

Обеспечение качества производственного обучения в дуальной системе образования в Германии

Обзорная информация для практиков и специалистов в сфере
профессионального образования

Обеспечение качества производственного обучения в дуальной системе образования в Германии

Обзорная информация для практиков и специалистов
в сфере профессионального образования



Предлагаемое цитирование:

Guellali, Chokri: Обеспечение качества производственного обучения в дуальной системе Германии.
Обзорная информация для практиков и специалистов в сфере профессионального образования. Бонн 2021.

1-е издание 2021

Выпускающая организация:

Федеральный институт профессионального образования, Бонн
Роберт-Шуман-Платц 3
53175 Бонн
Интернет: www.bibb.de

Автор:

Доктор Чокри Гуэллали

Со статьями:

Хелена Саббаг (Часть II), Микаэла Ахенбах (экскурсия: обучение в профессиональном училище),
Доктор медицины Хендрик Бибелер / Хелена Саббагх (Часть III.1)

При участии:

Барбара Хемкес, Питер Пфаффе, Маркус Вёльк, доктор Дорис А. Циммерманн

Редактирование:

Александр Брандт-Мемет, Ülkü Gülkaya

Контактное лицо:

Хелена Саббаг

Управление публикациями:

Штаб-отдел «Публикации и научно-информационные услуги»
Электронная почта: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Адрес для распространения: vertrieb@bibb.de

Обложка и инструменты:

CD рекламного агентства Troisdorf, фото: BIBB / Ülkü Gülkaya / E. Schenk

Перевод:

Sprachendienst des BIBB, Арусая Герб (Редактирование)

Общее производство:

Издательство Барбара Будрих
Штауффенбергштрассе 7
51379 Леверкузен
Интернет: www.budrich.de
Электронная почта: info@budrich.de

Лицензирование:

Содержание этого произведения находится под лицензией Creative Commons (тип лицензии: авторство – без подтверждения – без обработки – 4.0 International).



Дополнительную информацию о Creative Commons и Open Access можно найти на сайте www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-215-4 (в печатном виде)

ISBN 978-3-96208-214-7 (Открытый доступ)

urn:nbn:de:0035-0872-6

Отпечатано в Германии

Библиографическая информация Немецкой национальной библиотеки:

Немецкая национальная библиотека зарегистрировала эту публикацию в Немецкой национальной библиографии; получение подробных библиографических данных возможно по адресу <http://dnb.dnb.de>.

Отпечатано на бумаге, сертифицированной PEFC

Оглавление

Предисловие.....	5
Введение.....	7
Часть I: Основные принципы обеспечения качества в производственном обучении.....	11
1. Государство, работодатели и работники совместно работают над формированием дуальной системы согласно принципу консенсуса	14
2. Планирование профессионального образования базируется на отчетности с учетом индикаторов.....	15
3. Механизмы модернизации, программы исследований и разработок, тестирование моделей и практические проекты обеспечивают непрерывное улучшение системы.....	17
4. Формирование регламентов профессионального образования по принципу профессии	18
5. Признанные государством специальности профессионального образования формируются и модернизируются с ориентацией на практику.....	20
6. Институты и программы профессиональной ориентации с их базами данных помогают молодым людям при выборе профессионального образования.....	22
7. Мастера производственного обучения профессионально пригодны для преподавания	24
8. Вид и оснащение мест проведения обучения пригодны для профессионального образования.....	25
9. Права и обязанности в отношении профессионального образования регламентированы	27
10. Профессиональная дееспособность учащихся определяется экзаменационной комиссией компетентного органа в рамках надежной и достоверной процедуре	28
11. Предприятия и профессиональные училища действуют совместно при организации профессионального образования	30

Часть II: Обеспечение качества в дуальной системе в контексте европейских рамочных требований к обеспечению качества (EQAVET).....	32
1. Задачи национального информационного центра по обеспечению качества профессионального образования (DEQA-VET)	32
2. Контрольные рамочные условия EQAVET	33
3. Обеспечение качества на базе социального партнерства, концепции профессии и ответственной роли экономики	35
4. Идея непрерывных процессов совершенствования	36
5. Для обучения с учетом требований рынка труда требуется наличие обязательств и свободы действий.....	38
Часть III: Обеспечение качества производственного обучения в многоуровневой системе профессионального образования.....	40
Экскурс: учеба в профессиональном училище.....	40
1. Обеспечение качества производственного обучения на системном уровне	45
1.1 Структура производственного обучения на системном уровне.....	45
1.2 Разработка регламентов профессионального образования	53
1.3 Обеспечение качества посредством профессиональной ориентации и поддержки.....	61
2. Обеспечение качества на промежуточном уровне.....	64
2.1 Палаты.....	64
2.2 Земельные комитеты профессионального образования	76
3. Обеспечение качества на производственном уровне.....	79
3.1 Пригодность обучающего предприятия	79
3.2 Права и обязанности учащихся и обучающихся.....	91
3.3 Кооперация предприятий и профессиональных училищ	97
Правовые основы	102
Законы и постановления.....	102
Рекомендации	103
Литература.....	104
Список сокращений	107

Предисловие



Обеспечение качества производственного обучения было и остается важным программным пунктом в образовательной политике. Это классическая разнoproфильная задача, охватывающая все аспекты профессионального образования, от разработки национальных образовательных стандартов на системном уровне до плана производственного обучения на уровне поставщиков образовательных услуг. Кроме того, качество, а также его обеспечение и развитие — это долгосрочная задача для всех участников образовательного процесса.

Тема обеспечения качества в профессиональном образовании также получает импульсы со стороны европейских инициатив. Благодаря прозрачности и сопоставимости полученного образования, а также повышения мобильности должны быть созданы общее европейское образовательное пространство и рынок труда. В рамках Копенгагенско-го процесса, инициированного в 2002 году, Европейский парламент и совет приняли в 2009 году рекомендацию EQAVET, в которой содержатся соответствующие основные принципы и предпосылки (EQAVET: Европейское обеспечение качества системы профессионального образования и обучения).

До настоящего момента различные элементы обеспечения качества профессионального образования в Германии не воспринимаются и не понимаются ни как общая концепция, ни как первичное понятие «обеспечение качества». Они основываются на ставших традиционными процессах, методах и правилах, которые закреплены во многих законах и документах. Их можно лишь условно объединить в границах общих рамок качества. Они лишь условно сопоставимы в рамках качества образования, определенных EQAVET (см. часть II в этой брошюре). Таким образом, на национальном уровне речь идет скорее о структурно-политических нормах, законодательных основах или действующих на федеральном уровне стандартах, чем об инструментах обеспечения качества. Это не несет пользы тематическому диалогу и обмену мнениями в Европе.

Цель настоящей брошюры — проследить центральные механизмы обеспечения качества для производственной части первичного обучения в дуальной системе образования в Германии. Она содержит структурированный обзор важнейших регламентирующих документов, методов и участников, которые обеспечивают и улучшают качество образования при обучении на предприятии. При этом лишь в небольшой мере затрагиваются вопросы обеспечения качества в профессиональных училищах, относящихся к сфере ответственности федеральных земель. Кроме того, не ставится задача разъяснения принципов всей дуальной системы, которые уже описаны во множестве других публикаций.

Эта брошюра, доступная на немецком, английском и русском языках, предназначена для экспертов в области образования, работающих в научной, политической и практической сфере как в Германии, так и Европе. Она призвана повысить уровень прозрачности между государствами-членами в рамках заявленной тематики. Только таким образом можно достичь большего доверия и мобильности в рамках общего европейского образовательного пространства и рынка труда, что, в свою очередь, облегчает решение задачи обучения на протяжении всей жизни.

Проф. д-р Фридрих Губерт Эссер

Президент Федерального института профессионального образования

Введение

Что такое качество в профессиональном образовании? Как его можно обеспечить? Эти вопросы занимают экспертов и практиков с тех пор, как появилось профессиональное образование. Качество — это трудно определяемое понятие, которое имеет разносторонние и нечеткие черты в системе образования. В зависимости от перспективы ожидания участников процесса относительно качества выглядят разным образом: например, учащийся имеет другие ожидания и требования к обучению на предприятии, чем обучающие. Государство заинтересовано в поддержании эффективности и конкурентоспособности всего народного хозяйства и интеграции молодых людей в общество. Это осуществляется в рамках получения ими квалификации по какой-либо профессии и в ходе процессов социализации на предприятии. Ассоциациям работодателей в качестве представителей предприятий важно обеспечить достаточное количество квалифицированных кадров; с точки зрения профессиональных союзов речь идет о том, чтобы обеспечить права и перспективы этих будущих специалистов. Поэтому критерии «хорошего» профессионального образования и повышения квалификации должны оговариваться заинтересованными лицами и согласовываться на различных уровнях в области профессионального образования.

Бесспорно то, что качество профессионального образования должно надежно гарантироваться. На законодательном уровне в Законе о профессиональном образовании (BBiG) и в Ремесленном уставе (HwO) закреплены механизмы обеспечения качества, которые регламентируют как разработку стандартов профессионального обучения, так и осуществление этого обучения и его контроль со стороны палат. После обновления BBiG в 2005 году комитеты профессионального образования палат и земельные комитеты профессионального образования обязаны прилагать усилия для непрерывного повышения качества профессионального образования. Созданный таким образом инструментарий укрепляет процесс обеспечения и повышения качества профессионального образования, что является постоянной задачей в дуальной системе.

В законодательстве большинства федеральных земель предписывается наличие систем управления качеством в области профессионального образования, при-

чем во многих случаях разработаны особые земельные варианты распространенных моделей. Они в общих чертах описываются в части III.

Важное значение для понимания обеспечения качества профессионального образования имеют три приоритетных принципа: принцип дуальности, принцип профессии и принцип консенсуса. Дуальный принцип связывает учебу в ходе рабочего процесса с обучением в профессиональном училище, одновременно обеспечивая получение профессионального опыта. Принцип профессии на базе обязательного и признаваемого во всей федерации сертификата создает возможность для осуществления самых разных видов профессиональной деятельности. Принцип консенсуса гарантирует соответствие требованиям рынка труда, прозрачность и признание специальностей, приобретаемых в ходе профессионального образования, благодаря сотрудничеству социальных партнеров, федерации и земель при разработке национальных регламентов профессионального образования. Законы, постановления и рекомендации устанавливают обязательные минимальные требования для производственного обучения на территории всей федерации.

Наличие многочисленных способов коммуникации и возможностей воздействия (как по горизонтали, так и вертикальном направлении вниз и вверх), в особенности благодаря представительству социальных партнеров в органах по вопросам профессионального образования, позволяет согласовывать деятельность участников в режиме непрерывного диалога. Этот обмен мнениями является гарантом того, что при формировании элементов системы учитываются производственная реальность и долгосрочные потребности. Благодаря такому «совместному» обеспечению качества дуальная система остается надежным способом профессиональной подготовки, ориентированной на человека, и стандартным преимуществом Германии.

У качества много измерений: исходные условия (оснащение мест проведения обучения, квалификация мастеров производственного обучения, планы обучения и т. д.), процесс (методы обучения, мотивация обучающихся и т. д.), выходные условия (успешность обучения, итоговая оценка и т. д.) и результат (трансфер изученного, реализация полученного образования на практике и т. д.). В центре вышеуказанных минимальных требований находятся исходное и выходное измерение качества. Необходимые условия и результаты успешного профессионального об-

разования унифицируются; для процесса обучения на местах (на уровне поставщика образовательных услуг) обучающие предприятия обладают определенной свободой действий, причем палаты обеспечивают контроль надлежащего проведения обучения. Таким образом, качество процесса выражается в согласованных действиях учащихся и обучающихся. При этом помимо формальных правил, в первую очередь описываемых в этой брошюре, качество на производственном уровне должно каждый раз подтверждаться заново.

Чтобы четко объяснить это переплетение сфер ответственности, взаимодействий и процессов разных участников в области обеспечения качества производственного обучения, в DEQA-VET указано одиннадцать основных принципов для обеспечения качества производственного обучения (см. рисунок 1). Эти основные принципы возникли как результат концентрации знаний и диалога с экспертами в сфере профессионального образования. Основой для их разработки стали законодательные требования (Закон о профессиональном образовании, Закон о защите молодежи и т. д.), а также рекомендации Главного комитета Федерального института профессионального образования. Из этих присущих системе элементов сначала были отобраны такие, которые напрямую относятся к обеспечению качества, после чего на втором этапе их количество было уменьшено до самых важных. После подбора соответствующих источников была предпринята попытка представить механизмы обеспечения качества в упрощенной форме. Это упрощение также означает, что при этом было сведено к минимуму рассмотрение разного рода исключений.

В первой части после краткого описания объясняется актуальность каждого из основных принципов обеспечения качества. Благодаря этому читатели могут быстро получить информацию о том, каким образом обеспечивается качество в ходе производственного обучения.

Во второй части брошюры рассматривается обеспечение качества в дуальной системе в контексте европейских рамочных требований к обеспечению качества (EQAVET). При этом сопоставляются и описываются особенности и соответствия.

В третьей части представлена систематическая классификация механизмов обеспечения качества на институциональных уровнях (производственном, промежуточном и системном). Это позволяет более наглядно продемонстрировать опре-

деляющие структуры дуальной системы. Помимо этого, такая форма изложения соответствует тому различию, которое проводится в EQAVET между системным уровнем и уровнем поставщиков образовательных услуг, одновременно подчеркивая немецкую особенность, а именно наличие промежуточного уровня. К нему относятся палаты, являющиеся центральным действующим лицом и связующим звеном между государством и предприятиями. Однако эти три институциональных уровня следует понимать не как жесткую систему, а как средство для разделения обязанностей и определения сфер ответственности. Помимо вертикального разделения обязанностей этот процесс также происходит по горизонтали между участниками в пределах одного уровня, что можно рассматривать как дополнительную особенность обеспечения качества в дуальной системе.

Чтобы облегчить чтение брошюры, в тексте практически отсутствуют цитаты из источников. Вследствие этого в нем использованы только понятия и общепринятые выражения без прямой отсылки к определенному автору. Дополнительная литература, официальные европейские документы, а также важнейшие федеральные законы по этой теме и рекомендации Главного комитета Федерального института профессионального образования перечислены в конце брошюры.



Часть I: Основные принципы обеспечения качества в производственном обучении

Дуальная система профессионального образования одновременно является зарекомендовавшим себя путем к получению первой профессиональной квалификации для молодежи и гарантом обеспечения квалифицированными кадрами для всей экономики. Ситуация на рынке профессионального образования — это совокупность всех мест профессионального образования, предлагаемых предприятиями, и всех индивидуальных решений молодых людей по выбору обучения какой-либо профессии на определенном предприятии. Федерация, земли, социальные партнеры и другие участники прилагают усилия для того, чтобы заинтересованные предприятия и молодые люди вступали в отношения профессионального обучения, ведущие к успешному получению образования и последующим трудовым отношениям. Обеспечение качества направлено на то, чтобы молодые люди (при соблюдении минимальных требований) интегрировались в общество с помощью обучения, получали квалификацию по выбранной профессии и одновременно удовлетворяли потребность предприятий в квалифицированной рабочей силе. Для достижения этой цели многочисленные участники процесса взаимодействуют друг с другом. Палаты контролируют ход обучения на предприятии и в училище с учетом законодательных рамок. В центре внимания находится надлежащая реализация обучения, а не контроль сам по себе. В связи с этим для последнего не был разработан основной принцип.

Предприятия принимают решение о предоставлении обучения по разным мотивам. Главным образом речь идет о поддержании или улучшении конкурентоспособности посредством подготовки квалифицированных кадров или о социальных обязательствах предприятий. Обеспечение качества в дуальной системе основывается на поддержке и упрощении принятия решения об обучении со стороны предприятий и об изучении профессии со стороны молодых людей. При этом не должно возникать препятствий для достижения профессиональной дееспособности молодыми людьми в конце обучения. Необходимые условия, которые должны выполняться как предприятиями, так и молодежью, очень отличаются

ся, но при этом в любом случае должны соблюдаться минимальные требования. Кроме того, существуют устоявшиеся традиционные методы, которые позволяют с комплексным воздействием интегрировать в систему различные потребности заинтересованных групп.

Чтобы обеспечить соблюдение минимальных требований, на региональном и федеральном уровне создаются институты и программы с целью консультирования и поддержки заинтересованных предприятий и молодежи. От предложения учебных мест до завершения обучения — обучающее предприятие должно всегда соблюдать минимальные требования к качеству, для чего ему прямо или косвенно предоставляется доступ к знаниям и поддержка со стороны многочисленных партнеров и институтов.

В первой части брошюры, начиная с системного уровня и до производственного уровня, на основных принципах показывается, как функционирует процесс обеспечения качества. После краткого описания в общих чертах описывается важность каждого основного принципа для обеспечения качества. Эти основные принципы подробно объясняются во второй части с дополнением в виде других характеристик качества и с распределением по институциональным уровням: системному, промежуточному и производственному (рисунок 1).

