

Независимая оценка квалификаций как часть дуальной системы обучения: опыт Германии



ЕСЕНИНА
Екатерина Юрьевна,
доктор педагогических наук,
ведущий научный сотрудник
Центра профессионального
образования ФГАУ «Федеральный институт развития образования»,
Москва

Сотрудничество России с Германией в сфере профессионального образования насчитывает не одно десятилетие. С 2010 года оно активно продвигается в рамках деятельности Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию, поддерживаемой министерствами образования обеих стран.

В центре внимания рабочей группы в течение последних двух лет находятся два проекта, реализуемые в российских регионах: проект Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» и проект Российско-Германской внешнеторговой палаты в Москве VETnet. Методическое сопровождение данных проектов ведется Федеральным институтом развития образования России (Центр профессионального образования ФИРО) и Федеральным институтом профессионального образования Германии (Отдел международного сотрудничества BIBB).

Работа над проектами позволила расширить понимание смысла термина «дуальная система обучения»: от формы обучения, предполагающей разделение теоретической и практической частей между образовательной организацией и предприятием, до системы, оказывающей влияние на развитие национальной системы квалификаций.

Дуальная система в широком смысле

Эффективность профессионального образования поддерживается взаимодействием систем: образования, профессионального самоопределения, независимой оценки квалификаций, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве и т.д. Взаимоотношения сторон регулируются гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Каждая система влияет на развитие другой, и одна без другой не может существовать [2]. Без взаимодействия всех систем невозможно развитие системы квалификаций.

Такое устройство наглядно демонстрирует схема «Обеспечение эффективности профессионального образования».

В большинстве российских регионов-участников проектов уже сложилось понимание дуальной системы именно в таком, широком, смысле. Однако от понимания к реальной практике

ведет непростой путь. Наибольшее затруднение сейчас вызывает работа по созданию системы независимой оценки квалификаций. Соответствующий федеральный закон пока что существует как проект. Документы, разработанные Национальным агентством развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей, задают общее направление действий. Центром профессионального образования ФИРО разработана и опубликована «Концепция и методика разработки оценочных средств для проведения квалификационных испытаний» [1]. Но существует ряд вопросов, которые региональным властям и организациям приходится решать самостоятельно.

Изучение системы независимой оценки квалификаций в рамках дуального обучения Германии дает возможность показать некоторые возможные пути решения и в то же время акцентировать внимание на проблемных зонах.

Определено законом

Общие правила проведения оценочных процедур закреплены в законе о профессиональном образовании Германии. Согласно этому документу итоговый экзамен проводится в два этапа, разделенные по времени. Организация экзамена является функционалом «компетентных органов» — торгово-промышленных и ремесленных палат. Так обеспечивается независи-

Аннотация

В статье рассматривается опыт ФРГ по организации и проведению процедур независимой оценки квалификаций выпускников в рамках дуальной системы обучения. Показана роль торгово-промышленных палат Германии как интеграторов и координаторов деятельности, анализируются принципы и подходы к разработке оценочных средств. Обозначены основные проблемные зоны и задачи, требующие решения в российских условиях

Ключевые слова:

дуальная система обучения, независимая оценка квалификаций, взаимодействие профессионального образования и бизнеса



Обеспечение эффективности профессионального образования

мость оценки, которая является неотъемлемой завершающей частью образовательного процесса [4].

Требования к оценочным процедурам для конкретных профессий, в соответствии с законом, представлены в соответствующих регламентах профессий. Один регламент может включать требования к нескольким профессиям одного профиля подготовки (например, металлообработка). В названиях профессий используется существительное, обозначающее человека, работника (в технической сфере довольно часто «механик»). Имеется в виду, что человек, получивший квалификацию, например, промышленного механика, готов выполнять не только работы на станках, но и вести технологические процессы. В этом смысле его квалификация сопоставима с российским пониманием квалификации специалиста среднего звена.

Регламенты (руководства) по профессиям в Германии являются официальным федеральным документом для разработки и реализации образовательных программ. Регламентом определяется срок обучения, представлен рамочный учебный план (для группы профессий, входящих в регламент) в неделях для предприятия, примерная программа в часах для профессионального училища (также для группы профессий), описаны общедидактические принципы (они общие для училища и предприятия), на которых строится дуальная система обучения. Программы училищ и предприятий в обязательном порядке носят «совмещенный», «параллельный» характер — что изучают в теории, то и на практике. Регламент интегрирует в себе требования, содержащиеся в образовательных и профессиональных стандартах в российской терминологии, а также содержит общие требования к содержанию и проведению оценочных процедур [3]. Ими руководствуются «компетентные органы» при разработке оценочных средств и организации оценивания.

