проводят внештатные докладчики, существуют рекомендации, которые разработаны и опробованы штатными педагогами вместе с внештатными референтами. Они предлагают консультацию в подготовке, проведении семинаров. Рекомендации постоянно перерабатываются с целью актуализации тем и условий, а также соответствия своему времени.

Критико-эмансипаторское направление в философии образования

Критико-эмансипаторское направление возникло в Германии в ходе педагогических дискуссий в 60-х и 70-х годах. Социология этого времени (благодаря повторному открытию критической теории Т. Адорно и М. Хоркхаймера и марксизма) взяла педагогику на службу просвещения, ключевыми словами были эмансипация, независимость, освобождение, самоопределение и изменение общества. Главной гипотезой являлось то, что люди в капитализме или империализме подвержены общей общественной логике эксплуатации, угнетения и отчуждения, которая как таковая людьми не воспринимается, так как за этим скрывающаяся идеология благодаря структурному вуалированию (механизмам ослепления) становится непроглядной. Отношения господства и власти не воспринимаются. В результате люди воспроизводят утвердительно (знак согласия) существующие условия производства и потребления.

Задачами критико-эмансипаторского направления образования являются

- разъяснение, т. е. показать зависимость капиталистической реализации и помочь участникам семинара стать более дееспособными.
- эмансипирование, т. е. развить утопии, демократический образ действий и солидарность.
- анализ и выявление навязчивых действий „свободы“ и достижение взаимного согласования. Собственные интересы в соотношении сил рассматриваются самокритично.
- развитие форм противодействия и преобразование в практические мероприятия.

Развитие компетенций

Понятие компетенции подвержено критике, так как по праву опасаются, что на смену гуманистическому образованию придет функционалистическое профессиональное обучение, т. е. понятие образования в целом необходимо сэкономить.

Профсоюзная просветительная работа направлена на обучение рабочих компетентно участвовать в производственных и общественных дискуссиях. Способности (или компетенции) устанавливают связь между (относящимися к делу) знаниями и (специальными) умениями и могут развиваться лишь в повторном тренинге и анализировании на протяжении длительного периода времени. Даже если компетенции невозможно развить за короткое время, то образование в состоянии способствовать ознакомлению участников семинара с теориями и техниками, возможностью получения в рамках упражнений своего собственного опыта и стимула для повседневной практики.

С точки зрения углубления социальных компетенций введение в теорию коммуникации и „диалогический принцип“ позволяют ознакомиться

с комплексностью и глубиной коммуникации. В упражнениях возможно не только подвергнуть сомнению привычную позицию и узнать новые стратегии действий, но и развить способность договориться друг с другом в повседневной коммуникации.

Специальные компетенции укрепляются в ходе рассмотрения определенного дела. Так, например, пережитое реально и связанное с какой-либо проблемой или неопределенностью становится предметом или делом семинара. В ходе обсуждения и обыгрывания этого дела используются теоретические инструменты и апробируются возможные пути решения. Мастерские будущего позволяют посмотреть дальше своего носа и открывают новые и другие формы и способы профсоюзного действия на производстве и в обществе.

К понятию компетенции не в последнюю очередь относятся политические компетенции. Оскар Негт предложил следующую классификацию ключевых компетенций:

Компетенция индивидуальности – способность общаться со сломанными и находящимися под угрозой характерами, а также умение справиться со своими собственными ударами судьбы, создать атмосферу уважения и признания и укрепить самооценку.

Экологическая компетенция – способность бережно обращаться как с внешней природой, так и с внутренней природой человека.

Технологическая компетенция – способность понимания техники как общественного проекта, оценивать результаты техники и мыслить по разным путям развития.

Экономическая компетенция – способность абстрагироваться от экономически ограниченных перспектив и способность понимания экономии как средства удовлетворения общественных потребностей.

Компетенция справедливости – развитие чувствительности к неравенству, дискриминации и несправедливости.

Компетенция истории и утопии – способность восприятия общественных отношений историческими и подлежащими изменению и способность развития общественно-политических перспектив.