Основные принципы обеспечения качества



Источник: сравни файл иллюстрации

Рис. 1. 11 основных принципов обеспечения качества

1. Государство, работодатели и работники совместно работают над формированием дуальной системы согласно принципу консенсуса



Описание

В дуальной системе федерация отвечает за производственную часть обучения, а земли — за учебную часть. Работодатели и работники, представленные их головными ассоциациями, на паритетной основе заседают в управляющих органах на региональном и федеральном уровнях. Они являются равноправными членами с правом голоса в комитетах профессионального образования палат, в земельных комитетах профессионального образования и в Главном комитете Федерального института профессионального образования (ВІВВ), а также в подкомитетах и рабочих группах.

Комитет профессионального образования соответствующей палаты получает информацию по всем важным вопросам профессионального образования и вправе высказывать собственное мнение. Земельный комитет консультирует правительство земли по вопросам профессионального образования, которые возникают в данной земле. В соответствии с ВВіG оба органа должны в рамках своих задач прилагать усилия для постоянного улучшения качества профессионального образования.

Главный комитет ВІВВ консультирует федеральное правительство по основополагающим вопросам профессионального образования. Принятые им рекомендации по развитию производственного обучения служат единообразному применению ВВіG, прежде всего, если речь идет о конкретизации определенных процессов или отношений.

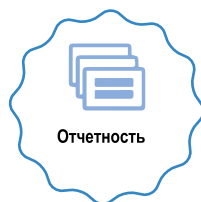
Значение для обеспечения качества

Взаимодействие государства, профессиональных союзов, работодателей и палат закреплено в ВВіG. Благодаря этому было организовано равноправное сотрудничество работодателей и работников, являющееся основой для принципа консенсуса. Законотворчество и разработка стандартов в области профессионального образования осуществляются с участием и с согласия социальных партнеров, вы-

ступающих значимыми участниками и договаривающимися сторонами на рынке труда. Их участие гарантирует, что будет осознано и учтено реальное положение в практике профессионального образования. Их согласие позволяет ожидать успеха при реализации законов, постановлений и стандартов. Одностороннее внедрение законов или стандартов государством или без участия одного из партнеров может привести к конфликтам или к проблемам во время реализации на предприятиях. Поэтому государство и социальные партнеры взаимодействуют по принципу консенсуса с целью обеспечения стабильности и дальнейшего развития.

Принцип консенсуса имеет центральное значение для обеспечения качества, поскольку профессиональное образование находится в движении между политическими, экономическими и профессионально-педагогическими целевыми установками. Интересы различных групп частично состоят в конкурентных отношениях друг с другом. Эффективное управление системой возможно только в том случае, если государство и социальные партнеры совместно действуют с позиций сотрудничества. Принцип консенсуса гласит, что ничего не происходит против воли других. Поэтому социальные партнеры прилагают усилия для достижения консенсуса, в котором также могут участвовать федерация и земли.

2. Планирование профессионального образования базируется на отчетности с учетом индикаторов



Описание

Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBWF) непрерывно отслеживает тенденции в профессиональном образовании и ежегодно до 1-го апреля публикует «Отчет о профессиональном образовании». В этом отчете описываются состояние и ожидаемые будущие тенденции профессионального образования. Отчет содержит сведения за прошедший календарный год о заключенных и еще действующих договорах о профессиональном образовании, о количестве вакантных учебных мест и зарегистрировавшихся кандидатов. Кроме того, для текущего календарного года дается прогноз спроса на учебные места и их наличие.

Также ежегодно в виде «Статистического отчета к Отчету о профессиональном образовании» BIBB публикует подробную информацию, данные и аналитические сведения в области профессионального образования. В этом отчете указываются основные индикаторы для профессионального образования и повышения квалификации, а также описываются тенденции с учетом их развития.

Согласно BViG для получения статистики о профессиональном образовании соответствующие данные собираются Федеральным статистическим управлением с поддержкой BIBB и Федерального агентства по труду и занятости. В них входят, например, сведения об учащихся, мастерах производственного обучения и консультантах по профессиональному образованию. Собранные данные используются для планирования и систематизации профессионального образования в рамках соответствующих сфер ответственности.

Для всей системы образования каждые два года издается «Национальный отчет об образовании». Этот обширный труд по оценке деятельности содержит индикаторы для всех сфер образования, включая повышение квалификации.

Значение для обеспечения качества

Сбор региональных и национальных данных и расчет показателей крайне важен для мониторинга спроса на места для профессионального образования и их наличие, а также для обнаружения дисбаланса на рынке профессионального образования. Если согласно отчету о профессиональном образовании возникает опасная ситуация для сбалансированного предложения учебных мест на региональном и секторальном уровне, выдвигаются предложения по исправлению этой ситуации. Собранные данные открыто обсуждаются всеми участниками всех заинтересованных групп в соответствующих органах. Доступность конкретных предложений также обеспечивается изданием публикаций, рекомендаций и мнениями различных институтов, например, Главного комитета BIBB.

Благодаря сбору данных о рынке профессионального образования и с учетом демографических тенденций, а также отношения молодежи к образованию можно составлять прогнозы относительно краткосрочного и долгосрочного обеспечения кадрового резерва для экономики.

Полученные данные предоставляются представителям политических, научных и практических кругов. Они используются при планировании мероприятий и программ. Благодаря этому федерация и земли могут определять главные точки приложения усилий при поддержке профессионального образования и создавать на основе этого программы и проекты для принятия необходимых мер. Благодаря дифференциации по таким характеристикам, как пол, уровень школьного образования или страна происхождения, можно идентифицировать целевые группы, которым требуется поддержка.

3. Механизмы модернизации, программы исследований и разработок, тестирование моделей и практические проекты обеспечивают непрерывное улучшение системы



Описание

Основополагающие элементы дуальной системы непрерывно оцениваются и модернизируются с учетом экономических, общественных и технических тенденций.

Особое значение в этом процессе модернизации имеют исследования в области профессионального образования. К ним относятся выяснение главных принципов профессионального образования, отслеживание тенденций внутри страны, в европейских и других странах, определение требований к содержанию и целям профессионального образования, подготовка повышения квалификации применительно к меняющимся экономическим, общественным и техническим потребностям, а также продвижение инструментов и методов преподавания в профессиональном образовании, передача знаний и технологий.

Находясь в точке пересечения между наукой, политикой и практикой, BIBB берет на себя основную роль в этом непрерывном процессе. С учетом диалога между социальными партнерами и экономическими организациями эта роль особенно важна в деле модернизации существующих и разработке новых профессий. Тестирование моделей, финансируемое BMBWF, представляют собой инструментарий для образцовой разработки и апробации новых, инновационных путей

решения, вносящих вклад в качественное улучшение профессионального образования. Они нацелены на трансфер полученных знаний в практику, науку и политику.

Значение для обеспечения качества

Исследования в области профессионального образования — это открытое пространство для всех задействованных лиц. Они не являются монопольным полем деятельности только для государственных учреждений. Свой вклад в них вносят ассоциации работодателей, палаты, профессиональные союзы и многочисленные фонды. Этот дискурс не ограничивается национальным контекстом. В него также вовлекается европейский и международный уровень. Результаты исследований обнародываются в общедоступных публикациях и на специализированных конференциях.

Эта система непрерывно улучшается, для чего результаты исследований изучаются, обсуждаются и интегрируются при формировании системы.

Тестирование моделей, дающее импульс для нововведений в профессиональном образовании, поддерживается наукой. Оно используется для выработки эмпирически обоснованных и пригодных для практического применения решений, предоставляя вспомогательные средства для модернизации.

Оценка существующего состояния относится ко всем компонентам системы, начиная со регламентов профессионального образования и вплоть до таких институтов, как BIBB. Рекомендации Главного комитета перерабатываются и актуализируются. На основе такого подхода в 2005 году был обновлен Закон о профессиональном образовании, а в 2016 году была выполнена его оценка.

4. Формирование регламентов профессионального образования по принципу профессии



Описание

В соответствующих регламентах профессионального образования для всей федерации регламентированы 328 признанных государством специальностей про-

фессионального образования (по состоянию на 2016 год). Они устанавливают минимальные требования и содержат сведения о наименовании признанной государством специальности профессионального образования, о длительности обучения (профессиональных навыках, знаниях и умениях), общем плане профессионального обучения (структуре занятий с точки зрения дисциплин и продолжительности) и об экзаменационных требованиях.

Согласно BViG, продолжительность профессионального образования не может превышать трех лет и не должна быть меньше двух лет. При этом речь идет не об изучении отдельных видов рабочей деятельности, которые могут открыть доступ к рынку труда, а об изучении профессии. Помимо профессиональной компетенции профессиональное образование также должно поощрять развитие социальных компетенций и самостоятельности учащихся. Однако их едва ли возможно преподать в рамках только одной части учебных мероприятий, посвященных специфике предприятия или отрасли.

С целью повышения гибкости принципа профессии соответствующие компетенции, полученные для какой-либо профессии или в ходе какого-либо учебного курса в профессиональном училище, могут засчитываться и для другой профессии. Кроме того, посредством дифференциации, например, на основе предметной специализации или основных направлений учебы, возможно специфическое развитие профессий. Профессии с общими основными квалификациями, например, посвященные промышленной электротехнике и металлообработке, могут быть объединены в одну группу профессий.

Значение для обеспечения качества

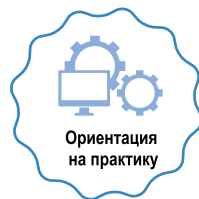
Принцип профессии гарантирует возможность выполнения многочисленных конкретных видов рабочей деятельности. Благодаря этому молодым людям предоставляется шанс для развития их личности и определения с помощью профессии своего места в рамках процессов социализации. Кроме того, у них должна быть возможность получения профессионального опыта, так как широкое профессиональное образование создает прочный фундамент для личностного развития и обучения на протяжении всей жизни.

Унификация производственного обучения на федеральном уровне предоставляет молодежи хорошие шансы на работу и гарантирует высокий уровень мо-

бильности после завершения обучения. Опираясь на компетенции, полученные в ходе профессионального образования, молодые люди имеют возможность претендовать на рабочие места в любом месте, где они предлагаются. Работодатели могут быть уверены в квалификации кандидатов, получивших признанную государством специальность профессионального образования, даже если эти кандидаты прибыли из другой федеральной земли.

Повышение уровня гибкости принципа профессии посредством содержательной дифференциации действует таким образом, чтобы профессии в любом случае имели отличительные черты на рынке труда. Создание групп профессий облегчает смену профессии в пределах такой группы. Для предприятий упрощается координация различных образовательных направлений.

5. Признанные государством специальности профессионального образования формируются и модернизируются с ориентацией на практику



Описание

Систематизация признанных государством специальностей профессионального образования единообразно согласовывается между федерацией, землями, работодателями и работниками.

Регламенты профессионального образования регулярно проверяются и, при наличии конкретной потребности, адаптируются с учетом тенденций в обществе, экономике и технике. Эти тенденции также могут привести к возникновению новых специальностей профессионального образования в новых областях трудовой деятельности. Как правило, процесс стандартизации занимает от 12 до 18 месяцев. С целью поддержки предприятий ВІВВ подготавливает вспомогательные материалы для планирования и проведения обучения на практике согласно изданным стандартам.

Все задействованные лица вправе выдвинуть инициативу по модернизации существующих или разработке новых профессий. Процесс работы над стандартом начинается с разработки нормативов для соответствующей профессии экспертами из производственной практики в сотрудничестве с социальными партнерами. По распоряжению соответствующего федерального министерства эксперты, выдвинутые социальными партнерами, разрабатывают средства стандартизации под руководством BIBB. Параллельно с этим и в тесном сотрудничестве с лицами, участвующими в процессе со стороны федерации, Постоянная конференция министров образования и культуры разрабатывает соответствующую базисный учебный план для профессиональных училищ. После одобрения Главным комитетом BIBB стандарт утверждается и издается соответствующим министерством по согласованию с BMBWF.

Значение для обеспечения качества

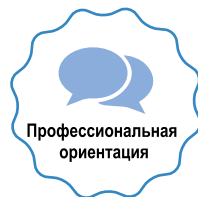
Такой метод создания стандартов гарантирует, что квалификация соответствует требованиям рынка труда, и может быть быстро адаптирована к актуальным и будущим тенденциям. Чтобы она всегда соответствовала изменениям на рынке труда, формулировки целей обучения составляются таким образом, чтобы оставаться открытыми для изменений в технологиях. Модернизация регламентов профессионального образования или возникновение новых профессий возможны только в случае решающих изменений. Они ориентируются на предложения социальных партнеров, а также результаты исследований в области профессионального образования.

Совместная разработка регламентов профессионального образования федерацией и социальными партнерами и согласование с землями обеспечивают соответствие специальностей профессионального образования потребностям рынка труда и прозрачности для всех задействованных лиц. Благодаря этому достигается их признание широким кругом заинтересованных лиц. Заблаговременное привлечение земель к этой работе обеспечивает интегрированность учебных программ.

Производственная реальность учитывается в стандартах профессионального образования в течение всего процесса их подготовки: от привлечения экспертов из производственной практики для определения нормативов до одобрения Главным комитетом в BIBB.

Эффективность принципа консенсуса демонстрирует пример работы над стандартами. В данном случае достигается баланс различных, частично не совпадающих интересов социальных партнеров, и в итоге такой работы создаются регламенты профессионального образования, действие которых признается широким кругом участников. Этот принцип оправдал себя на практике, так как возможные барьеры устраняются еще на этапе разработки новых стандартов.

6. Институты и программы профессиональной ориентации с их базами данных помогают молодым людям при выборе профессионального образования



Описание

Профессиональная ориентация начинается уже в школах. В федеральных землях для этого используются разные подходы. В большинстве школ существуют «недели практики», которые позволяют школьникам получить первое представление о мире профессий. Кроме того, в некоторых школах работают консультанты по профессиональной ориентации, которые, в частности, могут помочь при поиске места для производственного обучения. Благодаря программе профессиональной ориентации ВМВФ школьники могут определить свои сильные стороны в рамках анализа потенциальных возможностей, после чего протестировать разные профессии в мастерской.

Агентство занятости оказывает поддержку при выборе профессии, информирует о возможностях получения профессионального образования и помогает при поиске места для такого обучения. В центрах профессиональной ориентации предлагаются информационные материалы о возможностях получения профессионального образования и профессиях. Кроме того, консультанты по профессиональному образованию предлагают индивидуальные консультации на местах. Палаты также информируют о специальностях, приобретаемых в ходе профессионального образования. Они организуют онлайн-биржи профессионального образования и информируют о региональных ярмарках профессионального образования, где предприятия демонстрируют свои возможности в этой сфере. Подробная и систематизированная информация о профессиях и возможностях

получения профессионального образования, а также о предлагаемых учебных местах доступна в региональных и национальных базах данных и порталах.

Посредством разнообразных мероприятий оказывается поддержка молодым людям без учебного места при их переходе из школы в профессиональную жизнь. Например, различные возможности для профессиональной ориентации и подготовки к профессиональному образованию предлагаются в рамках года подготовки к профессии или года начального профессионального образования. Время, потраченное на подготовку к профессии, может быть частично зачтено при получении образования.

Значение для обеспечения качества

Важные импульсы для выбора профессии молодыми людьми поступают из их семейного и личного окружения. В данном случае на формирование мнения соответствующего человека могут влиять субъективные взгляды и представления родителей, друзей или знакомых. Организации, консультирующие по профессиональному образованию и профессиональной ориентации, дополнительно предлагают компетентную поддержку. Она помогает молодым людям выбрать правильную профессию с учетом их предпочтений, интересов и способностей.

Правильный выбор профессии молодыми людьми повышает их мотивацию и уменьшает риск досрочного прерывания обучения. Если они не нашли учебное место по желаемой профессии, им предлагаются подходящие альтернативы. Определенные специальности профессионального образования (например, автомехатроник для юношей и офис-менеджер для девушек) более привлекательны для молодых людей, и поэтому они интересны большему количеству кандидатов, чем имеющееся количество учебных мест. Наличие альтернатив может привлечь молодых людей в такие специальности, о которых они мало или совсем не знали раньше и которые могли бы подойти им, даже если они считаются нетипичными для их пола.

7. Мастера производственного обучения профессионально пригодны для преподавания



Описание

Согласно ВBiG, мастера производственного обучения должны быть пригодны для осуществления преподавательской деятельности с личностной точки зрения. В качестве непригодных рассматриваются лица, которым запрещено работать с детьми и молодежью или которые допустили нарушение требований ВBiG и соответствующих постановлений.

