

СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Полтавцева Е.С.

Ессентукский институт управления, бизнеса и права

Оценивая опыт некоторых зарубежных стран, можно сказать, что человек может получить подтверждение его фактических профессионально-технических навыков двумя путями.

1. Через процедуру оценочного тестирования, где признается (или не признается) производственный опыт. Примером может служить подтверждение предварительной подготовки в строительной отрасли Южной Африки. Традиционно в течение десятилетий строители пользовались особым положением в обществе, но их навыки не были формально признаны строительной отраслью в Южной Африке и строители возводили здания без какого либо признания их квалификации. Согласно Национальной стратегической инициативе профессионального обучения, Бюро по обучению для строительной индустрии приняло программу подтверждения квалификации строителей с применением отраслевых стандартов в тех областях, где они могли работать. С помощью правительства Ирландии были оценены навыки более двухсот рабочих, в результате претендентам было выдано более 100 сертификатов, а 19 человек получили полный личный профессиональный статус.

Эта работа сейчас расширяется, чтобы с помощью Европейского Союза охватить строительную отрасль страны в целом. Пилотные исследования по подтверждению неформально приобретенных трудовых навыков проводятся также и в других секторах промышленности.

Следующий пример иллюстрирует, каким образом этот подход применяется: человек, которому 62 года, работает в строительной отрасли с шестнадцатилетнего возраста. В течение многих лет работал рядом с квалифицированным каменщиком. Он узнает, что Бюро по обучению для строительной индустрии осуществляет проект, который позволяет людям получить формальную квалификацию без необходимости перед этим посещать курсы. Прошел процедуру оценки, в результате выяснилось, что он более чем пригоден для профессии каменщика - и это после 46 лет, проведенных на этой работе.

2. Формальное получение квалификации, которая может быть отнесена к конкретной профессиональной области, но нелегко поддается оценке. Правительственные объявления о профессиональном обучении часто предлагают скорее количественную, чем качественную информацию, например, сообщается о количестве мест в определенных программах или об уровне расходов. С вопросом качества дело обстоит намного сложнее. Факторы, влияющие на качество программ, разнообразны и могут возникнуть в самых разных звеньях цепи развития человеческого капитала. Поэтому информация, необходимая для определения важных измерений качества, может быть достаточно обширна. Некоторые из измерений качества весьма спорны, а другие – невыполнимы. Например, широко обсуждались различные подходы к преподаванию, в то время как определенное сочетание необходимых в некоторых профессиях навыков часто не признается даже экспертами-практиками. Нередко это скорее чисто политическая избирательность (в интересах поставщиков программ и потенциальных клиентов) - выбор в пользу количества, а не качества, и федеральным правительствам зачастую бывает трудно улучшить качество локальных программ. Но совершенно ясно, что увеличение объема низкокачественных программ является неразумной политикой.

Результаты программ профессионального обучения можно оценивать различными способами, включая внутренние и внешние экзамены, персональную оценку, самооценку и сочетание разных методов. В последние годы в области образования и профессионального

обучения резко увеличилось применение показателей эффективности, как инструмента мониторинга учреждений и программ. Эти показатели помогли обеспечить прозрачность, ясность и справедливость целей и критериев. Они также обеспечивают последовательность, сравнимость и обращение к лучшим практическим достижениям для поддержки будущего развития и планирования. Они могут использоваться при распределении фондов на более справедливых основаниях. Показатели могут разрабатываться и для измерения продвинутой в индивидуальной программе, но их применение требует фиксации желаемого результата и согласованных критериев измерения. Например, были проведены специальные исследования, чтобы определить количество обучающихся, которым удалось в течение определенного периода времени после завершения обучения получить работу по специальности, и установить, сколько человек продолжили учебу.