(Аллеспях/Майер/Венцель: Политическое образование взрослых, Шюрен 2009, стр. 39)

Эти формулировки политических компетенций признаны в профсоюзной просветительной работе „ИГ Металл“ и оказывают двоякое влияние:

- На рассмотрение предмета на семинарах. Что касается содержания, то его необходимо по возможности освещать со всех шести сторон.
- На проведение семинарной структуры „ИГ Металл“. По всем темам разработаны специальные семинары и предлагаются по всей стране.

Модульное обучение

Фактом стало то, что организация учебного процесса и повышения квалификации нештатными работниками и референтами на основе блочно-модульного представления учебной информации по сравнению с классическими семинарными неделями имеет преимущества. Модули длятся не более двух или трех дней, что облегчает участие в них, так как именно на малых и средних предприятиях зачастую нелегко получить освобождение от работы. Сущность модульного обучения заключается в том, что содержание обучения структурируется в автономные организационно-методические блоки – модули, и поэтому с педагогической точки зрения имеет преимущество, так как между модулями проходит продолжительный период времени от восьми до двенадцати недель, за это время обучающиеся могут опробовать новые формы и виды работы, поупражняться и внести свой опыт и вопросы в процесс обучения.

Открытый концепт и жесткое планирование

Концепты профсоюзной просветительной работы понимаются как «открытые». Под этим подразумевается, что они ссылаются на повседневную жизнь коллег. Вследствие этого обучающиеся могут и призваны оказывать влияние на содержание (темы). Одновременно семинары подвержены жесткому планированию. Они следуют трехшаговой методике: учет опыта, анализ и ориентация на действие.

Органайзинг

„Органайзинг“ как совокупность методов, инструментов и установок направлен на построение и укрепление профсоюзных структур и мотивацию профчленства и сплочения на предприятии. Планирование и проведение кампании органайзинг выделяется чрезвычайно систематичным и спланированным методом работы, которая ведется очень стратегично. С работниками ведется систематичный диалог с целью развития их активности и самостоятельности и выступления в защиту своих интересов. Правление „ИГ Металл“ объявил „организовывание“ стратегической задачей строительства профсоюза. Для этого ведутся соответствующие проекты со следующими целевыми направлениями: сохранение, развитие и возвращение организационной власти за счет роста профчленства и коренные организационные перемены как предпосылка для успешного „органайзинга“.

С одной стороны, интенсивная и конкретная просветительная работа способствует развитию „органайзинга“. С другой стороны, „органайзинг“ предоставляет возможность систематизации и концептуализации тех аспектов в просветительной работе, на которые прежде не обращалось внимания,

например, анализ отрасли и хозяйственной деятельности предприятия, ведение переговоров, целенаправленная политическая аргументация и личная позиция и точка зрения. Значительная часть просветительной работы состоит из кураторства проекта и систематического самоанализа проекта при помощи педагогических работников.

Политическое образование

В Германии школьное политическое образование следует отличать от внешкольного. Школьное и значительная часть внешкольного политического образования для взрослых занимается скорее изучением институтов. В „Бойтельсбахском консенсусе“ была определена нейтральность интересов политического образования Германии. От этого необходимо отделить профсоюзное политическое образование. Профсоюзная просветительная работа „ИГ Металл“ развивает и укрепляет посредством учебных процессов, связанных с практикой, производственную и общественную способность „ИГ Металл“ к реализации. Просветительная работа создает пространство для рефлексии производственных и профсоюзных рабочих процессов и способствует ее развитию за счет программы специальных предложений и консультаций. Так профработники и члены профсоюза развивают и укрепляют их политико-социальные компетенции и выстраивают на их основе профессиональные и методические знания и умения. Понимание образования основывается на критическом и освободительном отношении по сравнению с производственной и общественной структурами власти. Образовательные процессы способствуют активному, заинтересованному и солидарному формированию многогранных процессов участия в управлении производственными и общественными делами. Целью является демократизация экономических и совокупных общественных процессов.