Мастера производственного обучения владеют необходимыми специализированными, а также профессиональными и педагогическими навыками, знаниями и умениями. Они обязаны сдать признанный государством экзамен по специальности, соответствующей преподаваемой профессии. Этот признанный государством экзамен может быть организован в рамках дуальной системы, а также обучения, полностью проходящего в училище или в высшем учебном заведении. В ходе экзамена устанавливается пригодность с точки зрения преподавания профессии и трудовых навыков. Сдача экзамена на звание мастера рассматривается как подтверждение пригодности для преподавания профессии и трудовых навыков.

Кроме того, мастера производственного обучения имеют соответствующий профессиональный опыт. Под ответственность мастера производственного обучения другие сотрудники, обладающие соответствующей личностной пригодностью, также могут выполнять некоторые задачи в рамках профессионального образования.

Значение для обеспечения качества

Вследствие того, что мастера производственного обучения, а также другие специалисты, задействованные в обучении, играют центральную роль в обеспечении качества, к ним предъявляются высокие требования. Им оказывается поддержка посредством многочисленных региональных порталов и сетевых структур. Пригодность обучающего персонала должна гарантировать, что на предприятии имеются необходимые возможности для проведения обучения.

Личностная пригодность означает, что моральные установки мастеров производственного обучения и их ценностные ориентиры не противоречат принципам защиты молодежи и обеспечивают соблюдение действующих предписаний. Исключаются те лица, которые могут нарушить проведение учебных мероприятий или нанести вред молодым людям.

Профессиональная пригодность и соответствующий опыт гарантируют, что сами мастера производственного обучения владеют теми навыками, знаниями и умениями, которые они должны передать учащимся. Кроме того, они знают, как лучше всего передать необходимое содержание с педагогической точки зрения.

Так как процесс обучения связан с выполнением конкретных рабочих заданий, и невозможно обеспечить доступность мастеров производственного обучения для всех учащихся в любое время, некоторые части обучения могут быть переданы сотрудникам, обладающим соответствующей личностной пригодностью.

8. Вид и оснащение мест проведения обучения пригодны для профессионального образования



Описание

Как только предприятие подает в палату заявление о регистрации отношений производственного обучения, инициируется процедура определения пригодности места проведения обучения. Эта пригодность не является универсальной, она относится только к соответствующей специальности профессионального образования. Действующий стандарт имеется в месте проведения обучения. На основе общего плана профессионального обучения создается план производственного обучения, содержащий сведения о конкретных учебных местах, этапах обучения, содержании обучения и соответствующем времени обучения. Для предметов, преподавание которых в полном объеме невозможно на предприятии, могут организовываться учебные мероприятия в межпроизводственных центрах профессионального образования (ÜBS) или в рамках объединения с другими партнерами. Эти меры указываются в договоре о профессиональном образовании.

Рабочие и хозяйственные процессы на предприятии гарантируют достижение профессиональной дееспособности в соответствии с регламентом профессионального образования. Имеются требующееся оборудование, помещения и необходимые учебные материалы и средства. Для учебных целей выделено соразмерное время.

Чтобы обеспечить нормальный ход обучения, учитываются качественные и количественные показатели. Например, количество учащихся всегда находится в соразмерном соотношении к числу учебных мест или к количеству занятых квалифицированных работников (ориентировочное количество: один учащийся на три работника). Количество учащихся также должно находиться в соразмерном соотношении к числу мастеров производственного обучения (мастер по совместительству или обучающий квалифицированный специалист: максимум три учащихся; штатный мастер производственного обучения: максимум 16 учащихся).

Значение для обеспечения качества

Пригодность мест проведения обучения гарантирует наличие материальных ресурсов и условий для получения профессионального образования, а также то, что обеспечивается нормальное проведение обучения без каких-либо помех для каждого учащегося.

Информация об этапах профессионального образования и соответствующих учебных местах известна еще до начала обучения. Они планируются таким образом, чтобы проходящие параллельно рабочие и учебные процессы были согласованы друг с другом. Все учащиеся получают достаточно материалов, места и поддержки от мастеров производственного обучения, причем таким образом, чтобы они не мешали другим сотрудникам и друг другу.

Чтобы расширить круг обучающихся предприятий, существует возможность преподавания части предметов во внепроизводственных учебных мастерских. В этом случае предприятия могут применять разные формы сотрудничества и проводить обучение в форме объединения. Они также могут использовать поддерживаемые государством межпроизводственные центры профессионального образования. Эти внепроизводственные учебные мероприятия согласовываются в договоре о профессиональном образовании, чтобы все задействованные лица заранее владели информацией о конкретных местах проведения обучения.

9. Права и обязанности в отношениях профессионального образования регламентированы



Описание

Заключение договора о профессиональном образовании и его регистрация в компетентном органе являются необходимым условием для прохождения обучения. Партнерами по договору являются обучающее лицо (т. е. тот, кто принимает других лиц для получения профессионального образования) и учащийся. Для несовершеннолетних требуется согласие их законных представителей.

Учащиеся имеют право на вознаграждение и отпуск. Вознаграждение ежегодно увеличивается. Продолжительность испытательного срока не должна быть меньше одного месяца и не должна превышать четырех месяцев. После этого расторжение для обеих сторон возможно только по важной причине. Если учащиеся прекращают учебу или хотят изучать другой вид профессиональной деятельности, они обязаны соблюдать срок расторжения продолжительностью четыре недели. При досрочном завершении отношений профессионального образования обучающие или учащиеся могут в течение трех месяцев потребовать возмещения ущерба, если вина за расторжение лежит на другой стороне в договоре.

В договоре о профессиональном образовании в письменном виде указываются определенные сведения, например, начало и продолжительность профессионального обучения, а также стандартная ежедневная длительность учебы. Включаются указания на тарифные соглашения, коллективные договоры предприятий или организаций, которые применимы к данным отношениям профессионального образования. К договору в виде приложения добавляется документ с описанием предметной и временной структуры профессионального образования. Учащиеся ежедневно или еженедельно делают заметки о ходе обучения в документальном подтверждении профессионального обучения, что не реже одного раза в месяц проверяется мастерами производственного обучения.

Значение для обеспечения качества

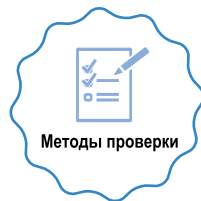
Для обеих сторон в договоре профессиональное образование связано с правами и обязанностями, его прекращение без причины не допускается. Договор соз-

дает юридическую основу для успешного завершения обучения. Учащиеся находятся под особой защитой благодаря различным требованиям Закона об охране труда несовершеннолетних, это относится к времени работы и их деятельности. Представительство их интересов на предприятии регламентируется Законом о правовом режиме предприятий.

Договор о профессиональном образовании гарантирует, что учащиеся не будут использоваться как дешевая рабочая сила, и что у них будет достаточно времени для занятий в училище, а также для досуга и отпуска. Так как они имеют статус работников, для учащихся действуют не только особые защитные положения, но и вообще все нормы трудового законодательства. Вознаграждение выплачивается предприятием не произвольным образом, а согласно договору и с учетом действующих тарифных соглашений. Для предприятий договор о профессиональном образовании является гарантом того, что учащиеся не прекратят профессиональное обучение досрочно и без причины, и что они будут выполнять свои обязанности на предприятии и в профессиональном училище.

Процесс профессионального образования точно планируется и подробно излагается в плане производственного обучения. Учащиеся записывают в документальном подтверждении профессионального обучения то, как фактически протекает процесс обучения, а обучающие проверяют эти записи. При этом данный механизм служит как для самоанализа и самооценки, так и для проверки и контроля.

10. Профессиональная дееспособность учащихся определяется экзаменационной комиссией компетентного органа в рамках надежной и достоверной процедуре



Описание

В ходе итоговых экзаменов и экзаменов на звание подмастерья определяется, достиг ли экзаменуемый необходимого уровня профессиональной дееспособности. Экзаменуемый должен подтвердить, что он овладел требуемыми профессиональными навыками, имеет необходимые профессиональные знания и умения и знаком с учебным материалом, преподаваемым на занятиях в училище. Чтобы

определить уровень образования во время учебы, в соответствии со регламентом профессионального образования проводится промежуточный экзамен. Вместо этого регламент профессионального образования может предусматривать, что итоговый экзамен проводится в виде двух частей («раздельный» итоговый экзамен).

Для приема итогового экзамена палата своим решением назначает независимые экзаменационные комиссии, которые состоят минимум из трех членов. Члены должны обладать экспертными знаниями в тех областях, по которым проводится экзамен, и быть готовыми к взаимодействию в экзаменационном процессе. В качестве членов в экзаменационную комиссию должно входить равное количество уполномоченных лиц от работодателей и работников, а также минимум один преподаватель из профессионального училища.

Экзаменационная комиссия принимает решение об оценке отдельных экзаменационных заданий, всего экзамена, а также о том, был ли сдан итоговый экзамен.

Палата принимает Порядок проведения экзаменов, которое должно быть одобрено высшим земельным органом. Порядок проведения экзаменов должен регламентировать процедуру допуска, структуру экзамена, критерии оценки, выдачу свидетельств о сдаче экзамена, последствия нарушений данного положения и проведение повторного экзамена.

Значение для обеспечения качества

Важная особенность для обеспечения качества в экзаменационном процессе состоит в нейтральности экзаменаторов. Действует принцип, согласно которому экзаменатором не может быть тот, кто обучает. Поэтому организацией экзаменов занимаются не предприятия или профессиональные училища, а палаты. Тем не менее, обеспечивается совместная деятельность всех заинтересованных групп: в процесс вовлекаются работодатели, работники и профессиональные училища.

Еще один признак качества экзаменов состоит в том, что оценка отдельных экзаменационных заданий производится минимум двумя экзаменаторами. Это вносит существенный вклад в объективность оценки.

Промежуточный экзамен или первая часть отдельного экзамена отражают уровень образования, достигнутый во время обучения. В случае затруднений в учебе такой экзамен позволяет принять меры для противодействия, пока еще не стало слишком поздно. Тем самым можно уменьшить вероятность того, что итоговый экзамен не будет сдан.

Экзаменаторам предоставляются многочисленные средства поддержки, например, курсы по повышению квалификации и специализированные порталы.

11. Предприятия и профессиональные училища действуют совместно при организации профессионального образования



Описание

Согласовать содержание профессионального образования, вытекающее из стандартов и рамочных учебных программ и предназначенное для обучения на предприятии и в училище, можно лучше всего в рамках тесной кооперации этих мест проведения обучения. При внедрении учебных модулей с помощью рамочных программ оба места проведения обучения отвечают за получение практических навыков. Концепция учебных тем помогает сделать сотрудничество между местами обучения более интенсивным, так как при этом совместно разрабатываются общие для этих мест учебные проекты, улучшающие связь теории и практики. Педагоги профессиональных училищ больше узнают об актуальных требованиях, предъявляемых на производстве. Вместе с мастерами производственного обучения они могут структурировать профессиональное образование таким образом, чтобы повысить его качество. Помимо согласования содержания обучения и времени занятий они могут обмениваться информацией об учащихся (посещаемость, готовность учиться, успеваемость, социальное поведение и т. д.).

Производственная практика для педагогов предназначена для углубления знаний о производственных процедурах, структурах и процессах и дает возможность узнать постоянно меняющийся рынок труда и профессий. Преподаватели получают представление о потребностях предприятий и могут передавать новые полученные знания учащимся. Практика помогает завести личные контакты для

преподавателя и открывает новые возможности для устойчивого сотрудничества между предприятиями и училищами.

Значение для обеспечения качества

Навыки, требующиеся для достижения профессиональной компетентности (например, комплексное мышление, способность к работе в коллективе и рефлексивность) невозможно изолированно развить только в одном месте проведения обучения, в данном случае необходимо их сотрудничество. При таком подходе теоретические предметы могут наилучшим образом соединяться с практически коммерческими и рабочими процессами.

Законодатель не закрепил на федеральном уровне жесткие рамки для сотрудничества мест проведения обучения, а предусмотрел несколько возможностей, которые при необходимости могут использоваться локальными участниками и персоналом с разной степенью интенсивности. Однако федерация не может указать особую обязательную форму кооперации, так как это было бы превышением полномочий в федеральной системе. Федеральные земли, отвечающие за учебную часть дуальной системы, могут расставить определенные акценты и законодательно закрепить необходимость кооперации мест проведения обучения.

Производственная практика для преподавателей профессиональных училищ — это особая форма сотрудничества мест проведения обучения, которая помимо профессионального обмена мнениями также может служить платформой для знакомства и подходит для инициирования последующих действий и мероприятий.



Часть II: Обеспечение качества в дуальной системе в контексте европейских рамочных требований к обеспечению качества (EQAVET)

Тема обеспечения качества в профессиональном образовании уже более десятилетия изучается на европейском уровне в различных институциональных организациях. После того как Парламент и Совет ЕС 18 июня 2009 г. приняли соответствующую рекомендацию, это добровольное сотрудничество стало обязательным. Данная рекомендация одновременно привела к основанию объединения, в котором активно работают 34 европейских государства-члена (по состоянию на 2016 г.) и которое сегодня известно под названием EQAVET (Европейское обеспечение качества системы профессионального образования и обучения).

Германия с самого начала принимала участие в разработке общеевропейских принципов обеспечения качества в профессиональном образовании. Например, уже в 2008 г. Федеральное министерство образования и научных исследований организовало Немецкий информационный центр по обеспечению качества профессионального образования (DEQA-VET) в BIBB.

1. Задачи национального информационного центра по обеспечению качества профессионального образования (DEQA-VET)

С тех пор Немецкий информационный центр прилагает все силы для развития «культуры улучшения качества», как это называется в вышеуказанной рекомендации. При этом в фокусе этих усилий находится объединение участников и институтов профессионального образования в одну сеть. Являясь контактным и сервисным центром по вопросам обеспечения качества в профессиональном образовании, DEQA-VET работает на европейском, национальном и региональ-

ном уровнях, играя роль посредника между различными участниками. Поставленная цель заключается в укреплении потоков информации, продвижении инициатив и стимулировании углубленного понимания обеспечения качества в профессиональном образовании (см. www.deqa-vet.de).

В рекомендации EQAVET европейские государства приняли совместное решение (помимо создания национальных информационных центров) о применении и дальнейшем развитии Европейских контрольных рамочных условий по обеспечению качества в профессиональном образовании и повышении квалификации (контрольных рамочных условий EQAVET). Тем самым государства-члены получили информационный инструмент, призванный помочь им в деле стимулирования и отслеживания непрерывного улучшения их систем профессионального образования с помощью общих европейских контрольных показателей. В то же время эта рекомендация должна стать платформой для выявления и поддержки зарекомендовавших себя методов, а также обмена ими не только на национальном, но и локальном и региональном уровнях. Цель этой инициативы — в рамках Копенгагенского процесса повысить качество профессионального образования и улучшить прозрачность и интегрированность политики в сфере профессионального образования между государствами-членами, чтобы на основе взаимного доверия поощрялись совместимость образования, мобильность и обучение на протяжении всей жизни.

2. Контрольные рамочные условия EQAVET

Достаточно одного взгляда на рамочные условия EQAVET, чтобы понять, что ключевой их частью является цикл качества с его четырьмя этапами (планированием, реализацией, оценкой, проверкой/адаптацией — также известен как цикл PDCA или цикл Деминга). Эти рамочные условия включают в себя уровень поставщиков образовательных услуг и системный уровень, а также в них описываются критерии качества и ключевые характеристики. Чтобы сделать выводы об уровне качества профессионального образования, участвующие страны дополнительно разработали десять индикаторов качества. Государства-члены могут использовать их как набор инструментов, чтобы получать статистические сведения о соответствующем уровне национальных систем профессионального образования (Европейский Парламент и Совет, 2009 г.).



Рис. 2. Европейские контрольные рамочные условия по обеспечению качества в профессиональном образовании и повышении квалификации (цикл качества EQAVET)

Таким образом, совместное принятие рамочных условий обеспечения качества EQAVET не привело к появлению специальной системы обеспечения качества для всех государств-членов. С учетом разнородности систем профессионального образования в Европе эти рамочные условия скорее дают европейским странам широкую свободу действий относительно вопроса о том, каким образом следует сформировать национальную программу обеспечения качества в профессиональном образовании. Однако в основе всех национальных подходов должна лежать концепция циклического планирования, реализации, оценки и контроля. Это было совместно указано членами европейского объединения как центральный и общий принцип для контрольных рамочных условий.

