

На стыке технологии оценки в образовании и бизнесе: оценка квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения

Гончарова Мария Владимировна

ФГБНУ «ФИПИ», аналитик Центра педагогических измерений, kim@fipi.org

Ключевые слова: профессиональное обучение, наставник производственного обучения, оценка компетенций преподавателя производственного обучения.

Вопросы подготовки педагогических кадров в области производственного обучения являются актуальными в свете тенденций кризисных явлений в экономике, острой нужды в производственных кадрах разного уровня квалификации и тенденций изменений в академическом образовании: сокращения времени обучения, появления новых интерактивных форм обучения, увеличения доли практических занятий и приближенности обучения к конкретным производственным запросам. Особенно сильно эти тенденции проявляются в системе профессионального образования во всем мире¹. Это обусловлено целым рядом причин:

Во-первых, человек в современном мире учится в течение всей своей жизни, активно меняет не только место работы, но и профессиональный статус и вид деятельности, осваивает не только смежные профессии, но и весьма далекие профессиональные сферы.

Во-вторых, ростом числа мигрантов, которых необходимо интегрировать в производственную среду.

В-третьих, необходимостью ускорения профессионального обучения и переобучения в ситуации усиления экономической конкуренции, демографического старения населения, переориентации производства в условиях экономического кризиса.

В-четвертых, введением в ряде экономически развитых стран профильного профессионального обучения в старших классах средней школы.

В-пятых, растущей потребностью в инженерно-педагогических кадрах, вызванной как вышеперечисленными причинами, так и инертностью традици-

¹ Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Аксенова Н.М. Обеспечение качества профессионального образования и обучения в Европе: современное состояние и основные тенденции. — М.: АНО Центр ИРПО, 2011. — 100 с.

онных академических систем, не успевающих за появлением новых производственных запросов.

В-шестых, изменением требований к преподавателям производственного обучения, переносом процесса обучения из академического класса в цех, строительную площадку, нефтедобывающую платформу, то есть туда, где проходит реальная производственная деятельность как преподавателя, так и обучающегося. Появлением (или возрождением) института наставничества, обучения на рабочем месте без отрыва от производства.

В связи с этим встает вопрос о требованиях к квалификации преподавателей производственного обучения, как преподавателей в специализированных учебных заведениях, так и мастеров производственного обучения (наставников) и преподавателей корпоративных университетов, которыми обзавелись все крупнейшие корпорации, в том числе и в России.

Проблема оценивания компетенций преподавателей профессиональной подготовки и переподготовки, мастеров производственного обучения встала остро после принятия соответствующего профессионального стандарта. Кто может быть мастерами производственного обучения, преподавателями профессиональной подготовки? Как оценить квалификацию преподавателя, который не является ни педагогом, ни специалистом в выбранной технической сфере в «чистом виде», а является и тем и другим одновременно?

Проанализируем зарубежный опыт организации обучения и процедур оценки и признания квалификации преподавателей производственного обучения.

Система профессиональной подготовки и обучения определяется особенностями и традициями образовательной политики каждой страны. Существуют и общие тенденции, которые вызваны рядом причин: необходимость актуальных связей между образованием и производственной сферой, прогнозированием и планированием потребности в рабочих кадрах; обучение и развитие персонала внутри компании; оценка и формирование компетенций, которые востребованы на рынке труда в рамках конкретной профессии.

Профессиональное образование в развитых странах делится на начальное профессиональное образование и постоянное повышение квалификации работником на протяжении всей жизни. Начальное профессиональное образование дает основные компетенции, облегчающие вступление в профессиональную жизнь. Постоянное повышение квалификации обеспечивает соответствие компетенций изменениям в характере работы, технологиях и квалификационных требованиях. Экономическая эффективность постоянного обучения на рабочем месте подтверждена научными исследованиями. Как показывают исследования, увеличение количества учебных дней на 1% приводит к увеличению производительности труда на 3%².

В процессе происходящих изменений особая роль отводится профессиональному образованию и обучению. В связи с этим повышается значимость качественной подготовки преподавателей и мастеров (тренеров) производственного обучения, что привело как отдельные страны, так и международные организации к осознанию необходимости изменить требования к профессии преподавателя производственного обучения и переосмыслить само содержание данной области профессиональной деятельности.

В качестве примера рассмотрим, какие требования к квалификации педагогических работников (их еще называют инженерно-педагогическими работниками, преподавателями производственного обучения, наставниками, тренерами) существуют в Германии и Финляндии, странах, добившихся впечатляющих успехов в этой области образования.