Информация и результаты, как и сертификаты или рекомендации, выдаваемые работодателем относительно способностей и компетентности нанятых на работу выпускников после успешного завершения ими программ обучения, часто используются как показатели качества данного человека и программ. Всесторонний и должным образом подтвержденный профиль обучаемого может повысить мобильность работника, его подвижность и возможности перекалфикации. Этому можно помочь подключением к процессу оценки финансируемых правительством национальных комитетов или специальных органов. Открытие рынка имело своим результатом массовое расширение образования и профессионального обучения, включая частные учреждения. Вопрос влияния на достижение качества заключается в определении пределов, до которых следует удовлетворять реальные нужды профессионального обучения. Сейчас в большинстве стран имеется потребность в эффективных, но не дорогих и легко адаптируемых процедурах обеспечения качества. Развитие стандартов в похожем формате имело место в большинстве западных стран. Один из подходов, получивших широкую известность, применяется в Австралии.

Австралия придерживается основанной на компетентности системы профессионального обучения, которая базируется на общенациональных согласованных стандартах производственной компетентности. В процессе разработки этих стандартов всегда принимали участие промышленные группы, причем вклад учебных учреждений и правительственных органов является элементом согласования, а не принятия решения. Разработано и утверждено около 400 производственных и межотраслевых стандартов. Национальные консультативные органы по обучению для промышленности (ITABs) несут ответственность за разработку и поддержание стандартов и пакетов обучения для определенной отрасли промышленности, к которой они относятся.

Австралийская система подтверждения квалификации (ARF) является первичным механизмом, гарантирующим действительность признания квалификации в национальном и универсальном масштабе. Основной подход к регистрации обучающих учреждений базируется на критерии качества, на оценке результатов компетентности и профессиональности. Согласно этой системе уровень квалификации и полученной подготовки признается во всех государствах и территориях. Новый национальный продукт, названный «пакет обучения», выполняет важную роль в установлении эталонных тестов для подтверждения квалификации, независимо от того, как и где происходили обучение и оценка. «Пакеты обучения» - это гибкий национальный продукт, разработанный промышленностью с целью обеспечения качественных результатов обучения, отвечающих текущим и возникающим потребностям в навыках. «Пакеты» особенно важны при подтверждении квалификации, так как они определяют необходимый уровень компетентности и конечную квалификацию, что может присутствовать в гораздо более широком наборе профессии, которые можно получить путем профессионального обучения и ученичества.

«Пакеты обучения» имеют в своей основе разработанные и поддерживаемые промышленностью стандарты компетентности, которые расширили критерии определения

настолько, что оценка компетентности теперь может быть проведена непосредственно по стандарту, и отпадает необходимость в посредничестве программ повышения квалификации. Другим существенным компонентом является Руководство по оценке, определяющее требования для компетентной и достоверной оценки, ведущей к национальному признанию и сертификации. В Руководстве указывается минимальный уровень квалификации экспертов и описание процесса и инструментов оценки. Третьим главным элементом являются установленные правила и результаты, согласно которым стандарты разбиваются по логическим группам и уровням соответственно отраслям промышленности и увязываются с шестью из восьми уровней национальной квалификации. Это делается ради установления прямой связи между определенным уровнем компетентности и квалификацией, полученной в результате обучения, без промежуточного звена в виде аккредитации курсов.

Однако в разработке методологии не существует какого-либо согласованного общего подхода. Большинство систем отводят ключевым отраслевым организациям ведущую роль в развитии, но не дают рецептов, какими путями эту роль осуществлять. Там, где принят не широкий функциональный подход, а прагматическая методология, например, «разработка учебного плана», звучат критические замечания относительно излишней узости допустимых стандартов, привязанности к конкретной форме организации труда и недостаточной гибкости для использования на предприятиях, в обучении и оценке. Это говорится не в осуждение конкретной методологии, а скорее для того, чтобы отметить, что она разрабатывалась для использования главным образом с целью определения вложений в обучение, а не для описания требований промышленности к его результатам.