Этот процессно-ориентированный принцип EQAVET опирается на философию известных систем управления качеством (например, ISO, EFQM), которые первоначально задумывались для промышленных производственных процессов, а позднее были адаптированы к общим условиям и потребностям учебных процессов в школах, училищах и других образовательных учреждениях. Как и раньше, в большинстве европейских государств применяется полудневное обучение

в профессиональных училищах, поэтому контрольные рамочные условия EQAVET хорошо подходят этим странам. За прошедшие годы европейские страны внедрили в этих структурах профессионального образования, для которых характерна учеба только в училище, системы управления качеством, соответствующие контрольным рамочным условиям EQAVET. Согласно отчету комиссии от 2009 г., в котором описывается состояние внедрения этой рекомендации, в 14 европейских государствах-членах рекомендация EQAVET прямым образом повлияла на формирование национальных систем обеспечения качества в профессиональном образовании (Европейская Комиссия, 2014 г.).

3. Обеспечение качества на базе социального партнерства, концепции профессии и ответственной роли экономики

Но как же обеспечивается качество профессионального образования в Германии? С 90-х годов прошлого века дискурс о качестве, который возник в связи с резко возросшим использованием систем обеспечения качества (стандарт ISO 9000, его последующие версии и т. п), также проник в профессиональное образование в Германии. В области повышения квалификации устоялось использование соответствующих систем, которые также утвердились в качестве управленческой концепции в сфере школьного (училищного) образования. К настоящему времени большинство федеральных земель Германии работают с конкретной системой управления качеством в сфере профессионального образования, причем зачастую были разработаны специфические для земель варианты, основанные на таких распространенных системах, как Q2E, ISO и EFQM (DEQA-VET, 2015 г.). Таким образом, форма обеспечения качества в профессиональных училищах Германии соответствует принципам контрольных рамочных условий EQAVET (аналогично училищам в других европейских странах).

Напротив, в Германии принципиально иначе обеспечивается качество профессионального образования на предприятиях, т. е. в месте проведения обучения, где учащиеся, как правило, проводят больше всего времени. Законы, постановления и рекомендации устанавливают минимальные требования для профессионального образования, которые, однако, оставляют определенную свободу действий для других мер. Кроме того, характерным для Германии является тот факт, что эти минимальные требования большей частью представляют собой результат процесса переговоров, в котором участвуют социальные партнеры, а также фе-

дерация и земли. Несмотря на всегда отличающиеся интересы работодателей и работников, благодаря принципу консенсуса имеется возможность принятия выполнимых решений. Эксперты, занимающиеся практическим профессиональным образованием и формированием его политики, ищут в возложенной на них государством профессиональном образовании решения, близость которых к практике делает их для всех сторон более приемлимыми.

Таким образом, в отличие от ориентации на процесс, декларируемой в контрольных рамочных условиях EQAVET, обеспечение качества в производственном обучении в Германии, в первую очередь, опирается на установление, соблюдение и контроль минимальных требований, а также на специфические национальные рамочные условия. К ним в качестве системных черт относятся принципы профессии и консенсуса, принятие значительной ответственности экономикой и роль так называемых «компетентных органов», которые, как промежуточные организации, выполняют задачи по контролю и поддержке в производственном обучении (см. часть III, главу 2). Чтобы прояснить их центральную функцию в немецкой систематике обеспечения качества, в данной брошюре мы говорим о «промежуточном уровне». В соответствии с этим применяемый здесь концептуальный подход относится к обоим уровням, имеющимся в контрольных рамочных условиях EQAVET (системному уровню и уровню поставщиков образовательных услуг), и дополняет их третьим, находящимся между ними промежуточным уровнем (см. рисунок 3, стр. 37).

4. Идея непрерывных процессов совершенствования

Основной принцип постоянных усилий для достижения улучшения, воплощенный в цикле качества, отражается во всей систематике немецкого обеспечения качества в профессиональном образовании, однако он не является главным структурирующим принципом. Например, разработку и модернизацию регламентов профессионального образования можно распределить по четырем этапам цикла качества (см. рисунок 7); кроме того, возможно соотнесение с концепцией «профессиональной дееспособности» (см. рисунок 5) в смысле широкой компетенции действий с учетом цикла PDCA (цикла Деминга). Производственное обучение — неотъемлемая часть циклической концепции обеспечения качества, но чаще всего это не указывается напрямую. Это означает, что хотя всегда требуется пройти процессы планирования, реализации, оценки и адаптации, однако

они инициируются и осуществляются не вдоль описаний процессов, как это типично для систем управления качеством, а посредством исторически сложившихся методов.

За прошедшие годы наблюдалось, что (под влиянием распространения систем управления качеством) исторически сложившиеся методы задним числом документируются и стандартизируются как бы «вдогонку». Так, например, Главный комитет BIBB принял в 2008 г. рекомендацию по обеспечению качества и управлению качеством в процессе стандартизации. В нем в стиле систем управления качеством описан идеал до этого времени различным образом протекавшего процесса разработки и модернизации регламентов профессионального образования с момента принятия распоряжения соответствующим ответственным министерством.

Однако в письменном виде не зафиксировано то, как и кем инициируется процесс модернизации регламентов профессионального образования. После того как потребность в модернизации регламентов профессионального образования проявилась на практике, такой пересмотр, как правило, инициируется работниками, работодателями, обоими этими социальными партнерами, соответствующими министерствами или BIBB.

Содержание индикаторов и ключевых характеристик EQAVET также отражено в немецкой системе профессионального образования. Так как с точки зрения систематики и структуры они не ориентированы на немецкий путь обеспечения качества в профессиональном образовании, их однозначное сопоставление возможно лишь с ограничениями. В качестве примера попыток продвижения в этом направлении можно назвать данные, полученные из отчетности по профессиональному образованию (см. часть III, 1.1.3) и относящиеся к доле участвующих в профессиональном образовании (индикатор EQAVET 3), доле получивших образование (индикатор EQAVET 4) и доле трудоустроенных после получения образования (индикатор EQAVET 5). Основные пункты ключевых характеристик EQAVET, например, рекомендация привлекать заинтересованных лиц на всех этапах цикла качества, обеспечиваются в Германии посредством трехсторонней системы, применяемой для институционализированного социального партнерства (часть III, 1.1.1) и представительства интересов учащихся (часть III, 3.2.2). Еще одним примером может послужить подготовка обучающего персонала: в EQAVET

она описывается посредством ключевой характеристики на уровне поставщиков образовательных услуг и системном уровне — в немецкой системе для данной области существует, в частности, «Директива о пригодности инструкторов» и поддерживающие меры компетентных органов (часть III, 2.1.7 и 3.1.1).

5. Для обучения с учетом требований рынка труда требуется наличие обязательств и свободы действий

К настоящему времени на европейском уровне достигнут консенсус относительно того, что профессиональное образование в рамках дуальной системы или других вариантов учебы с интеграцией в мир труда может серьезно помочь справиться с переходом молодых людей из школы в профессиональную жизнь, улучшить их шансы на трудоустройство и тем самым уменьшить количество молодых безработных (CEDEFOP, 2015 г.). В частности, это указывается в Коммюнике Брюгге (Европейская Комиссия, 2010 г.), Рижской итоговой декларации (Министерства, отвечающие за профессиональное образование и обучение в государствах-членах ЕС, государствах-кандидатах, государствах Европейской экономической зоны, 2015 г.), а на уровне общеобразовательной политики ЕС — в программе «Новые навыки» (Европейская Комиссия, 2016 г.). В связи с этим актуальные дополнения к рамочным условиям обеспечения качества EQAVET следует понимать, в частности, с учетом аспекта учебы рядом с рабочим местом.

Собранный в Германии опыт показывает, что ориентированные на хозяйственную деятельность преподавание и учеба в рамках дуальной системы и других видов образования с интеграцией в мир труда предъявляют особые требования к обеспечению качества, особенно с учетом того, что 430 000 немецких обучающихся предприятий (по состоянию на 2016 год) очень сильно отличаются друг от друга с точки зрения их размера, вида мест проведения обучения и других типичных отраслевых условий.

С учетом этого в Германии в производственной части дуального профессионального образования зарекомендовал себя путь обеспечения качества посредством установления минимальных требований, интеграции социальных партнеров, а также принципов профессии и консенсуса, поскольку такой путь, с одной стороны, обеспечивает достаточный уровень обязательств, а с другой стороны, предоставляет достаточную свободу действий для всего многообразия предприятий.

Он гарантирует, что как малые и средние предприятия, так и крупные концерны могут под собственную ответственность предлагать прозрачное и надежное обучение.

Часть III: Обеспечение качества производственного обучения в многоуровневой системе профессионального образования

В Германии обеспечение качества производственного обучения осуществляется с помощью широкого инструментария на всех трех уровнях профессионального образования: системном, промежуточном и производственном (рисунок 3).

На системном уровне разрабатываются и принимаются, главным образом, такие своды правил, как законные основы и регламенты профессионального образования, которые задают минимальные требования для обеспечения качества в производственном обучении. Они контролируются на промежуточном уровне и реализуются на уровне поставщиков образовательных услуг, т. е. обучающих предприятий. При этом предприятия консультируются и поддерживаются участниками промежуточного уровня. В дуальной системе учеба проходит как на предприятии, так и в профессиональном училище. К этим двум местам проведения обучения добавляются другие, что видно на примере внепроизводственных учебных мастерских. Таким образом, речь идет о многоуровневой системе, на каждом уровне которой и при взаимодействии между уровнями обеспечивается качество дуального образования. Подобное обеспечение качества характеризуется такими вышестоящими принципами, как социальное партнерство и принцип консенсуса.

Экскурс: учеба в профессиональном училище

В немецкой дуальной системе обучение осуществляется на предприятии и в профессиональном училище. Далее кратко описываются принципы обеспечения качества в училище. Однако в настоящей брошюре, в основном, рассматриваются механизмы для обеспечения качества в производственном обучении.

Образование в училищах в Федеративной Республике Германия учитывает особенности федеральной системы. Вследствие исключительного суверенитета федеральных земель в культурной сфере именно они отвечают за вопросы образования в училищах.



Рис. 3. Обеспечение качества в производственном обучении

Приоритетная задача училища состоит в передаче специальных теоретических знаний по соответствующей профессии. Кроме того, также преподаются общеобразовательные предметы, например, иностранные языки, физкультура и религия.

Преподавание в профессиональных училищах осуществляется в форме занятий неполного дня и блочных занятий. При этом, как правило, продолжительность занятий составляет двенадцать часов в неделю. Занятия неполного дня проводятся в один или два дня в неделю.

Если в какой-либо день занятия продолжаются небольшое время, учащиеся проводят остальную часть дня на предприятии. В случае блочных занятий идущее несколько недель обучение в течение всего дня в училище поочередно сменяется производственным обучением также в течение всего дня.

Содержание обучения ориентируется на базовые учебные планы для училищ с учетом конкретной профессии. Эти рекомендации утверждаются Постоянной конференцией министров и сенаторов министров образования и культуры федеральных земель (КМК). Они распределены по учебным модулям и имеют открытую структуру, благодаря чему земли могут необходимым образом адаптировать их к своим условиям. Земли могут принимать решения о том, будут ли они применять базовые учебные планы непосредственно и без изменений или же они разработают модифицированные планы с учетом своей специфики. Их сфера деятельности — преподавание специализированных знаний в профессиональном училище. Для занятий по общеобразовательным предметам в профессиональных училищах не принимается базовый учебный план КМК, в данном случае земли имеют большую свободу действий. Базовые учебные планы определяют цели и содержание обучения по отдельным предметам. На их основе готовятся внутренние учебные планы училища.

Существуют различные воззрения относительно того, в чем выражается качество обучения в училище. Многие земли подготовили рамки действий или ориентировочные рамки, указав в них собственные сферы для определения качества обучения в училище. К ним относятся, например:

- ▶ процессы преподавания и учебы, качество занятий;
- ▶ культура и атмосфера в училище;
- ▶ управление училищем и руководство;
- ▶ профессионализация преподавателей;
- ▶ улучшение качества;
- ▶ результаты и их следствие.

Эти сферы качества позволяют сориентироваться и представляют собой основную рабочую основу для все групп, ответственных за качество обучения в училище: преподавателей, учащихся, руководства училища, надзорных органов в области школьного образования, уполномоченных по контролю качества, координационных групп в училище, министерств, а также школьной инспекции. При этом рамочные условия сильно отличаются в отдельных землях и даже в отдельных училищах. В зависимости от училища они варьируются с точки зрения значимости и внешнего проявления качественных характеристик.

В профессиональных училищах в Германии также существует множество концепций и решений для обеспечения и улучшения качества. Во всех федеральных землях внедрены инструменты для внешней и внутренней оценки, которые закреплены в школьном законодательстве большинства земель.

Центральную роль в большинстве земель играет обязанность работы по школьной программе. В такой школьной программе отдельные училища указывают основные темы и цели своей работы. За основу в данном случае берутся специфические требования и условия конкретной земли.



Кроме того, существует инструмент для достижения целевых соглашений между училищем и органами школьного надзора. Эти соглашения призваны обеспечить устойчивое улучшение качества. Системы для поддержки педагогов должны помочь в достижении целей улучшения качества при обучении в училище.

Многие земли считают, что достижение качества возможно только в самом училище. В связи с этим они инициировали проекты по усилению собственной ответственности или самостоятельности училищ.

Большинство земель работает в области профессионального образования в училищах, используя единую систему управления качеством. При этом часто разрабатываются варианты, учитывающие специфику земель, которые базируются на таких распространенных системах, как программа Q2E (качество через оценку и развитие), стандарт ISO 9000 и его последующие версии, а также EFQM (Европейский фонд управления качеством). Эти системы управления качеством разным образом предусматривают возможность сертификации. В связи с применением ваучеров на обучение также подготавливается или уже реализуется сертификация училищ согласно Регламенту аккредитации и сертификации для стимулирования занятости (AZAV).

1. Обеспечение качества производственного обучения на системном уровне

1.1 Структура производственного обучения на системном уровне

На системном уровне принимаются основные регламентирующие документы для производственного обучения. При этом устанавливаются обязательные минимальные требования для промежуточного и производственного уровня, что также включает в себя разъяснение сфер ответственности и процессов. Государство, работодатели и работники, представленные их головными ассоциациями, действуют сообща уже на системном уровне согласно принципу консенсуса. Соответствующие предложения по регулированию обсуждались и были утверждены парламентом или же изданы компетентными министерствами.

1.1.1 Обеспечение качества благодаря сотрудничеству социальных партнеров

В случае профессионального образования, а тем самым и его качества право регламентирования полностью принадлежит государству, однако оно лишь в ограниченной мере вмешивается в производственную часть обучения. Для профессионального образования особенно характерно участие заинтересованных групп. Вид участия регламентируется законодательством. В данном случае сталкиваются активность предприятий в области образования, регуляторная компетенция государства, права работников на участие в принятии решений и совместных действиях, а также значение научной экспертизы. При этом следует помнить, что федеральные земли самостоятельно управляют системой образования, и поэтому именно они регламентируют учебную часть дуального обучения, в то время как федерация регламентирует производственную часть. Для этого необходимо наличие форм кооперации и правил сотрудничества при стандартизации и контроле профессионального образования.

В центре основанной на кооперации немецкой модели профессионального образования находится государство, работодатели, а также работники (см. таблицу 1). Государство представлено в виде соответствующих министерств на федеральном и земельном уровнях и их совместных органов, а также Федерального института профессионального образования (BIBB). Совместные органы государственных участников — это, в первую очередь, Постоянная конференция министров и сенаторов земель по вопросам образования и культуры (КМК), а также Координационный совет федерации и земель «Регламенты профессионального образования и рамочные учебные планы» (KoA). В последнем друг с другом согласуются учебные планы для учебной части (базовый учебный план, RLP) и для производственной части (общий план профессионального обучения, ARP), необходимые для получения образования в дуальной системе.

Табл. 1. Трехсторонняя система в профессиональном образовании

Задействованные лица:	Предусмотренные законом органы (VVG):
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Государство: федеральные и земельные министерства, Федеральное агентство по труду и занятости 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Главный комитет Федерального института профессионального образования (федеральный уровень)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Работодатели: ассоциации работодателей, палаты 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Земельные комитеты (уровень земель)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Работники: профессиональные союзы 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Комитеты профессионального образования, экзаменационные комиссии (уровень регионов/палат)

Источник: собственная иллюстрация

Со стороны работодателей на федеральном уровне участвуют головные и отраслевые ассоциации экономики, а также головные организации палат, а на региональном уровне — палаты, в особенности ремесленные и торгово-промышленные палаты, а также региональные экономические, отраслевые и прочие ассоциации и объединения работодателей. Представителем работников, включая учащихся, являются профессиональные союзы. В зависимости от органа направляются представители Объединения немецких профсоюзов, являющегося головной организацией, или же отдельных профессиональных союзов.

Организационными органами для трехстороннего сотрудничества государства, работодателей и работников являются следующие комитеты, существующие на трех уровнях: Главный комитет BIBB для федерального уровня, земельные комитеты для уровня федеральных земель и комитеты по профессиональному образованию отдельных палат на региональном уровне.