В Германии существует и продолжает развиваться знаменитая «дуальная система», предполагающая активное участие компаний в организации обучения на рабочем месте и передачу опыта в сочетании с классическим кабинетным обучением. Функции наставника отличаются в зависимости от размеров предприятия и отраслевых особенностей. В Германии различаются три уровня квалификации наставников: помощник, тренер (инструктор), мастер.

² CEDEFOP, 2007 — <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/22007>

Мастер — высшее звание, для этого нужны стаж по профессии не менее 5 лет, курсы повышения квалификации в объёме 90 часов и успешное прохождение экзамена в торгово-промышленной или ремесленной палате. Требования к квалификации регламентируются Законодательством и ознакомиться с ними можно на сайте ремесленной палаты, существующей в каждом городе³.

С 1 августа 2009 года в Германии действует Положение о Trainer Aptitude (AEVO) (компетенции тренера, инженерно-педагогического работника, мастера производственного обучения). В основу закона положен термин «компетенция», который трактуется достаточно широко, не ограничиваясь требованиями только в узкой профессиональной сфере. Под компетенцией, в данном документе, понимается совокупность знаний и навыков, личных, социальных и методологических умений в работе, а также определенный уровень профессионального и личностного развития.

Компетенция тренера/преподавателя включает требования к экономическим, социальным, профессиональным областям знаний. Большое внимание уделяется педагогическим знаниям и навыкам: знанию методов и принципов обучения, умению правильно выбрать и обосновать метод обучения, навыкам разработки методических материалов, навыкам оценивания прогресса в обучении, планировании и проведении оценочных мероприятий, умению ставить индивидуально-достижимые цели обучения, стимулировать самостоятельную инициативу обучающегося в процессе обучения (умение учиться), поддерживать у обучающегося уверенность в себе.

Интересно то, что среди методов организации учебного процесса традиционные лекционные занятия упоминаются в термине «*краткие лекции*», а остальное внимание уделяется инновационным методам организации учебного процесса, таким как презентации, проектная деятельность, групповая работа, моделирующие упражнения и симуляции, обсуждения в группе, модерация и фасилитация и т.д. К слову сказать, эти методы сильно отличаются от традиционных академических

методов классно-урочной формы, принятых в российском образовании, но очень близки к технологиям бизнес-тренинга, активно используемым в среде бизнес-образования в нашей стране.

Большое внимание уделяется знаниям и навыкам форм организации труда, охраны труда и соблюдения техники безопасности на производстве, охраны окружающей среды. Весьма примечательно, что кроме «собственно профессиональных» навыков подчеркивается необходимость формирования мультидисциплинарных навыков, таких как: открытость новому и независимость суждений, критическое мышление, ответственность, гибкость и инициативность, использование информационных и коммуникационных технологий, знание и умение оценивать и предоставлять обратную связь обучающимся, поддерживать вовлеченность и мотивацию обучающихся. Последнее особенно важно в свете тенденций демографических провалов, миграции и старения населения. Все эти составляющие компетентности тренера/преподавателя/наставника оцениваются в рамках квалификационных испытаний.

В Финляндии, как и в Германии, существуют несколько градаций квалификации преподавателя производственного обучения. Различают уровни квалификации начинающего наставника, наставника базового уровня, самостоятельного наставника и наставника-аса.

Национальным управлением образования Финляндии подготовлена инструкция по подготовке наставника производственного обучения по программе, рассчитанной на 3 недели. Программа охватывает четыре области компетенций: планирование производственного обучения, проведение пробной квалификационной работы и квалификационных экзаменов; работа со студентом и оценка его успеваемости; оценка знаний и умений студента; повышение собственной квалификации и компетенции в качестве наставника. Одна из центральных задач наставника — мотивация студента. Наставник создаёт позитивную атмосферу обучения, руководит работой студента и оказывает ему помощь, обеспечивает безопасность и высо-

³ <http://www.hwk-leipzig.de/>

кое качество образовательной среды на рабочем месте⁴.

Основным способом оценки и признания квалификации признается демонстрационный экзамен. Одним из способов оценки компетенций наставника является практика самооценки. Существуют методические рекомендации для структурирования процесса самооценки, повышающие надежность и валидность метода, например, «Карта компетенций наставника».

Другим способом оценки компетенций наставника является наблюдение за его работой в реальной учебной ситуации. Данный способ оценки весьма близок к широко распространенному в практике оценки персонала в России «Центру оценки персонала», для которого даже существует стандарт, регламентирующий многие аспекты его проведения⁵.

Критериями оценки признания квалификации являются следующие. Наставник:

- знает структуру профессионального образования и различные формы организации обучения;
- умеет планировать и проводить производственное обучение;
- умеет планировать и проводить пробные квалификационные работы (промежуточный контроль);
- умеет планировать и проводить демонстрационные квалификационные экзамены (итоговый контроль);
- умеет консультировать учащихся.