Еще один пример оценки можно найти в Англии и Уэльсе, где цели Национальных профессионально-технических квалификаций (NVQs) (и многих других разработанных в последнее время в других странах систем квалификации, использующих основанные на компетентности оценочные подходы) заключаются в следующем:

- обосновывать определение профессиональной квалификации на усвоенных навыках (компетентности), а не в зависимости от пройденных курсов традиционного обучения;
- обосновывать оценку профессиональной квалификации на компетентности по результатам производственной деятельности, а не на формальных письменных экзаменах академической направленности, и не требовать прохождения определенных учебных курсов для сертификации навыков («модель экзамена по вождению автомобиля»);
- давать оценку в зависимости от навыков, относящихся к абсолютным стандартам компетентности и основанных на постановке определенной задачи, а не на приобретенных знаниях (то есть, нормативная оценка);
- проводить оценку под руководством тех, кто знаком с компетентностью работника - его наставниками или начальниками на работе,
- ориентировать содержание квалификаций на потребности работодателя в соответствующих объемах, как это установлено в Англии ведущими производственными организациями;
- подвести существующие профессионально-технические квалификации под стандарты NVQ и адаптировать методы оценки в соответствии с требованиями. Этот подход к профессиональным квалификациям в принципе весьма привлекателен. Не поощряется изучение ненужных навыков, делается возможным признание квалификаций, полученных неформально, через опыт и обучение в процессе работы создаются возможности для сертификации большего, чем при любом другом подходе, количества людей, включая неблагополучные группы. Однако на практике этот подход себя не оправдал. Главными проблемами, с которыми пришлось столкнуться, были:

1) оказалось, что оценивать компетентностью гораздо более сложно, чем ожидалось, если опираться только на письменные свидетельства компетентности и не учитывать прошлый опыт или полагаться на стандарты, используемые другими экспертами,

2) слабая заинтересованность предпринимателей в принятии стандартов NVQ для своих работников, что заставляет государственное профессиональное обучение вернуться к

полному образованию в колледжах, при котором трудно найти замену производственной оценке,

3) трудности в достижении устойчивости стандартов для разных профессий и отраслей из-за децентрализации в определении квалификаций по ведущим отраслям и осуществления оценки слабо контролируемые инструкторами, работающими на том же производстве;

4) слабые познания в теории, характерные для многих стандартов NVQ на ремесленном и техническом уровне - это конкретно отразилось, в частности, на снижении математических знаний среди стажеров;

5) низкие стандарты навыков, относящихся к квалификационным уровням 1 и 2, которые не признаются, как профессиональные квалификации в Германии или Франции.

Большинство развитых стран, используя некоторые формы стандартного подхода, основанные на определении уровня компетентности, настойчиво пытаются объективно установить, в каких квалификациях есть нужда, но процесс идет не без трудностей. Почти всегда присутствует правительственная инициатива, в которой промышленности отводится роль основного источника критериев проверки компетентности, при этом применение стандартов необходимо системам обучения и подтверждения квалификации в качестве минимального требования к результативности программ или процедур оценки. Существует также растущая тенденция движения к единой квалификационной схеме, применяемой независимо от того, каким образом приобретена специальность. Большинство стран учреждают национальный подход к подтверждению квалификации, при котором аттестуется компетентность меньшего объема, чем полные квалификации, которые можно было бы установить в результате, скажем, обычных переговоров при найме.

Системы профессионального обучения должны быть гибкими, в то же время, являясь систематизированными и всесторонними в своей реализации и охвате, чтобы ответить на давление со стороны конкуренции, технологических изменений и новых методов организации труда. Для обеспечения равного участия в системах обучения всех заинтересованных сторон, включая правительство, нужно усилить и развивать социальное партнерство. Системы подтверждения квалификации должны принимать во внимание уровень компетентности индивида, независимо от того, где и как были приобретены его навыки, квалификации индивидов должны быть основаны на их способности отвечать требованиям производственной компетентности на рабочем месте, а не только по результатам учебы.

Список литературы

1. Экспертиза качества образования: европейский подход / Г.Н. Мотова, В.Г. Наводнов. – Йошкар-Ола: Учебно-консультационный центр, 2008. – 106 с.
2. Мотова, Г. Н. Мера знания: результаты обучения и оценка качества результата - по-европейски / Г. Н. Мотова // Аккредитация в образовании. - 2012. - № 55. - С. 8 - 11.
3. Полтавцева Е.С. Сравнительно-педагогический анализ развития европейских систем профессионального образования: дис. канд. пед. наук.- Ставрополь, 2004.