Для разработанных им и утвержденных в порядке консенсуса рекомендаций Главный комитет BIBB обеспечивает единообразие применения законодательных требований в области профессионального образования, например, посредством образцов порядка проведения экзаменов. В комитет входят представители федерации, земель и социальных партнеров, а также на правах консультантов — по одному представителю от Федерального агентства по труду и занятости, головных ассоциаций муниципалитетов и научного совета BIBB (рисунок 4). Работа Главного комитета дополняется работой подкомитетов. Деятельность земельных комитетов и комитетов профессионального образования описывается в главе 2.

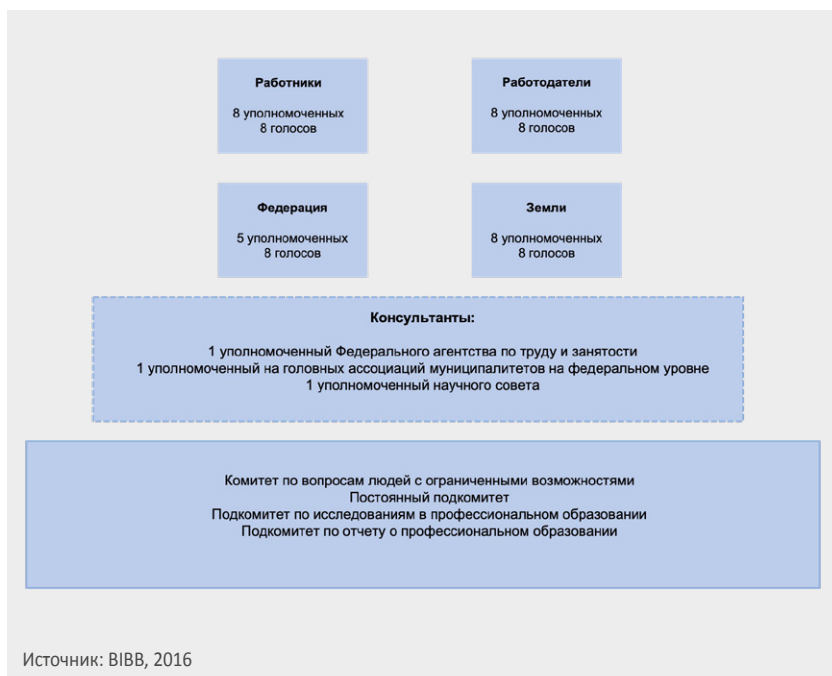


Рис. 4. Структура Главного комитета BIBB

Работа в этих органах построена по принципу консенсуса: участвующие не просто имеют право быть услышанными, скорее они должны совместно прийти к единому результату. Таким образом, важно быть готовым к компромиссам и действовать ответственно в смысле обсуждаемого дела — несмотря на отличающиеся интересы, которые социальные партнеры должны согласовывать друг с другом, являясь сторонами тарифных соглашений и коллективных договоров. За прошедшие четыре с половиной десятилетия после учреждения этих органов такая культура консенсуса стала фактически неотъемлемой частью их работы. Она стимулируется заданными рамками благодаря тому, что в органах представлено одинаковое количество социальных партнеров. При таком подходе предметные дискуссии и решения, а также учет точек зрения и интересов всех затронутых лиц гарантируют, что достигнутые результаты получают широкое признание.

1.1.2 Правовые основы профессионального образования и обеспечения качества

Система профессионального образования в Германии должна формироваться для предприятий и учащихся не только в соответствии с их собственными интересами, к ней предъявляются различные требования относительно преподаваемого материала, экзаменационного процесса, прав и обязанностей задействованных лиц. Они обеспечивают качество обучения. Согласно § 4 Закона о профессиональном образовании и § 25 Ремесленного кодекса профессиональное образование по признанной государством специальности должно осуществляться в Германии только в соответствии с действующим регламентом профессионального образования.

Предписания по обеспечению качества в профессиональном образовании содержатся в целом ряде нормативных документов — законах, постановлениях и рекомендациях. Законными основами являются Закон о профессиональном образовании (BBiG) и Закон о регламентировании ремесла или сокращенно Ремесленный устав (HwO). В Законе о профессиональном образовании регламентируются подготовка к профессиональному образованию, собственно профессиональное образование, профессиональное повышение квалификации и профессиональная переподготовка. Кроме того, этот закон регламентирует задачи участников. Он также является правовым основанием для деятельности BIBB. В 2005 г. при обновлении BBiG в нем впервые была недвусмысленно поставлена задача постоянного улучшения качества профессионального образования, порученная федеральным и земельным комитетам профессионального образования (§§ 79

и 83). Тем самым обеспечение качества попадает в сферу ответственности органов с представителями трех сторон (государства и социальных партнеров).

Ремесленный устав в настоящее время регламентирует 114 ремесленных профессий (по состоянию на 2017 г.), включая соответствующие виды профессионального образования. Он содержит как положения Закона о профессиональном образовании, так и подробные требования, относящиеся именно к ремеслу. Наряду с Законом о профессиональном образовании и Ремесленным уставом для производственного обучения также действительны такие положения трудового законодательства, как Закон об охране труда несовершеннолетних и Закон о правовом режиме предприятий.

Помимо этого, важные нормативные требования для профессионального образования содержат правовые постановления, а также рекомендации, указанных в законодательстве комитетов, в частности, Главного комитета BIBB. Эти постановления принимаются соответствующими министерствами на основе положений Закона о профессиональном образовании и Ремесленного устава. Регламенты профессионального образования и Предписание о пригодности мастеров производственного обучения (AEVO) имеют большое значение для профессионального образования.

Учебная часть профессионального образования, составляющая около 30 процентов от срока обучения, находится в сфере ответственности федеральных земель. Сюда входят особые земельные законы об образовании и училищах, учебные планы профессиональных училищ, профессиональное образование и повышение квалификации для учителей, обеспечение качества в училищах, а также специальные постановления.

1.1.3 Отчетность в профессиональном образовании

Чтобы знать о состоянии или соответствующих общих условиях для достижимого качества производственного обучения, необходимо наличие регулярной отчетности. В § 86 BViG указано: «Федеральное министерство образования и научных исследований должно непрерывно наблюдать за тенденциями в профессиональном образовании и до 1-го апреля каждого года предоставлять отчет Федеральному правительству (отчет о профессиональном образовании). В этом отчете описываются состояние и прогнозируемые тенденции профессионального обра-

зования. Если возникает опасная ситуация для сбалансированного предложения учебных мест на региональном и секторальном уровне, в отчете должны быть представлены предложения по исправлению этой ситуации».

Для отчета о профессиональном образовании BIBB предоставляет важные данные, информацию и аналитические сведения, относящиеся к профессиональному образованию. В 2009 г. BIBB впервые опубликовал статистический отчет к отчету о профессиональном образовании. В нем указываются основные индикаторы для профессионального образования и повышения квалификации, а также излагаются тенденции с учетом их развития. В качестве дополнения ежегодно рассматриваются различные специализированные темы.

При подготовке статистического отчета BIBB тесно сотрудничает с Федеральным агентством по труду и занятости, со статистическими ведомствами федерации и земель, а также с рядом других организаций. Проводятся собственные исследования для сбора эмпирических данных, анализируются внешние источники данных. В частности, BIBB использует данные из анкетирования предприятий, кандидатов на учебные места, выпускников школ, а также экспертов в области профессионального образования.

В отличие от многих других государств, для которых типично профессиональное образование только на базе училищ, в Германии помимо доли участвующих в образовании, доли получивших образование и доли трудоустроенных в качестве критического пункта также тщательно отслеживается «первый порог», т. е. переход из общеобразовательной школы к профессиональному образованию. Полученные результаты широко применяются в политике, науке и практике, используются в их сферах деятельности и тем самым также служат оценке мероприятий, процессов и регламентов в профессиональном образовании. Благодаря этому они могут играть определенную роль для систем раннего выявления тенденций.

Применительно к ситуации в профессиональном образовании приоритет для его отчетности имеют исходные и факторы процесса, если, например, увеличивается доля участвующих в профессиональном обучении, число обучающих предприятий, количество прошедших предварительную подготовку учащихся, доля расторгнутых договоров или количество экзаменуемых. Однако также определяются выходные показатели, например, оценка количества сданных экзаменов.

Помимо прочего, определенный вклад в отчетность о национальной образовательной системе вносит издаваемый каждые два года национальный отчет об образовании, который был впервые подготовлен в 2006 г. В этом отчете на основании регулярно наблюдаемых индикаторов подробно описывается состояние во всех сферах образовательной системы Германии (от самого раннего возраста и до повышения квалификации). В актуальном национальном отчете об образовании приводятся результаты рынка труда для профессионального образования, а именно прием на работу закончивших обучение и трудовой статус после завершения образования, работа по специальности с учетом уровня квалификации и доход по профессиям.

1.1.4 Исследования и разработки в профессиональном образовании

Для любого надежного обеспечения качества важно постоянно отслеживать, требуются ли какие-либо модификации вследствие изменившихся рамочных условий. В этом смысле также требуются непрерывные исследования в области профессионального образования, чтобы своевременно распознать тенденции в экономике и обществе и следующую из них потребность в адаптации системы профессионального образования.

Полученные таким образом результаты позволяют разрабатывать основанные на фактических данных меры для решения проблем производственного обучения в дуальной системе. Особую роль при этом играет BIBB. Он обязывается законодательством проводить исследования в области профессионального образования (§ 90, абз. 2 BViG). К ним относятся разъяснение главных принципов профессионального образования, отслеживание национальных, европейских и международных тенденций, определение требований к содержанию и целям профессионального образования, подготовка профессионального образования с учетом меняющихся потребностей, а также поддержка новых механизмов и методов в профессиональном образовании, передача знаний и технологий (§ 84 BViG).

Научные задачи BIBB решаются в виде исследовательских проектов или научных услуг и курируются научным советом. Согласно § 94 BViG он оценивает качество исследовательских проектов и научную полезность исследовательских программ. Исследовательская деятельность в области профессионального образования ча-

сто осуществляется посредством специальных программ, финансируемых BMBWF. Она осуществляется в виде собственных исследований, исследований по заказу или исследований за счет спонсорских средств. Особое значение имеет при этом тестирование моделей, выступающее в качестве механизма для образцовой разработки и апробации инновационных подходов к решению поставленных задач, которые вносят свой вклад в качественное улучшение профессионального образования.

Пример из практики

В течение 2010–2013 гг. осуществлялась программа «Улучшение и обеспечение качества производственного обучения». Она была призвана повысить качество учебных процессов, прежде всего, на малых и средних предприятиях, а также оказать поддержку обучающему персоналу и повысить его квалификацию посредством концепций профессионального образования и повышения квалификации и сопровождения в ходе процессов. С этой целью подготавливаются механизмы для обеспечения и улучшения качества и разрабатываются структуры для коммуникации и сотрудничества, а также концепции подготовки для обучающего персонала. Оказалось, что высококачественное дуальное профессиональное образование может обеспечиваться, в частности, в том случае, если множество участников сообщества, систематически, непрерывно и прозрачно действуют на нескольких уровнях. Характерными чертами этих уровней являются общие правовые условия, необходимые производственные условия, квалификация мастеров производственного обучения, права и обязанности учащихся, педагогический процесс, сотрудничество мест проведения обучения и сетевых структур. При этом в центре учебной деятельности находится обучение молодых людей. Это позволяет избежать проблем в коммуникации и сотрудничестве, а также досрочного расторжения договоров. Результаты доступны на веб-сайте DEQA-VET.



Исследования и разработки в области профессионального образования часто проводятся другими институтами и организациями, зачастую вузовскими. Их результаты также учитываются при последующей разработке регламентов профессионального образования.

1.2 Разработка регламентов профессионального образования

Регламенты профессионального образования и процесс их разработки, а также пересмотра или модернизации представляют собой важную опору для подготовки и обеспечения соблюдения стандартов качества. Основной принцип состоит при этом в разделении на отдельные профессии.

1.2.1 Регламенты профессионального образования и профессиональная дееспособность

Основываясь на принципе профессии, регламенты профессионального образования устанавливают действующие во всей федерации минимальные требования к качеству профессионального образования. Согласно § 1, абз. 3 BBiG высшая цель профессионального образования заключается в достижении «профессио-

нальной дееспособности»: «Профессиональное образование призвано передать профессиональные навыки, знания и умения (обеспечить профессиональную дееспособность) в рамках систематизированного курса обучения для осуществления квалифицированной профессиональной деятельности в изменяющемся мире труда. Кроме того, оно должно обеспечить возможность получения требуемого профессионального опыта».

В ходе обучения учащиеся должны ознакомиться со всеми хозяйственными или производственными процессами, чтобы таким образом понять общие взаимосвязи на предприятии и прийти к компетентному выполнению работы на основе полученного опыта. Это также должно быть подтверждено на экзамене. Таким образом, речь идет о комплексном обучении, ориентированном на реальные рабочие процессы на производстве, которое, с одной стороны, дает молодым людям возможность самостоятельного планирования, выполнения и контроля. С другой стороны, следует поощрять их готовность к постоянной учебе, так как знаний, полученных один раз, недостаточно для всей профессиональной жизни.

В связи с этим в Немецких квалификационных рамках непрерывного образования (НКР), принятых в 2013 г. в качестве национальной реализации Европейских квалификационных рамках (ЕКР), используется соответствующим образом дифференцированное понятие компетенции. Компетенции описываются в этом документе как «профессиональная компетенция» и «личностная компетенция», каждая из которых подразделяется на две подкатегории (профессиональная компетенция: знания и навыки; личностная компетенция: самостоятельность и социальная компетенция). Это понятие компетенции претендует на равноценность требованиям к полноценному действию, которое состоит из шести этапов: получение информации, планирование, принятие решения, выполнение, контроль и оценка (рисунок 5). В этом смысле компетенция понимается как широкая компетенция действия и поэтому выходит за рамки передачи знаний и навыков, которая ориентирована на ограниченную работу или деятельность на конкретном предприятии.



Рис. 5. Компетенция действия и профессиональная дееспособность

Обязательные элементы

1. Наименование профессии
2. Продолжительность обучения
3. Характеристика профессии: навыки, знания и умения (минимум)
4. Общий план профессионального обучения: структура передачи этих компетенций
5. Экзаменационные требования

Источник: собственная иллюстрация

Рис. 6. Обязательные элементы регламентов профессионального образования

Регламенты профессионального образования разрабатываются и согласовываются социальными партнерами, а также федерацией и землями по принципу консенсуса. В соответствии с § 5 BBiG и § 26 HwO помимо необязательных они содержат обязательные элементы, показанные на рисунке 6. Кроме того, регламенты профессионального образования могут содержать добровольные элементы, например, возможность поэтапного образования, отдельных итоговых экзаменов или получения дополнительных профессиональных навыков, знаний и умений, дополняющих или расширяющих профессиональную дееспособность.

1.2.2 Процесс стандартизации для специальностей профессионального образования

Создание и модернизация признанных государством специальностей профессионального образования происходят в рамках определенного процесса, который описан в рекомендации Главного комитета BIBB № 130. Как показано на рисунке 7, в нем можно выделить этапы цикла обеспечения качества: планирование/Planning, внедрение /Implementation, проверка/Review.

(1) Предварительный этап (*пересмотр*): Как правило, инициатива разработки новой специальности профессионального образования исходит от социальных партнеров. Исходным моментом, как правило, является понимание предприятиями того факта, что существующее содержание обучения не соответствует производственной реальности, или что какие-либо виды деятельности вообще отсутствуют в регламенте.

В рамках (отраслевых) совещаний специалистов или заключений формулируется потребность в изменениях. Со стороны работодателей она определяется и координируется Попечительским советом немецкой экономики по профессиональному образованию (KWB), являющимся совместным органом головных ассоциаций экономики, а со стороны работников — Немецким объединением профессиональных союзов. Инициатива также возможна на основании результатов исследовательских проектов или экспертных заключений BIBB.