В Германии 80 торгово-промышленных палат. Они делят между собой ответственность за подготовку экзаменационных материалов по разным группам профессий по территориально-отраслевому принципу. Например, за все профессии в сфере машиностроения и металлообработки отвечает ТПП Штутгарта. Но команды экспертов на экзамены формируются общими усилиями всех ТПП. Существует федеральная база, в которую входят эксперты всех ТПП и из которой назначаются эксперты в экзаменационные комиссии разных земель. Так обеспечивается принцип независимости.

При ТПП существует steering committee — координирующий комитет, где представлены эксперты по каждой профессии, за которую отвечает ТПП. В комитет предприятия направляют экспертов из числа наиболее опытных и квалифицированных работников. Они ведут разработку оценочных средств, можно сказать, на добровольных общественных началах (официальная зарплата — 7 евро). Но их могут поощрять предприятия, которые заинтересованы

в качестве экзаменационных процедур. Это гарантирует качество результата обучения, в конечном счете обеспечивающего качество продукции предприятия.

В два этапа

Как уже упоминалось, экзамен делится на два этапа. Первый проходит после 18 месяцев обучения, второй — после окончания всего срока обучения. На каждом этапе в экзаменационных заданиях есть письменная, устная и практическая части.

Письменная часть экзамена (его называют тест) проходит для каждой профессии в единый для всей Германии день дважды в год — для каждого этапа экзамена. Тест готовится около двух лет. Чтобы в срок обеспечить экзаменационными материалами всю страну, экспертные группы собираются три раза в год, каждый раз обсуждая три комплекта экзаменационных материалов на разной стадии готовности: начальной, стадии апробации и экспертизы, стадии утверждения. Основные требования, которым должны соответствовать экзаменационные материалы: длительность выполнения заданий, валидность и степень сложности, соответствие формулировок языку молодежи, ее пониманию. Одна из сложнейших задач, по мнению немецких коллег, заключается в составлении тестовых заданий с выбором ответа. Правильный ответ, как правило, один, но остальные должны выглядеть правдоподобно. Задания должны учитывать требования соответствующего регламента профессий, должны позволять проверить профессиональные умения и компетенции, профессионально значимые личностные качества (общие компетенции).

Задания письменной и практической частей должны быть ориентированы на реальную профессиональную деятельность и в то же время быть экономичными. Этой работой занимается специальное структурное подразделение ТПП — Центр разработки экзаменационных материалов. В функционал Центра входит формирование экспертных групп по профессиям, организация их встреч, апробации и экспертизы оценочных средств, подготовка их к публикации. Центр также занимается сбором статистики по итогам экзаменов, сбором предложений по коррекции оценочных средств, совершенствованию оценочных процедур. Для каждой задачи в Центре существует специальная структура: технический комитет (по организации экзаменов), отдел сбора статистических данных, отдел мониторинга качества проведения экзаменационных процедур и т.д. При необходимости Центр проводит обучение экспертов.

Красный, желтый, белый, синий...

Каждый этап экзамена, состоящий из трех разных по форме частей, может длиться около месяца. Сначала один единый для всей страны

Организация итогового экзамена в Германии является функционалом торгово-промышленных и ремесленных палат. Так обеспечивается независимость оценки

В Германии 80 торгово-промышленных палат. Они делят между собой ответственность за подготовку экзаменационных материалов по разным группам профессий по территориально-отраслевому принципу

день письменной части, далее — выполнение практического задания. Такое задание занимает 18–20 часов, иногда больше (это определено регламентом). Из этих часов две трети — подготовка (например, выбор материалов, оборудования, выполнение чертежей и т.д.), треть — выполнение задания в присутствии экспертной комиссии.