Политико-культурное образование

Политическое образование в профсоюзной просветительной работе – это не учение приспособления, оно не сводится лишь к получению информации о политической системе и официальной историографии. Под политико-культурным образованием понимается образование субъекта, которое ориентируется на повседневную реальность участвующих и несет характер междисциплинарного проекта, привлекая коллег к планированию и организации и формируя утопию.

Ориентация субъекта

Участники не подлежат инструктажу, убеждению или вовсе манипулированию. Они субъекты, приносящие на семинары свои собственные цели. Мастерство учителя заключается в увязке целей обучения с целями обучаемых, так как участниками этого учебного процесса являются взрослые и у каждого из них есть индивидуальные мотивы для их повседневного действия. Они не хотят, чтобы их наставляли, а хотят научиться тому, что они считают нужным, они хотят проверить и обменяться мотивами их действия с другими.

Уважение

Социальные компетенции (иначе способность) взаимообщения как часть так называемых основных компетенций приобрели особое значение в последние десятилетия. В профсоюзной просветительной работе (как и в профсоюзной практике вообще) пользуются спросом не только умение выслушать и умение говорить. Этим качествам можно научиться. Напротив, речь идет об основополагающей позиции в отношении всех людей. Зная то, что человек является социальным существом и что мы можем достичь полноценной жизни лишь в окружении других, речь идет об упразднении предрассудков, рассмотрении культурных различий как ценности и об взаимоотношении друг

к другу, наполненном обоюдным интересом и симпатией. Отсюда семинары профсоюзной просветительной работы представляют собой утопическую модель человеческого сосуществования.

Солидарность

Профсоюзная солидарность берет свое начало в познании, что наемные работники в мире труда с рыночной структурой – на национальном или глобальном уровне – находятся в постоянной конкуренции. Если они ее хотят успешно побороть, то должны познать свои общие интересы и добиться признания их требований со стороны работодателей. Для этого наемные работники нуждаются в духе общности, поддерживаемом общими моральными ценностями и основанном в общей культуре. Это понимание солидарности основано между равными и четко отличается от понятия солидарности, которое имеет в виду сострадание и готовность помочь слабому или неравному. Вероятно трудность международной профсоюзной способности действовать объясняется пониманием или скорее непониманием проблемы „равенства“.

Ориентация на участника семинара

Участники семинаров хотят и должны изучать не то, чего хотят преподаватели. У них свои собственные цели обучения, которые профсоюзное образование подхватывает и делает предметом семинаров, а потом совместно со всеми участниками находит решения и подходы. Руководители семинаров регистрируют эти учебные интересы участников и рассматривают себя в процессе семинара учащимися, которые сами всегда чему-то учатся.

Утопия и образование

Профсоюзное политическое образование дистанцирует повседневность – даже если оно и ссылается на нее. Оно создает время и пространство

для отражения, в рамках которого происходит анализ проблем действия и конфликтов интересов не только в настоящих субъективных и общественных условиях, но которое позволяет и видеть дальше и открыть в действительности „В-Возможности-Сущее“ (согласно Блоху). Речь идет о конкретной утопии как полной противоположности радикальному установлению на экономическое мышление и повышение эффективности. Ввиду общественного разделения, войн, бедности и экономической и экологической эксплуатации политическое образование стремится ориентировать на будущее – демократическое, социальное и солидарное.

Визуальные методы в семинарах

Визуализация означает „оптическое изображение“. Метод визуализации состоит (преимущественно) не в показе образов, а в их представлении. И хотя человек владеет 5 органами чувств и следовательно 5 каналами восприятия, однако в процессе обучения-учения использует, как правило, только один канал: слуховой! Нередко обучаемые при помощи наглядности могут выразиться конкретнее, яснее и более развернуто. Сосредоточенность и внимание повышаются благодаря визуальному языку. Более того улучшается запоминание.