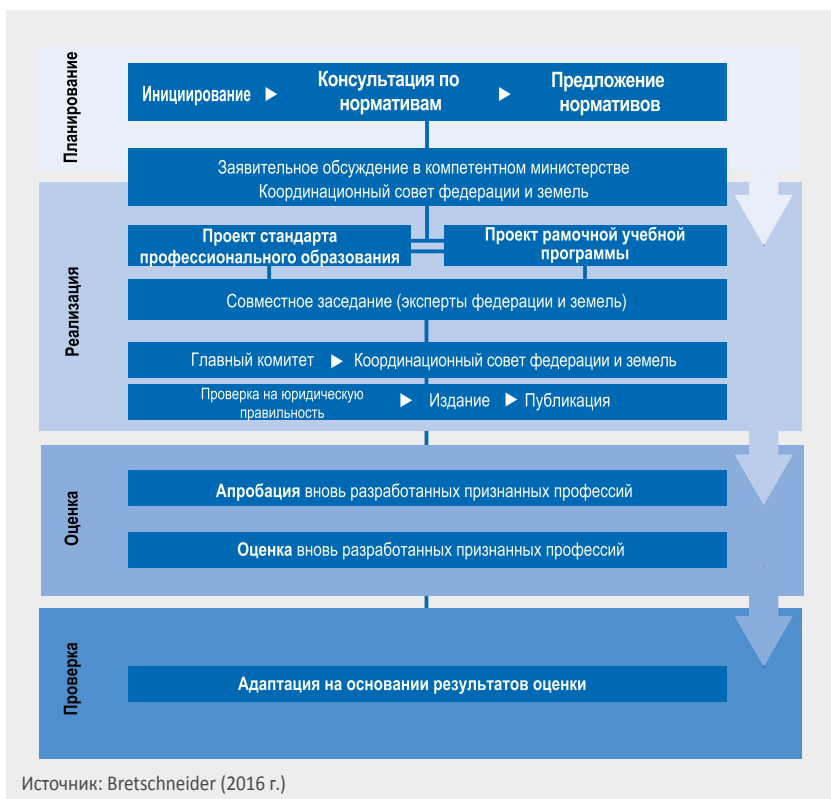


Рис. 7. Описание процесса разработки регламентов профессионального образования

В предварительных исследованиях (в зависимости от требований это могут быть широкомасштабные исследования или же небольшие экспертизы) как можно более точно анализируется потребность в будущей квалификации. После этого полученные результаты используются при работе над регламентом.

(2) Определение критериев оценки (*планирование*). На первом этапе конкретизации нового регламента какой-либо профессии на основе указанных в BBiG обязательных элементов (см. рисунок б) разрабатываются критерии оценки, которые согласуются между социальными партнерами. Они ориентируются на базовую структуру регламента профессионального образования, действительную во всей федерации.

Социальные партнеры направляют эти критерии оценки в соответствующее министерство с просьбой о так называемом обсуждении заявки. В этом обсуждении принимают участие представители работодателей, работников, соответствующего министерства, Федерального министерства образования и научных исследований, КМК, а также ВІВВ. Все участвующие лица принимают (при необходимости в адаптированном виде) консенсусное решение относительно критериев оценки в качестве основы для разработки регламента. После этого ВІВВ дается поручение по формированию и координации процесса для разработки регламента.

(3) Разработка и согласование регламента профессионального образования (*внедрение*). В ходе этого процесса подготавливается общий план профессионального обучения для предприятий. Общий план содержит характеристику профессии, структурированную по требуемым навыкам, знаниям и умениям. На следующем этапе определяются экзаменационные требования.

Параллельно и согласовано с этим КМК разрабатывает базисный учебный план для профессиональных училищ. В ходе этого процесса оба органа согласуют содержание в виде перечня соответствий. Разработанные проекты регламента профессионального образования, базисного учебного плана и экзаменационных требований обсуждаются на совместном заседании и согласовываются с учетом координации по содержанию и срокам. Этот проект передается на заключение Главному комитету ВІВВ. Если комитет одобряет проект, то он передается в соответствующее федеральное министерство с просьбой об утверждении этого регламента в данном виде. Если в Главном комитете отсутствует консенсус в отношении какого-либо регламента, необходимо переработать его содержание и временно приостановить последующий процесс. В случае консенсуса представители федерации и земель встречаются в КоА для принятия решения.

(4) Постановление и распоряжение. После проверки проекта так называемым Советом по проверке правовых предписаний, консультирующим федеральное правительство по вопросам де бюрократизации и совершенствования законодательной деятельности, и проверки юридической состоятельности Федеральным министерством юстиции и защиты прав потребителей этот регламент профессионального образования утверждается соответствующим министерством по согласованию с ВМВF на основании правительственного постановления. Он публикуется в «Вестнике федерального законодательства» и вступает в силу 1-го августа,

т. е. в начале учебного года в профессиональном образовании. Затем базовый учебный план, утвержденный Постоянной конференцией министров образования и культуры, вместе с регламентом профессионального образования публикуется в «Вестнике федерального правительства».

Регламент профессионального образования и общий план производственного обучения реализуются обучающими предприятиями с момента их вступления в силу. Базовый учебный план рекомендуется для применения в профессиональных училищах федеральных земель. При внедрении нового регламента в практику оказывается поддержка в виде соответствующих справочных материалов, в которых более подробно разъясняется содержание модернизированного профессионального обучения.

После вступления в силу новых разработанных профессий, например, таких как «специалист по аграрным услугам» в 2005 году, они сначала апробируются (подвергаются оценке), чтобы определить возможные слабые места. Как правило, такой период апробации занимает около пяти лет. Исследование осуществляется в форме оценки, при которой систематически рассматриваются содержание, структуры и условия реализации. Как правило, при его проведении оказывается поддержка со стороны социальных партнеров, органов федерации и земель.

На основе полученных знаний и опыта социальные партнеры, федерация и земли под руководством BIBB адаптируют порядок апробации путем описанной разработки и согласования регламентов профессионального образования, которые затем могут быть переведены в постоянно действующие (*пересмотр*).

Установление минимальных требований, во многих отношениях связанные друг с другом процессы согласования между всеми заинтересованными группами и другие обеспечивающие качество компоненты дуальной системы — все это гарантирует качество профессионального образования, а тем самым и производственного обучения. Кроме того, таким образом создаются условия прозрачности и признания социальными партнерами.

1.2.3 Модернизация регламентов профессионального образования

Однако различные регламенты могут быстро потерять свою актуальность в эпоху продолжающихся технических, экономических и общественных перемен. Это необходимо предотвратить. Поэтому содержание образования модернизируется, как только появляется такая потребность. Еще одним вкладом в обеспечение качества профессионального образования на предприятии и в училище является поддержание регламентов профессионального образования на современном уровне.

На практике часто случается, что существующие профессии модернизируются или изменяются таким образом, что это приводит к разработке совершенно новых профессий. Например, таким образом был модернизирован регламент для обучения рыбоводов, содержание которого дополнилось системами циркуляции в аквакультурах. Благодаря этому с августа 2016 г. учащиеся имеют возможность специализироваться в секторе экономики «Аквакультура» во время своего обучения по специальности рыбовода. Такая модернизация и адаптация регламентов профессионального образования осуществляется, в принципе, таким же образом как и регламент совершенно новой профессии.

Чтобы регламенты не приходилось модернизировать слишком часто, они разработаны таким образом, чтобы обеспечить их применение на предприятиях разных размеров и отраслей. Для этого необходима определенная открытость содержания. С этой целью в них не используются подробные описания действий и методов, так как они слишком быстро устаревают в ходе стремительного изменения ситуации в экономике и обществе. Тем самым у предприятий остается достаточная свобода действий для преподавания дополнительных специализированных предметов.

Как правило, разработка и модернизация профессий занимает не более двух лет. Это гарантирует актуальность изучаемых предметов, а тем самым и высокое качество образования.

1.3 Обеспечение качества посредством профессиональной ориентации и поддержки

При выборе профессионального образования молодые люди консультируются соответствующими органами и получают поддержку по линии программ профессиональной ориентации. Они выполняют важные функции в деле профессиональной ориентации и помощи молодым людям без учебного места, повышая тем самым качественный уровень профессионального образования.

1.3.1 Профессиональная ориентация

Высокое качество профессионального образования, а также последующей деятельности работника во многом зависит от того, чтобы молодые люди принимали решение в пользу такого образования, которое соответствует их способностям и наклонностям. С этой целью им необходимо заблаговременно понять свои способности и наклонности, а также узнать об их применимости в различных профессиях. Для этого на системном уровне возможен сбор надежной и неискаженной информации, которая подготавливается с учетом адресатов; также может предлагаться консультирование еще в при учебе в школе. Такие консультации могут дать толчок к поиску ориентации, которая становится все сложнее из-за широких возможностей выбора, и стать стимулом для нахождения решения, а также длительное время сопровождать этот процесс. Таким образом, требуется сочетание подтвержденных фактов, формы их подачи и индивидуального обращения, чтобы стимулировать и заставить человека сопоставить свои личностные характеристики и возможности выбора.

Особой целью таких консультаций на системном уровне является предотвращение опрометчивых мнений и суждений относительно отдельных профессий и возможностей обучения и собственной пригодности для них, а также принятие информированного, рационального и разумного решения. Молодые люди предпочитают небольшой спектр профессий, и эти предпочтения сильно зависят от пола. Это можно рассматривать как признак того, что им недостаточно открыто помогают при поиске правильной профессии. Поэтому представляется возможным и целесообразным повысить качество процесса принятия решения посредством консультирования. Неправильные решения при выборе профессии могут привести к недовольству, недостатку мотивации и прекращению учебы. От этого не в последнюю очередь страдает качество образования.

Основные применяемые для этого повсюду инструментари — производственная практика во время учебы в школе, начальная профессиональная ориентация в школах, биржи профессионального образования в интернете, ярмарки профессионального образования и центры профессиональной ориентации агентств занятости. В последние годы эти инструментари были дополнены другими программами, например, программой профессиональной ориентации.

Используя программу профессиональной ориентации, семиклассники и восьмиклассники школ всех видов могут сделать первые шаги в выборе своей профессии. Она состоит из, чаще всего, двухдневного анализа потенциалов и последующих занятий в мастерских, обычно продолжающихся две недели. В течение этих дней молодые люди могут познакомиться с двумя-тремя профессиями, причем преимущественно в межпроизводственных центрах профессионального образования. В некоторых федеральных землях участие в этой программе даже является обязательным.

1.3.2 Поддержка учащихся из неблагополучных семей и молодых людей без учебного места

Чтобы молодые люди, не получившие учебное место, все равно были вовлечены в профессиональное образование, им в качестве поддержки предлагается год подготовки к профессии и год начального профессионального образования. В качестве других подготовительных мероприятий можно назвать курсы начальной подготовки, помощь в период профессионального обучения и ассистируемое профессиональное обучение. Они закладывают фундамент для получения хорошего образования даже для молодежи с проблемами.

Федеральное агентство по труду и занятости предлагает курсы начальной подготовки молодым людям, не нашедшим место для обучения. Например, в рамках производственной практики в течение полугода или года. В течение этого времени молодые люди могут убедиться в правильности сделанного выбора и, возможно, познакомиться с их будущим обучающим предприятием. Во время практики они получают вознаграждение, после ее завершения им вручается свидетельство, а по заявлению — также сертификат о полученной квалификации.

Для молодых людей, имеющих проблемы в учебе или происходящих из неблагополучной социальной среды, существует возможность получения так назы-

ваемой помощи в период профессионального обучения. Ее цель заключается в персональной поддержке молодых людей, чтобы они могли успешно закончить свое профессиональное образование. Такая поддержка направлена на помощь по предмету (например, особые дополнительные занятия), помогая устранить языковые и учебные барьеры, и представляет собой социально-педагогическое сопровождение молодых людей при решении будничных проблем. Контактные лица в этом случае — сотрудники агентства занятости или местных центров трудоустройства, в которых можно подать заявление о такой поддержке. Организаторами мероприятий являются частные или некоммерческие поставщики образовательных услуг, а также торгово-промышленные или ремесленные палаты. Проведение этих мероприятий заказывается и финансируется Федеральным агентством по труду и занятости. Благодаря этому не возникает расходов ни для обучающих предприятий, ни для учащихся. Как правило, такая поддержка оказывается в нерабочее время.

В мае 2015 г. вступили в силу законодательные положения относительно ассистируемого профессионального обучения. При этом речь идет о модели, согласно которой третий партнер в образовательном процессе сотрудничает с обучающим предприятием и учащимися. Цель заключается в том, чтобы преодолеть пропасть, разделяющую производственные требования и личные качества молодых людей. Адресаты этой программы — неблагополучные или имеющие невысокие шансы в обществе молодые люди мигрантского происхождения и без него. Организаторами таких предложений, ориентированных на особые целевые группы, зачастую являются частные или некоммерческие поставщики образовательных услуг. В этом случае финансирование также осуществляется Федеральным агентством по труду и занятости.

2. Обеспечение качества на промежуточном уровне

На промежуточном уровне комитеты профессионального образования палат и комитеты профессионального образования земель обязываются законодательством содействовать постоянному улучшению качества профессионального образования. В связи с этим на данном уровне работают многие лица, имеющие непосредственное отношение к региональному или отраслевому профессиональному образованию. Речь идет, главным образом, о профессиональных союзах, ассоциациях коммерческих компаний, работодателей и специалистов. Используя опросы, отзывы, исследования и другие меры для поддержки качества, они совместно работают над формированием системы, выполняя роль посредников между практическим обучением и системным уровнем.

Палаты играют основную роль в деле обеспечения качества посредством выполнения задач, возложенных на них государством. В эти задачи входят консультирование предприятий и учащихся, контроль проведения обучения и организация экзаменов. Они принимают решения о сокращении или увеличении продолжительности обучения. Помимо этого, они вносят свой вклад в подготовку образовательных кадров, организуя специализированные экзамены в области повышения квалификации.

2.1 Палаты

2.1.1 Палаты как компетентные органы

Помимо ассоциаций коммерческих компаний и работодателей еще одной опорой в деле организации интересов экономики являются палаты, прежде всего — торгово-промышленные (ТПП) и ремесленные (РП). Палаты представляют собой публично-правовые организации, которые, являясь саморегулируемыми организациями региональной экономики, частично выполняют государственные задачи, в том числе в области профессионального образования и повышения квалификации. В ВBiG и HwO они называются «компетентными органами».

Согласно законодательству каждое предприятие обязано быть членом какой-либо палаты. На федеральном уровне палаты объединены в головные организации «Немецкий конгресс торгово-промышленных палат» (DINK) и «Немецкий конгресс ремесленных палат» (DNKT). Вместе с другими головными организациями и ассоциациями работодателей они учредили Попечительский совет немецкой экономики по профессиональному образованию (KWB) с целью объединения и координации интересов экономики относительно политики в сфере профессионального образования.

Чтобы палаты могли справиться с задачами, возложенными на них государством, и действовали как надежные партнеры, их структуры и органы оговорены в законодательстве. Правовой надзор за ними осуществляет высший земельный орган, чаще всего министерства экономики. Некоторые палаты используют системы управления качеством и сертифицировали свои образовательные центры в соответствии со стандартом ISO 9001.

Совместная деятельность этих органов регламентируется уставом. Члены избирают представителей для общего собрания, на котором, в свою очередь, избирается президиум, и назначается главный исполнительный директор. Члены президиума работают на общественных началах, исполнительные директора работают в штате. Палаты могут учреждать различные специализированные комитеты для консультирования общего собрания и президиума, однако учреждение комитета профессионального образования предписано законодательством.

Области деятельности палат в качестве компетентных органов очерчены в прозрачной классификационной системе по профессиональным сферам, как показано в таблице 2.

Табл. 2. Определение компетентных органов

Компетентный орган	Сфера
Ремесленная палата	Профессии Ремесленного устава
Торгово-промышленная палата	Неремесленные коммерческие профессии
Сельскохозяйственная палата	Сельскохозяйственные профессии
Палаты адвокатов, патентных поверенных, нотариальные палаты и нотариальные кассы	Правовое обеспечение
Палаты аудиторов и налоговых консультантов	Аудит и налоговые консультации
Палаты врачей, стоматологов, ветеринаров и аптек	Профессии в области здравоохранения

2.1.2 Комитет профессионального образования

На основании § 77 BBiG или § 44 HwO палаты учреждают комитет профессионального образования. В рамках своих задач он должен прилагать усилия для непрерывного повышения качества профессионального образования. Он получает информацию по всем важным вопросам профессионального образования и вправе высказывать собственное мнение.

Комитет профессионального образования состоит из шести уполномоченных от работодателей, шести уполномоченных от работников и шести педагогов от профессиональных училищ с правом совещательного голоса. Уполномоченные от работодателей назначаются по предложению палат, уполномоченные от работников — по предложению профессиональных союзов и самостоятельных объединений работников, преподаватели — по предложению соответствующего земельного органа. Деятельность в этом органе ведется на общественных началах. Комитет профессионального образования вправе принимать решения, если на его заседании присутствует больше половины членов с правом голоса. Решения принимаются большинством голосов.

В BBiG и в HwO перечислены важные вопросы, по которым может пройти слушание в этом комитете. Слушание означает, что комитет вовлечен в процесс принятия решения. Имеется в виду издание документов об административных прин-

циях (например, о пригодности мест проведения обучения или экзаменов), реализация мер, рекомендованных земельным комитетом профессионального образования, и существенные изменения в содержании образца договора о профессиональном образовании.