Оценка развития профессиональных навыков наставника происходит на основе следующих отзывов о его работе:

- оценки собственного мастерства и достижений в учёбе на разных этапах обучения, разработки личного плана развития;
- опроса учащегося, получения отзывов о своей работе;
- независимой оценки со стороны, показывающей то, в какой мере изученные наставниками вопросы применяются в консультировании на рабочих местах;

⁴ Ламми А. Руководство по организации подготовки наставников производственного обучения // Национальное управление образования Финляндии, Тампере. — 2014.

⁵ Вучетич Е. и др. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология. — 2013. — Т. 3. — № 2

– оценки уровня компетенции участников в начале курса, оценки того, какие из поставленных учебных задач они выполнили и какие навыки были получены в результате обучения;

– оценки экономичности курса подготовки.

Для сбора оценочной информации используются следующие способы:

- наблюдение за реальным консультированием и экзаменом на рабочем месте и связанное с этим обсуждение отзывов;
- отзывы учащихся;
- собеседование на рабочем месте с руководителем и наставником о влиянии пройденного обучения на конкретную инструкторскую работу;
- проведение оценочного семинара или дня отзывов для наставников и их руководителей по окончании курса;
- интервью с наставником и руководителем;
- составление карты навыков наставника.

Как видно из приведенного выше, оценка квалификации преподавателя производственного обучения в Финляндии во многом использует методы структурированной самооценки и экспертной оценки, которые широко используются в оценке персонала, в том числе и в российской практике, но сильно отличаются от методов оценки в академическом образовании.

Конечно, и в Германии, и в Финляндии существуют документы, регламентирующие признание квалификации педагогов производственного обучения. Появился такой документ и в России — Профессиональный стандарт «Педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее Стандарт), утверждённый приказом Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н и устанавливающий требования к уровню образования, опыту и квалификации преподавателей.

В рамках обобщенной трудовой функции «Преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального обучения (СПО) и дополнительного профессионального обучения (ДПП)» стандарт устанавливает требования

к образованию и обучению. Преподаватели по программам профессионального обучения, СПО и ДПП для успешного выполнения указанных в Стандарте трудовых действий, должны иметь знания и навыки в следующих областях:

- педагогики и современных технологий обучения — для организации и проведения занятий с учетом дидактических принципов обучения и с помощью современных обучающих средств;

- психологии — для учета возрастных особенностей обучающихся;

- психометрии и квалиметрии — для разработки и проведения промежуточного и итогового контроля, интерпретации и использования результатов оценочных процедур;

- профессиональной (по профилю преподаваемого предмета) — для экспертной передачи знаний и навыков, передового опыта.

Кроме того, для успешного осуществления перечисленных в Стандарте трудовых функций преподаватели должны иметь развитые коммуникативные навыки и навыки публичных выступлений, знать технологии обучения взрослых людей, уметь управлять групповой динамикой, владеть навыками коучинга для консультационной работы — то есть владеть навыками бизнес-тренера.

В современных условиях развития дуальной системы обучения (обучения на рабочем месте) и непрерывного обучения в течение всей жизни профессиональное обучение выходит далеко за рамки техникума и интегрировано в профессиональную жизнь взрослого человека. Современные тенденции проектной работы, гибкой занятости, появления новых профессий требуют от человека освоения нескольких профессий, даже не всегда в смежных областях. Этим тенденциям должна соответствовать гибкая система обучения и переобучения, приобретения дополнительной квалификации.

Следует отметить, что изменения, которые сейчас происходят в системе профессионального образования России, уже давно вошли в практику обучения в крупных российских компаниях, в рамках системы обучения и развития персонала, системы оценки персонала. Это не удивительно. Игроки рынка быстрее откликаются на новые вызовы, изменения в производстве, появление новых

технологий оценки и развития персонала. В противном случае компании не удержатся в условиях изменений.

Существует устойчивый спрос со стороны корпоративных университетов крупных компаний на позицию бизнес-тренера, обладающего знаниями в области технологий обучения взрослых людей, интерактивного обучения в коротком формате.

Кроме того, в бизнес-среде России достаточно развиты технологии оценки компетенций персонала, используется передовой зарубежный опыт, адаптированный к российской специфике. Часть из оценочных технологий регламентируется стандартами (в отличие от технологий оценки в образовании). Так, недавно появились Стандарт тестирования персонала⁶ и Российский стандарт Центра оценки⁷. Оба документа подготовлены при участии экспертов от ведущих российских и международных компаний, которые занимаются обучением, развитием и оценкой персонала и соответствуют ожиданиям практики, образования и науки⁸.