Другие достоинства визуализации на семинаре:

- Методы наглядного представления задействуют участвующих семинара, они имеют проектный характер.
- Если речь идет о том, чтобы предметом семинара сделать опыт участвующих, то методы наглядности помогут „действительность включить в семинар“.
- Визуализация вынуждает участника сделать выбор между существенной и несущественной информацией.

- Визуализация раскрывает взаимосвязи.
- Комментирование – или визуализация высказываний – строится на работе с карточками и стенной газетой. Высказывания участвующих, разногласия и результаты – для всех видны – сразу же наглядно представляются, получают структуру и фиксируются.
- Трудно объяснимые положения вещей легче преподнести участникам семинара при помощи наглядного представления.
- Визуализация дает возможность одновременного восприятия вместо временной линейной последовательности высказываний и облегчает единое толкование.
- Методы наглядного представления интересны (они увлекают и мотивируют).

Декларация целей транснационального профсоюзного образования в Европе

В европейском проекте под названием Qualizmove с 2011 по 2012 год работали профсоюзы и их учебные заведения из восьми стран над европейским масштабом профсоюзного образования. В их поддержку выступал отдел образования европейского профсоюзного института (ETUI), который играет решающую роль в укреплении знаний, компетенций и идентичности европейского профсоюзного движения.

По образцу декларации профессионального образования и повышения квалификации проекта „Newton“ партнеры проекта Qualizmove формулируют общие основы и цели профсоюзного политического образования. Подписавшиеся призывают европейские профсоюзы и профсоюзные образовательные учреждения к поддержке и реализации этого образования в рамках их возможностей и с учетом их культурного, исторического и общественно-политического контекста.

Демократизация Европы путем поощрения активного участия в жизни ее

Профсоюзное образование является важной опорой образования молодежи и взрослого населения. Почти во всех европейских странах оно традиционно дополняет всеобщую систему образования. Цель профсоюзного образования выражается в стимулировании активного участия рабочих в жизни предприятия и общества. Для этого разрабатывают профсоюзы и партнеры в образовании образовательную программу вне формальной образовательной системы. Профсоюзное образование позволяет способствовать развитию критического мышления, решительности и самосознания обучаемых с целью солидарного участия в производственных и общественных тенденциях развития.

- ➔ Образование – это неотъемлемое условие для социального и политического участия, для участия на производстве, рынке труда, в обществе, политике и образовательных системах. Поэтому целью профсоюзной просветительной работы является стимулирование активного участия в этих сферах. Тем самым профсоюзное образование нацелено при помощи содержаний и развития компетенций на борьбу против социальной несправедливости и на осуществление права участия в принятии решений. Тем самым профсоюзное образование дает возможность развиваться транснациональным процессам демократизации в Европе.

Солидарность как главный принцип образования

Развитие образовательных систем Европы претерпевает сокращение финансовых средств и ограничение доступа к образовательным программам. Приватизация и политические регламентации в сфере образования ведут к увеличивающемуся неравенству в образовании. Конкуренция учащихся растет и препятствует обучению кооперативному и солидарному образу действий как основе демократии.

Одновременно обособливающая конкуренция в профессиональном и социальном контексте ставит демократию под угрозу и затрудняет солидарное поведение. Для создания демократического общества эти процессы необходимо остановить и радикально изменить. Образование и гражданская активность – это нечто более, чем создание модели трудоустройства. Мы рассматриваем экономику и социальные отношения как взаимозависимую сферу, в которой через активное участие, с одной стороны, стимулируется развитие политической общественности, а с другой

стороны, культурное развитие личности на основе социальности человека. Профсоюзное образование на протяжении многих лет ведет работу в сотрудничестве, а не в конкуренции с другими и тем самым способствует солидарному поведению внутри социальных пространств, которые сегодня приобретают транснациональные масштабы. Актуальный кризис в Европе указывает на важную роль профсоюзного образования в Европе как части внешкольного образования и обучения на протяжении всей жизни.