Комплект экзаменационных материалов состоит из частей разных цветов: красный цвет — часть с ключами к тестам, критериями оценки заданий, правилами принятия решения о прохождении экзамена; белый — задания для обучающихся к первому этапу экзамена; зеленый — задания ко второму этапу экзамена; желтый — подготовительная часть практического задания; синий — задания по дисциплинарной составляющей (например, социологии и экономике). Одно и то же задание может быть представлено по-разному: для практической части при подготовке чертежей, для письменного теста — вопросы «отсылают» к чертежам и т.п.

Экзаменационные задания прошлых лет выставляются в качестве образцов на сайте Центра разработки экзаменационных материалов. Их можно использовать при подготовке к экзамену, а также в качестве тренировочных в процессе обучения. На сайте преподаватель, наставник может выбрать задание и узнать информацию о нем, например, где задание было задействовано, степень его сложности и т.д.

Базой для проведения экзаменов служат Центры компетенций и предприятия (для практической части), профессиональные училища (для письменной части). Проходящие экзамен студенты распределяются по местам проведения экзаменов таким образом, чтобы не оказывались там, где обучались.

Ключевые моменты

Казалось бы, ничего принципиально неизвестного для российской практики профессионального образования эти факты не представляют. Однако есть несколько ключевых моментов, на которых хотелось бы акцентировать внимание. Для немецкой дуальной системы независимая оценка — часть образовательного процесса. На принципах независимости и объективности построены все экзаменационные процедуры. Первый этап итогового экзамена носит диагностирующий и мотивирующий характер. В некоторых случаях (если определено регламентом) результаты первого этапа могут быть учтены при проведении второго этапа в конце обучения. Земельные министерства образования оплачивают только дисциплинарную часть экзамена (по социологии и экономике, например). Остальное — доля предприятия.

Организация оценочных процедур, мониторинг качества оценочных средств, сбор статистики об итогах экзаменов определены федеральным законодательством как функционал торгово-промышленных и ремесленных палат.

Предприятия мотивированы к участию в про-

цедурах независимой оценки, экспертное сообщество формируется из числа квалифицированных и опытных работников наряду с преподавателями профессиональных училищ. Эта мотивация строится на основе понимания того, что:

- предприятие получает специалистов, точно соответствующих его требованиям (по сравнению со сторонними кандидатами);
- повышает производительность, качество услуг и продукции;
- достигает в среднесрочной перспективе большей отдачи на вложенный капитал в результате ведения обучения;
- экономит на расходах при подборе и переобучении персонала;
- вносит вклад в социальную ответственность бизнеса и тем самым повышает свой престиж и рейтинг в глазах общества, потребителей продукции.

По результатам экзамена ТПП выдают Свидетельство о профессиональном образовании, признанное государством и действующее на всей территории Германии.

Перенос на российскую почву

В России пока что ситуация зеркальная. Наши организации работодателей далеко не всегда понимают, чем может быть выгодна для них независимая оценка квалификаций и, как следствие, — участие в ее процедурах, затраты на нее. Нам предстоит определить, кто будет выполнять функции немецких торгово-промышленных палат в каждом регионе, каким образом, какими силами будет формироваться экспертное сообщество и разрабатываться оценочные средства. Остается пока неясным, каким образом достичь преемственности содержания экзаменационных заданий и критериев их оценивания, а следовательно, доверия к свидетельствам и сертификатам, выданным в разных регионах.

Хочется надеяться, что постепенно ответы на эти непростые вопросы будут найдены. Существует опыт отдельных субъектов Российской Федерации, таких как Новосибирская, Белгородская области, Республика Татарстан. Активно ведет работу в этом направлении Пермский край, где инициатором является как раз торгово-промышленная палата.

Литература

1. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Концепция и методика разработки оценочных средств для проведения квалификационных испытаний. — М: ООО «АВАНГЛИОН-ПРИНТ», 2013. — 64 с.
2. How the dual system — practical vocational and academic — works in Germany. — Bonn, Germany: BIBB. — 2012.
3. Ordinance on Vocational Education and Training in the Occupation of Mechatronics Fitter (English Version). - Bonn, Germany: BIBB. — 2013.
4. Vocational Training Act of 23 March 2005. — Federal Law Gazette [BGBl.], Part 1, p.931.

Экзамен делится на два этапа. Первый проходит после 18 месяцев обучения, второй — после окончания всего срока обучения

Экзаменационные задания прошлых лет выставляются в качестве образцов на сайте Центра разработки экзаменационных материалов