Комитет должен получать информацию по другим важным вопросам. Речь идет, например, о статистике отношений профессионального образования и об экзаменах, надзорной деятельности консультантов, заявлениях палат или создании собственных межпроизводственных центров профессионального образования.

Имеющиеся широкие полномочия делают этот комитет в палате одновременно органом контроля и принятия решений. Он самостоятельно принимает правовые предписания по осуществлению профессионального образования, которые должны издаваться палатой. Эти правовые предписания относятся, например, к положениям о проведении экзаменов и общим предписаниям о пригодности мастеров производственного обучения или контроле мест проведения обучения. Эти полномочия относятся как к техническому и организационному исполнению, так и к предметному наполнению профессионального образования. В данном случае представительство социальных партнеров в этом центральном консультативном и принимающем решения органе еще раз показывает, каким образом реализуется принцип консенсуса на промежуточном уровне.

Преподаватели профессиональных училищ получают право голоса при принятии решений по вопросам подготовки к учебе в училищах и проблемам профессионального образования, если эти решения непосредственно влияют на организацию профессионального образования в училищах. Такое право голоса возникает, например, если административные принципы, применяемые для сокращения продолжительности обучения, непосредственным образом влияют на организацию деятельности профессионального училища.

2.1.3 Консультирование предприятий и учащихся

В палатах работают консультанты по профессиональному образованию, выполняющие соответствующие задачи в этой области. Как правило, консультанты работают на основе полной трудовой занятости. Также возможно назначение консультантов по совместительству и на общественных началах. Консультанты должны соответствовать требованиям к пригодности в качестве мастеров про-

изводственного обучения и обязаны подтвердить наличие многолетнего профессионального опыта. Их контактные данные с указанием сферы ответственности должны быть сообщены всем заинтересованным кругам.

Рекомендация Федерального комитета профессионального образования (предшественника Главного комитета BIBB) от 24.08.1973 определяет основные принципы консультирования и контроля мест проведения обучения для консультантов в области профессионального образования. Они выполняют свои задачи посредством посещения мест проведения обучения, регулярного приема желающих, индивидуального или группового консультирования и информационных мероприятий для мастеров производственного обучения и учащихся. Количество консультантов подбирается таким образом, чтобы каждое место проведения обучения посещалось и проверялось минимум один раз в год. С учетом количества мест обучения и их географического распределения, а также числа учащихся и их распределения по местам проведения обучения необходимо создать такие условия, чтобы количества консультантов по профессиональному обучению было достаточно для выполнения существующих задач по консультированию и контролю. Каждый консультант должен исходить из рабочего плана или графика, в котором указывается, что он как минимум ежегодно посещает места проведения обучения, находящиеся в его зоне ответственности. В плане должен учитываться приоритет проверки тех мест проведения обучения, в отношении которых поступили жалобы и претензии.

Общими основными темами для консультирования предприятий и учащихся являются права и обязанности, вытекающие из отношений профессионального образования, сокращение или увеличение продолжительности обучения, посещаемость профессионального училища и участие в учебных мероприятиях за пределами места проведения обучения, а также промежуточные и итоговые экзамены (регистрация, допуск, требования и порядок проведения). Дополнительно предприятия могут получить консультацию о возможностях профессионального образования за пределами установленных законодательством рамок, о пригодности для проведения обучения, планах производственного обучения, а также о сотрудничестве с другими участниками обучения. Другими важными темами для учащихся могут быть вопросы относительно возможностей карьерного роста, повышения квалификации и поддержки.

Поддержку предприятиям и их учащимся в виде консультаций и кооперации во время обучения и при проведении мероприятий по подготовке к учебе помимо палат оказывают ассоциации коммерческих организаций, работодателей и специалистов, а также учебные центры коммерческих организаций.

2.1.4 Мониторинг профессионального образования

Палаты ведут реестр отношений профессионального образования для признанных государством профессий, в который записывается основное содержание договора о профессиональном образовании: сведения об учащемся, мастерах производственного обучения, профессии и начале профессионального образования, испытательном сроке и т. д. Для регистрации договор должен соответствовать требованиям BBiG и регламента профессионального образования, также должны быть выполнены необходимые формальные условия. Для приема учащегося и его обучения необходимо подтвердить личностную и профессиональную пригодность, а также пригодность места проведения обучения. Кроме того, в соответствии с Законом об охране труда несовершеннолетних учащиеся младше 18 лет должны предъявить медицинскую справку. Помимо этого, они не могут сами подписывать договор о профессиональном образовании или расторгать соответствующие отношения, это право имеют только их законные представители, как правило, родители. После заключения договора обучающие должны немедленно подать заявление о его регистрации в реестре. Следует указать предыдущее общее или профессиональное образование учащегося, а также назначение мастеров производственного обучения. Также необходимо сообщать о важных изменениях договора.

Предприятия обязаны предоставлять необходимые для контроля сведения и предъявлять требуемые документы, а также разрешать осмотр мест проведения обучения (§ 76 BBiG).

Контрольная деятельность палат относится к надлежащему проведению обучения. Речь идет, например, о пригодности обучающихся, соблюдении регламента профессионального образования и плана производственного обучения, о применении соответствующих предписаний или выполнении обязательств по устранению недостатков.

В качестве причины для контроля обычно используются конкретные отправные точки относительно несоблюдения минимальных требований. В случае жалоб учащихся или повторных неудовлетворительных результатов экзамена за дело берутся консультанты по профессиональному образованию, которые сначала консультируют предприятия относительно их прав и обязанностей. Если недостатки не были устранены, это может привести к аннулированию имеющегося договора о профессиональном образовании и запрету обучения.

При осуществлении контрольной деятельности консультанты по профессиональному образованию могут оказаться в конфликтной ситуации между целями надлежащего проведения обучения и экономических интересов предприятия. Они имеют определенную свободу действий при принятии решений в этом отношении, особенно если речь идет о создании новых учебных мест или о содействии в успешном завершении существующих отношений профессионального образования. В отдельных случаях может быть целесообразно временно допустить наличие небольших недостатков, а затем устранить их посредством консультирования и совместных решений.

Согласно § 111 Закона о судах по трудовым спорам для урегулирования споров между обучающимися и учащимися, вытекающими из отношений профессионального образования, палаты могут учреждать комиссии, в которые в равном числе должны входить работодатели и работники. Комиссия должна выслушать устные показания сторон. Если вынесенное ею решение не будет признано обеими сторонами в течение одной недели, то в течение двух недель после вынесения решения можно подать иск в соответствующий суд по трудовым спорам. В любом случае до иска должны состояться устные переговоры перед лицом комиссии. На основании примирения сторон, решение о котором принято такой комиссией, а также на основе вынесенных решений комиссии, которые признаны обеими сторонами, осуществляется принудительное приведение решения в исполнение. Примирительная комиссия обязана стремиться к достижению мирового соглашения сторон.

2.1.5 Организация экзаменов

Для признанных государством специальностей профессионального образования должны проводиться итоговые экзамены, цель которых заключается в подтверждении профессиональной дееспособности. Экзаменуемый должен подтвердить,

что он овладел требуемыми профессиональными навыками, имеет необходимые профессиональные знания и умения и знаком с учебным материалом, преподаваемым на занятиях в училище. Как и преподаваемые предметы, экзаменационные требования также стандартизируются и поэтому представляют собой важную качественную характеристику дуальной системы.

Особое значение для обеспечения качества в экзаменационном процессе имеет нейтральность экзаменаторов. Поэтому организацией экзаменов занимаются не предприятия или профессиональные училища, а палаты. Однако обеспечивается совместная деятельность всех заинтересованных групп: в процесс вовлекаются работодатели, работники и профессиональные училища. Для приема итогового экзамена палата своим решением назначает независимые экзаменационные комиссии.

Экзаменационная комиссия состоит минимум из трех членов. Члены должны обладать экспертными знаниями в тех областях, по которым проводится экзамен, и быть пригодными к принятию экзаменов. В качестве членов в экзаменационную комиссию должно входить равное количество уполномоченных от работодателей и работников, а также минимум один преподаватель из профессионального училища. Минимум две трети от общего количества членов должны составлять уполномоченные от работодателей и работников. Эта деятельность ведется на общественных началах. Члены комиссии имеют заместителей. Экзаменационная комиссия вправе принимать решения, если в этом процессе участвует минимум две трети ее членов, но не меньше трех. Такие требования обеспечивают коллегиальность принимаемых решений. От принципа коллегиальности ожидается, что будут учтены и сбалансированы различные точки зрения работодателей, работников и профессиональных училищ.

Экзаменационная комиссия принимает решение об оценке отдельных экзаменационных заданий, всего экзамена, а также о том, был ли сдан итоговый экзамен. При оценке отдельных экзаменационных заданий комиссия может учитывать экспертные заключения третьих лиц. Это право не распространяется на устные экзамены, которые должны приниматься самой комиссией. Однако такие заключения не являются юридически обязывающими. Экзаменационная комиссия имеет право изменять предложенные оценки. При оценке результатов экзамена экспертные заключения позволяют получить мнение как от училищ, так и от обу-

чающего персонала предприятий. На предприятиях заключение может являться оценкой выполнения практических заданий. Экзаменационная комиссия также принимает решение о допуске к итоговому экзамену, если палата считает, что условия для допуска не выполнены.

Палата выпускает порядок проведения экзаменов, который должен быть одобрен высшим земельным органом. Порядок проведения экзаменов должен регламентировать процедуру допуска, структуру экзамена, критерии оценки, выдачу свидетельств о сдаче экзамена, последствия нарушений данного порядка и проведение повторного экзамена.

Чтобы определить уровень образования во время учебы, в соответствии с регламентом профессионального образования проводится промежуточный экзамен. Вместо этого регламент профессионального образования может предусматривать, что итоговый экзамен проводится в виде двух частей («раздельный» итоговый экзамен). В этом случае участие в первой части является одним из необходимых условий для допуска ко второй части итогового экзамена.

Качество экзаменов по профессиям во многом зависит от того, в какой мере члены экзаменационных комиссий подготовлены к выполнению своих задач. Для подготовки экзаменаторов существует целый ряд подходов, которые отличаются с содержательной и методологической точек зрения. Здесь следует назвать мероприятия, организуемые профессиональными союзами, палатами и их головными организациями. При этом речь идет, например, о региональных вводных мероприятиях и семинарах для вновь назначенных экзаменаторов, обмену опытом между экзаменационными комиссиями или о разработке и использовании вспомогательных материалов для экзаменаторов и экспертов.

2.1.6 Уменьшение и увеличение продолжительности профессионального образования

Досрочный допуск к итоговому экзамену, а также уменьшение или увеличение продолжительности обучения возможны по заявлению. Такие процедуры используются, чтобы учитывать особые потребности одаренных или же неблагополучных учащихся. Решение о поданных заявлениях принимается палатами в соответствии с рекомендацией Главного комитета BIBB от 27.6.2008 года.

Палата должна уменьшить продолжительность обучения, если заявители документально подтверждают, что цель обучения будет достигнута в более короткий срок. Заявление в письменном виде должно быть подано в палату совместно обучающим и учащимся по возможности уже при заключении договора, но не позднее чем за год до окончания обучения. Основанием для сокращения на срок до двенадцати месяцев может быть предыдущее образование (наличие права на учебу в высшем учебном заведении, законченное профессиональное образование и т. д.) В отдельных случаях продолжительность учебы может быть сокращена, если возраст учащегося превышает 21 год. Кроме того, могут учитываться соответствующее начальное профессиональное образование, профессиональная деятельность или опыт работы. Достоверность заявления увеличивается при наличии соответствующих свидетельств и документов.

При обоснованном желании и по совместному заявлению учащегося и обучающего также возможно уменьшение продолжительности обучения в форме сокращения ежедневного или еженедельного рабочего времени. В качестве обоснования рассматривается, например, уход за ребенком или наличие требующего ухода родственника. Чтобы не подвергать риску основательность обучения навыкам работы, минимальное время обучения в неделю не должно быть меньше 25 часов. Неполная форма обучения не является основанием для увеличения общей календарной продолжительности обучения, кроме тех случаев, когда такая продолжительность требуется, чтобы достичь цели обучения.



Досрочный допуск в итоговому экзамену возможен после заслушивания обучающихся и представителей училища, если учащийся продемонстрировал очень хорошую успеваемость и работу как на предприятии, так и по всем важным для экзамена предметам или учебным модулям. Помимо свидетельствования профессионального училища для подтверждения требуется наличие квалификационного удостоверения или соответствующего свидетельства обучающего предприятия, а также предъявление свидетельства о сдаче промежуточного экзамена и документального подтверждения профессионального обучения. Если палата считает, что условия для допуска не выполнены, соответствующее решение принимает экзаменационная комиссия. Досрочный экзамен разрешается проводить не ранее чем за шесть месяцев до первоначального срока, в ином случае речь идет о сокращении продолжительности обучения. Срок действия договора о профессиональном образовании, как правило, не должен быть меньше минимальной продолжительности, особенно при наличии нескольких причин для сокращения или досрочного допуска: половина оставшегося стандартного времени для образования продолжительностью два и три года и 24 месяца для образования, длительность которого составляет три с половиной года.

В исключительных случаях увеличение продолжительности может потребоваться, чтобы достичь цели обучения. Заявление в письменном виде подается учащимся в палату. Он должен доказать, что ему необходимо увеличение продолжительности обучения. Причиной этому могут быть, например, заметные серьезные недостатки в обучении, длительное отсутствие или уход за ребенком.

2.1.7 Подготовка обучающего персонала

Помимо предлагаемых специализированных и относящихся к конкретным профессиям мероприятий для повышения квалификации, а также помощи в поиске места для производственной практики для преподавателей профессиональных училищ, палаты участвуют в обучении образовательных кадров, организовывая экзамены при повышении квалификации для персонала, занимающегося профессиональным образованием на предприятиях. В этой области подготовки приняты постановления об экзамене для получения двух признанных государством свидетельств о повышении квалификации: дипломированный педагог–организатор (уровень бакалавра) и дипломированный преподаватель производственного обучения (уровень магистра). Палаты отвечают за проведение экзаменов.

К экзамену по профессии дипломированного педагога-организатора допускаются те, кто может документально подтвердить наличие образования по признанной государством специальности профессионального образования со сроком обучения не менее трех лет и минимум один год профессионального опыта. Кроме того, допускается тот, кто успешно сдал итоговый экзамен по какой-либо другой специальности профессионального образования и имеет не менее двух лет опыта работы, а также успешно сдал экзамен согласно Предписанию о пригодности мастеров производственного обучения или документально подтвердил равнозначную профессиональную и педагогическую квалификацию. Профессиональный опыт должен иметь отношение к возложенным задачам, которые должны выполняться самостоятельно и под свою ответственность. Эти задачи состоят в комплексном планировании и выполнении учебных процессов в профессиональном образовании и на производстве. Дипломированные педагоги-организаторы в состоянии следовать регламентам профессионального образования на практике и планировать мероприятия для профессионального повышения квалификации на производстве. Они отвечают за формирование учебных процессов и сопровождение учащихся в процессе учебы, а также за обеспечение и оптимизацию качества.

К экзамену на звание дипломированного преподавателя производственного обучения допускается тот, кто получил свидетельство о повышении квалификации на звание дипломированного педагога-организатора или имеет свидетельство о повышении квалификации на звание специалиста по экономике и организации производства, менеджера по продажам, мастера в промышленности, специализированной области, ремесле или равнозначное свидетельство о повышении квалификации на основании Закона о профессиональном образовании или Ремесленного устава и может документально подтвердить наличие последующего профессионального опыта продолжительностью не менее одного года. Также допускается тот, кто получил высшее образование или признанное государством среднее профессиональное образование после двухлетнего повышения квалификации и имеет не менее двух лет опыта работы, или тот, кто успешно сдал итоговый экзамен по признанной государством специальности профессионального образования, после чего получил не менее пяти лет опыта, а также успешно сдал экзамен согласно Предписанию о пригодности мастеров производственного обучения или документально подтвердил равнозначную профессиональную и педагогическую квалификацию. Профессиональный опыт должен иметь отношение

к возложенным задачами, которые самостоятельно и под свою ответственность выполняют преподаватели производственного обучения. Они руководят педагогической работой при обучении профессии, а также хозяйственной деятельностью и координируют эту работу и деятельность. Они планируют и организуют процессы профессионального повышения квалификации, а также мероприятия по развитию персонала и организаций. При этом они оценивают потребность в производственной и индивидуальной подготовке и разрабатывают соответствующие меры с ориентацией на целевые группы. Они выполняют функции консультанта и куратора на предприятии. В круг их задач также входит повышение качества.

2.2 Земельные комитеты профессионального образования

Земельный комитет должен консультировать правительство земли по вопросам профессионального образования, которые возникают в данной земле. В рамках своих задач он должен участвовать в непрерывном улучшении качества профессионального образования; для укрепления региональной ситуации с профессиональным образованием и занятостью он может принимать рекомендации относительно предметного и организационного согласования и улучшения предлагаемых образовательных возможностей.