Наука об оценке персонала достигла весьма впечатляющих результатов. Прогностическая валидность лучших инструментов оценки равна 85%⁹. Лозунг «Нельзя управлять тем, что нельзя измерить» становится реальностью времени, особенно в условиях кризиса.

Эти же инструменты оценки вполне применимы и в педагогических измерениях, особенно в оценке квалификации педагогов, которые интегрированы в профессиональную среду, являются мастерами производственного обучения, наставниками на предприятиях.

Сейчас «наставничество» является одной из компетенций, которые входят в модель компетенций крупнейших производственных компаний России и оцениваются с помощью метода Центра оценки

⁶ Батурин Н.А. и др. Российский стандарт тестирования персонала // Организационная психология. — 2015. — Т. 5. — № 2.

⁷ Вучетич Е. и др. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология. — 2013. — Т. 3. — № 2

⁸ Лурье Е. Центр оценки: от импровизации к стандарту // HRTimes. — 2014. — № 26.

⁹ Розин М. Ключ к управлению персоналом // HRTimes. — 2014. — № 26.

(Метод оценки компетенций, выполняемой специально обученными наблюдателями в ходе упражнений, моделирующих рабочую деятельность оцениваемого) и метода 360 градусов (Оценка на основе структурированных отзывов о качестве работы оцениваемого. В данном случае это могут быть отзывы самого обучающегося, его коллег и руководства, других наставников). Одной из составляющих компетенции «наставничество» является владение методом обратной связи, который совмещает в себе функции оценочной технологии и метода развития и мотивации.

Инструменты оценки важны не только для менеджмента компании, мастера производственного обучения, педагога профессионального образования, но и для обучающегося. Как пишет Марк Розин, один из крупнейших экспертов в области оценки персонала: «В квантовой механике есть интереснейшая закономерность: любое измерение или даже наблюдение „возмущает“ измеряемый объект и изменяет его. Аналогичный закон действует в психологии: оценка человека с неизбежностью воздействует на него. Этот закон чрезвычайно затрудняет объективность измерения: мы всегда запаздываем, фиксируя то состояние, которое было правдой до начала наблюдения, но которого больше нет. Однако в психологии этот же закон выводит оценивание из разряда чисто диагностических инструментов: оценка персонала не просто изменяет человека, а изменяет его в лучшую сторону. Человек, узнав результаты оценки, становится лучше — сильнее, компетентнее самого себя до оценивания. Именно поэтому мы видим глубинную потребность в обратной связи — человек хочет сравнить себя с другими представителями профессии, с профилем позиции, узнать свой потенциал. Так что, с какой стороны не посмотри, оценка оказывается больше, чем оценка. Это ключ к управлению персоналом для менеджеров, с одной стороны, и мощнейший инструмент саморазвития — с другой»¹⁰.

Существует мнение, что лучшим способом оценки конкретных действий обучающегося является наблюдение за выпол-

нением им конкретного задания и последующая конструктивная обратная связь¹¹. Если структура производственного обучения, учебного курса производственной подготовки не позволяет непосредственно консультировать слушателей, то преподаватель может использовать другие виды предоставления обратной связи, задействуя других обучающихся. Например, создать форум, на котором учащиеся смогут обсуждать свои результаты и свой опыт, использовать рассылки с примерами, советами и предложениями по самопроверке, привлекать экспертов из числа самих обучающихся.

Возвращаясь к вопросу оценивания интересующего нас умения, рассмотрим умение «преподавания» для мастера производственного обучения более подробно в терминах компетенций. Умение «преподавать, учить» в производственном обучении является комплексной компетенцией, включающей умения:

- планировать и строить обучающий процесс с использованием новейших форм и методов обучения с соблюдением дидактических принципов и учетом психолого-возрастных особенностей обучающихся;
- разрабатывать оценочные средства, использовать их и правильно интерпретировать результаты оценки, давать обратную связь и побуждать к развитию;
- консультировать и выстраивать образовательную и профессиональную траекторию;
- мотивировать и вовлекать, формировать и поддерживать интерес к своей профессии и передовому опыту;
- учить учиться, быть самостоятельным в поиске и анализе информации, открытым новому.

Все эти умения могут и должны быть оценены в рамках признания квалификации преподавателя производственного обучения, мастера, наставника, тренера. Суть не в названии профессии в рамках конкретного образовательного учреждения или корпоративного университета компании, а во внутреннем содержании требований, предъявляемых к этой профессиональной области — обучению по профессии.

¹⁰ Розин М. Ключ к управлению персоналом // HRTimes. — 2014. — №. 26.

¹¹ Дирксен Д. Искусство обучать: как сделать любое обучение нескудным и эффективным. — Манн, Иванов и Фербер, 2013.