➔ Профсоюзная просветительная работа следует принципу кооперации и содействует солидарности как основной ценности, которая находит свое выражение в теории и практике учебных процессов. В практическом процессе совместного обучения происходит развитие сознания общих экономических и общественных интересов. Они же составляют основу солидарных действий. В концептуальном и методическом плане профсоюзная просветительная работа следует теоретическому, ориентированному на субъекта подходу, который отходит от занятий исключительной передачи знаний и воспринимает обучающихся как активных и социальных субъектов. Посредством совместных дискуссионных и познавательных процессов эти методы способствуют ведению самостоятельных учебных процессов.

Критическая теория образования

Политико-институциональная Европа и мультинациональные концерны принимают решения с далеко уходящими последствиями для условий труда и жизни европейцев в различных странах. Для того, чтобы предотвратить драматические последствия для людей, возьмем лишь к примеру актуальную ситуацию в Греции, Испании, Португалии, Ирландии и Италии, необходимо

привлечь внимание общественности, которая не ограничивается ведением политических дискуссий на национальном уровне, а ведет обсуждения транснационального масштаба. Многосторонний кризис Европы обнаруживает необходимость образования трудящихся. Общее критическое сознание в отношении политических и экономических тенденций развития как на национальном, так и на европейском уровне необходимо формировать посредством образования.

➔ Поэтому профсоюзная просветительная работа следует критическому подходу. Механизмы власти рассматриваются критично и создаются условия для критического рассмотрения общественных тенденций в отношении господствующих моделей интерпретации. Основу межчеловеческих отношений составляет уважение человека мыслящего иначе. Обоснования критического подхода образования питаются идеями и ценностями, которые находят свое выражение в таких понятиях как солидарность, демократия, равенство, социальная справедливость и порядочность. Формирование учебных процессов ориентируется при определении содержания и выбора методов на эти ценности.

Политическое и социальное развитие Европы благодаря формированию европейской идентичности

Для того, чтобы развить политический и социальный союз наряду с бюджетной и экономической основой, профсоюзам Европы необходимо разрабатывать транснациональные процессы демократизации. Их образовательной работой они инициируют смену курса за солидарную Европу. Проект Qual2move делает в этом направлении, способствуя

общему пониманию профсоюзного образования и первоначальному развитию общего содержания, концепций и методов, решительные шаги.

- ➔ На основе этого общего понимания образования ниже подписавшиеся обязуются в рамках своих возможностей сделать свой вклад в образование европейского общественного сознания трудящихся и представителей их интересов, а также развить соответствующие компетенции действия. Целью этого социального образовательного процесса является порождение практической, относящейся к трудовой и жизненной реальности, европейской идентичности трудящихся, которая строится на понимании и признании общих экономических, социальных, профессиональных, а также личностных интересов.

Ниже подписавшиеся профсоюзы иницируют проекты, содействующие обмену, дискуссии и дальнейшему распространению этих принципов профсоюзной просветительной работы для изменения политического курса за Европу солидарности, порядочности и социальной справедливости.

Берлин, 29 ноября 2012

Подписавшиеся организации:

- Школа повышения квалификации (bfw), Германия
- Профсоюз Birleşik Metal İş в Турции
- Национальная конфедерация профсоюзов Румынии „Картель Альфа“ (Cartel ALFA)
- Глобальный союз Industriall (European Trade Union), ЕС
- Европейский профсоюзный институт исследований, образования и охраны труда и здоровья (ETUI)
- „ИГ Металл“, Германия
- Международная ассоциация оценивания программ и политик в развивающихся странах (IDEAS), Ирландия
- Институт образования и социальных наук в Испании (IFES)
- Объединение австрийских профсоюзов (ÖGB)
- Объединение профсоюзов металлистов Литвы (Litmetal)
- Профсоюз учителей Польши (ZNP)

Ясно.
Компетентно.
Коллегиально.



ОБРАЗОВАНИЕ В „ИГ Металл“

IG Metall Vorstand

Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Тел.: 069 6693 2691

Факс: 069 6693 2467

E-Mail: tom.kehrbaum@igmetall.de

www.igmetall.de/bildung

25347-53024