Земельный комитет профессионального образования состоит из равного числа уполномоченных от работодателей, работников и высших органов земли, при этом половина уполномоченных от земельных органов должна иметь экспертные знания в области школьного образования. Уполномоченные от работодателей назначаются по предложению палат, ассоциация работодателей и предприятий, уполномоченные от работников — по предложению профессиональных союзов и самостоятельных объединений работников. Деятельность в этом комитете ведется на общественных началах. Земельный комитет вправе принимать решения, если на его заседании присутствует больше половины членов комитета. Решения принимаются большинством голосов.

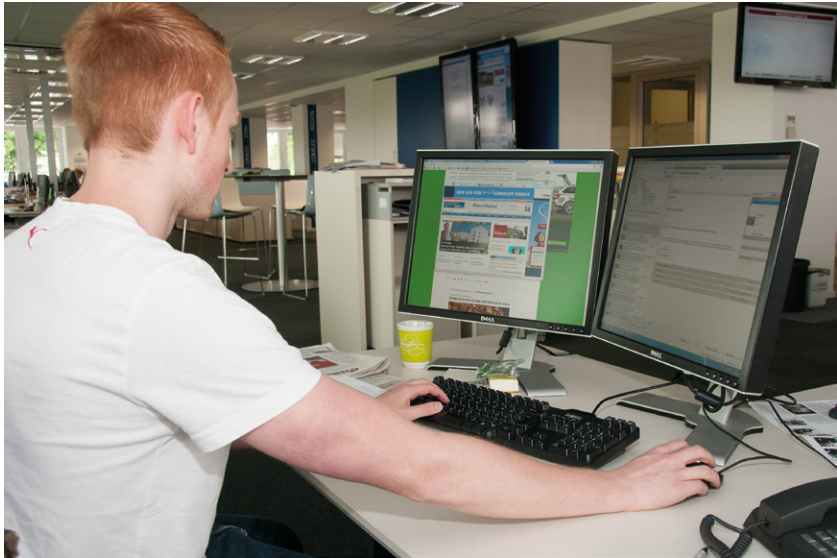
Особое внимание в своей работе земельные комитеты уделяют гладкому взаимодействию между учебной и производственной частью обучения согласно BBiG,

а также учету интересов профессионального образования при новой регламентации и дальнейшем развитии школьной системы.

Земельные комитеты играют определенную роль в стимулировании доступности в рамках профессионального образования вследствие чего посредством процедур взаимозачета и признания знаний дуальная система открывается для системы профессионального образования на базе училищ. BBiG (§ 43, абз. 2) дает выпускникам училищных специальностей профессионального образования возможность допуска к итоговому экзамену палаты, если полученная ими профессия соответствует признанной государством специальности профессионального образования. Содержание, предметная и временная структура при обучении какой-либо специальности в сочетании с соразмерным объемом практического обучения должны соответствовать требованиям регламента. Специализации, которые соответствуют этим условиям, указываются в правовых постановлениях земель. Принятие таких постановлений зависит от решений земельного комитета профессионального образования. Зачет предварительной профессиональной подготовки в продолжительность образования также регламентируется правовыми постановлениями земель после заслушивания земельного комитета.

Такие процедуры зачета и признания вносят свой вклад в унификацию училищных образовательных направлений в землях, а также в их ориентацию на федеральные требования, закрепленные в регламентах профессионального образования. Посредством привлечения земельного комитета социальные партнеры также интегрируются в работу на промежуточном уровне.

Земельный комитет может учреждать подкомитеты, открытые для членов из сторонних организаций. В заседаниях комитета и подкомитетов могут принимать участие представители земельных органов, муниципалитетов и их ассоциаций, а также агентства занятости. Это позволяет воспользоваться региональным опытом и знаниями для выполнения координирующей и консультационной функции земельного комитета. Земельный комитет может (в дополнение к своим задачам) издавать рекомендации и делать заключения на основании полученных данных, относящихся к конкретному региону. Этот вид сотрудничества региональных участников особенно полезен для сбалансированного предложения учебных мест и оптимальной организации профессионального образования.



3. Обеспечение качества на производственном уровне

Предприятия добровольно участвуют в процессе профессионального образования в рамках дуальной системы. Они принимают независимое решение о предлагаемых ими учебных местах. Неучастие не ведет к взиманию принудительных сборов. Однако если предприятия решают организовать обучение, оно должно соответствовать определенными минимальным требованиям, установленным законодательством. Обеспечение качества в производственном обучении достигается, прежде всего, посредством соблюдения законов и постановлений, а также рекомендаций Главного комитета BIBB.

Помимо минимальных требований предприятия могут самостоятельно установить другие критерии качества или использовать собственные критерии в рамках применения систем управления качеством. При преподавании учебных дисциплин они имеют достаточную свободу действий с точки зрения глубины и ширины преподавания. В дополнение к требованиям регламентов профессионального образования при наличии возможности и потребности возможно преподавание дополнительных квалификаций.

С конкретной точки зрения обеспечение качества базируется на трех столпах: пригодности предприятия к проведению обучения, определении прав и обязанностей обучающихся и учащихся, а также сотрудничестве с профессиональными училищами.

3.1 Пригодность обучающего предприятия

Не каждое предприятие вправе предлагать обучение. Чтобы обучение было успешным, сначала необходимо убедиться в соответствии необходимым требованиям. Предприятие может проводить обучение только в том случае, если обеспечена пригодность как обучающего персонала, так и места проведения обучения. При необходимости обучение может проводиться в межпроизводственном центре профессионального образования (ÜBS) или в виде объединения с другими предприятиями и поставщиками образовательных услуг. План производ-

ственного обучения должен отражать предметную и временную структуру профессионального образования в соответствующем месте проведения обучения. Определение пригодности и контроль постоянного соблюдения законодательных требований находятся в сфере ответственности соответствующей палаты.

3.1.1 Пригодность обучающего персонала

Обучающие должны обладать личностной пригодностью. В качестве непригодных рассматриваются лица, которым запрещено заниматься профессиональной деятельностью с детьми и молодежью или которые допустили нарушение требований и соответствующих постановлений (§ 29 BBiG). Речь идет о таких лицах, которые были осуждены за определенные преступления и нарушения общественного порядка. На основании личностной пригодности обучающихся делаются выводы о том, что их моральные установки и ценностные ориентиры не противостоят принципам защиты молодежи и обеспечивают соблюдение действующих предписаний. Исключаются те лица, которые могут при проведении обучения нанести вред молодым людям.

Мастера производственного обучения должны иметь личностную и профессиональную пригодность. Профессиональная пригодность, соответствующий опыт и педагогическая компетентность гарантируют, что сами мастера производственного обучения владеют теми навыками, знаниями и умениями, которые они должны передать учащимся.

Под ответственность мастеров производственного обучения к преподаванию могут привлекаться другие специалисты предприятия, которые обладают личностной пригодностью для обучения соответствующим предметам. Различают три категории обучающего персонала: мастеров производственного обучения по совместительству и штатных мастеров, а также обучающихся квалифицированных специалистов. Личностная пригодность должна быть равным образом подтверждена для всех категорий. Профессиональная пригодность относится к мастерам производственного обучения по совместительству и штатным обучающим. Пригодными с профессиональной точки зрения считаются те мастера производственного обучения, которые обладают навыками, знаниями и умениями для преподавания профессии и трудовых навыков, которые требуются для обучения по соответствующим предметам. В то время как профессиональная пригодность прямым образом указывается в BBiG (§ 30), рабоче-педагогическая пригод-

ностью описывается в Предписании о пригодности мастеров производственного обучения (AEVO).

В качестве подтверждения требуемых профессиональных навыков, знаний и умений рассматриваются итоговые экзамены по одному из направлений, соответствующему специальности профессионального образования. Признанный государством экзамен может быть организован в рамках дуальной системы, а также обучения, полностью проходящего в училище, или в немецком высшем учебном заведении. Помимо этого, предусматривается практическая работа по данной специальности в течение достаточного времени.

Рабоче-педагогическая пригодность должна быть подтверждена в рамках экзамена, который состоит из письменной и практической части.

Этот экзамен соответствует части IV экзамена на звание мастера. Частью рабоче-педагогической пригодности считаются наличие умения планировать, проводить и контролировать профессиональное обучение в следующих сферах деятельности:

- ▶ проверка необходимых условий для обучения и планирование процесса обучения;
- ▶ подготовка обучения и содействие при наборе учащихся;
- ▶ проведение обучения;
- ▶ завершение обучения.



Эти области деятельности отражают все значимые процессы обучения на предприятии: от определения потребности, подготовки плана производственного обучения, предметного и организационного согласования с партнерами по операции, выбора методов и средств обучения и индивидуальной поддержки учащихся до подготовки к экзаменам и консультирования о возможностях повышения квалификации. Поэтому мастера производственного обучения играют главную роль при обеспечении качества во время производственного обучения.

3.1.2 Пригодность места проведения обучения

Место проведения обучения должно подходить для профессионального образования по типу и оснащению, а количество учащихся должно быть соразмерно числу учебных мест или количеству работников на предприятии. Отклонение от соразмерных числовых соотношений допускается, если это не оказывает отрицательного влияния на обучение. Учебные мероприятия могут проходить за пределами места проведения обучения, если на предприятии невозможно в полном объеме преподавать требуемые профессиональные навыки, знания и умения (§ 27 BBiG). Эти меры должны быть явным образом согласованы в договоре о профессиональном образовании.

Устанавливая пригодность места проведения обучения, палаты гарантируют наличие материальных ресурсов и условий для получения профессионального образования, а также то, что обеспечивается нормальное проведение обучения без каких-либо помех для учащихся. Это означает, что каждый учащийся получает достаточно материалов, места и поддержки от мастеров производственного обучения. Образовательные и трудовые процессы согласованы друг с другом таким образом, чтобы учащиеся не мешали ни друг другу, ни другим сотрудникам.

В рекомендации Главного комитета BIBB по определению пригодности мест проведения обучения от 16.12.2015 описываются критерии, уточняющие эти требования и обеспечивающие единообразное применение законодательных положений. Например, необходимо наличие соответствующих действующих регламентов профессионального образования для каждой специальности, для которой подано заявление о регистрации отношений профессионального образования. В отношении производственного обучения как минимум указываются сведения о конкретных учебных местах, этапах обучения, преподаваемых темах и предметах, а также о соответствующей продолжительности обучения. Такие ра-

бочие и хозяйственные процессы на производстве гарантируют, что навыки, знания и умения могут преподаваться в соответствии с регламентом. Необходимо наличие требующегося для преподавания оборудования, помещений, учебных материалов и средств, а также достаточного времени для обучения.

Эта рекомендация конкретизирует надлежащее количественное соотношение. Как правило, надлежащим соотношением количества учащихся к числу квалифицированных работников считается один учащийся на три работника. Мастера производственного обучения, занимающиеся обучением по совместительству, а также обучающие квалифицированные специалисты должны в среднем обучать не более трех учащихся. Штатные мастера производственного обучения, занимающиеся обучением полное рабочее время, должны непосредственно сами обучать не более 16 учащихся в одной группе. Исключения допускаются при проведении особых стимулирующих мероприятий.

Компетентный орган контролирует пригодность места проведения обучения, а также личностную и профессиональную пригодность обучающего персонала. Если обнаружена непригодность, обучающие должны устранить ее в течение срока, установленного компетентным органом. Если непригодность невозможно устранить, или возможны опасные ситуации для учащихся, или непригодность не устранена в течение установленного срока, компетентный орган должен сообщить об этом ведомству, отвечающему за данную сферу законодательству федеральной земли. Данное ведомство может запретить предприятию принимать учащихся и проводить обучение, если не выполняются или больше не выполняются необходимые условия. Перед запретом компетентный орган должен выслушать доводы задействованных лиц.

3.1.3 Обучение в межпроизводственных центрах профессионального образования или в объединении

Если на предприятии невозможно преподавание всех требуемых предметов в пределах его собственных мест проведения обучения, учебные мероприятия могут проводиться в межпроизводственном центре профессионального образования (ÜBS) или в рамках объединения с другими партнерами.

В ÜBS проводится дополняющее обучение для тех предприятий, которые вследствие своей специализации не могут проводить обучение по всем темам. Бла-

годаря этому обеспечивается возможность проведения обучения для малых и средних предприятий. Помимо ВМВФ поддержку межпроизводственным центрам профессионального образования (ÜBS) также оказывает Министерство экономики и энергетики. ÜBS обычно финансируются палатами и относящимися к ним организациями. Палаты также могут создавать собственные ÜBS.

Профессиональное образование в форме объединения — это еще одна возможность для предприятий, которые не могут в полном объеме предложить обучение по всем необходимым темам. Учащиеся проходят этапы профессионального образования на партнерских предприятиях или в образовательных учреждениях. Эти учебные мероприятия, проходящие за пределами предприятия, вносят отдельный вклад в уровень пригодности собственного места проведения обучения и тем самым создают дополнительные учебные места.

В общем и целом, такое объединение подходит для предприятий, которые впервые намерены заняться обучением или хотят обучать новым профессиям, хотя разделить расходы на обучение, вследствие своей специализации не могут в полном объеме обеспечить обучение или хотят преподавать дополнительные квалификации для своих учащихся.

Объединенное обучение служит повышению качества профессионального образования, особенно благодаря использованию соответствующей производственной специализации для профессиональной подготовки учащихся. Благодаря опыту работы на разных предприятиях и общению с разными людьми также повышается социальная компетентность учащихся.

Существует четыре организационных формы для основания объединения с целью профессионального обучения:

- ▶ обучение на ведущем предприятии совместно с партнерскими предприятиями: ведущее предприятие заключает договор о профессиональном образовании и отправляет учащихся на партнерские предприятия. Эти предприятия, в свою очередь, могут воспользоваться опытом в обучении, учебными и лабораторными помещениями или оснащением ведущего предприятия. Это позволяет им повысить качество собственного обучения;
- ▶ профессиональное образование по заказу: какое-либо учебное заведение или другое предприятие берет на себя определенные этапы обучения, предоставляя их в качестве услуги. Договор о профессиональном образовании

заключает головное предприятие, и оно оплачивает указанные для него в договоре образовательные услуги, предоставленные за пределами предприятия;

- ▶ консорциум: предприятия совместно проводят обучение на равноправной основе и обмениваются своими учащимися, чтобы повысить качество обучения благодаря более широкому спектру затрагиваемых тем. Учащиеся предприятий консорциума заключают договор о профессиональном образовании только с соответствующим головным предприятием, которое выплачивает вознаграждение также во время учебы на партнерском предприятии;
- ▶ образовательная ассоциация: предприятия берут на себя предметную часть обучения, в то время как образовательная ассоциация выступает в качестве партнера по договору. Такая ассоциация регламентирует сферы ответственности участвующих в обучении предприятий на основании соглашения о сотрудничестве.

3.1.4 План производственного обучения

На основании общего плана профессионального обучения процесс обучения разбивается таким образом, чтобы была ясна как временная последовательность, так и предметная структура профессионального образования. План производственного обучения учитывает общие условия на предприятии, а также индивидуальные особенности. Если какие-либо части профессионального образования осуществляются за пределами места проведения обучения, они должны быть распределены таким образом, чтобы учеба на производстве и за его пределами была рациональным образом согласована друг с другом и опиралась друг на друга.

Федеральный комитет профессионального образования в своей рекомендации относительно предметной и временной структуры профессионального образования от 28.03.1972 подчеркнул роль плана обучения как неотъемлемой части договора о профессиональном образовании. Помимо требования об обязательном перечне учебных мест и средств для профессионального образования в этой рекомендации перечислены критерии по формированию предметной и временной структуры.

Предметная структура должна содержать все навыки и знания, указанные в общем плане профессионального обучения. Они должны быть объединены и структурированы таким образом, чтобы получить обозримые образовательные моду-

ли, наделенные определенными тематическими функциями (например, продажа или монтаж) или распределены по отделами (например, бухгалтерия или учебно-производственная мастерская) в месте проведения обучения. Специальное применение и закрепление изученных навыков и знаний возможно только после преподавания как можно более широких основ. Как описано, содержание общего плана профессионального обучения находит свое отражение в содержании базисного учебного плана для профессиональных училищ.

Если регламент профессионального образования предписывает определенную последовательность действий, она должна соблюдаться с учетом последовательности экзаменов. Временная структура должна соответствовать как предметным, так и педагогическим критериям. Согласно содержанию обучения она должна предусматривать наличие непродолжительных этапов (не более шести месяцев) и учитывать отпуск. При возможности и в зависимости от специальности профессионального образования и курса обучения продолжительность подэтапов должна указываться в месяцах или неделях. В обоснованных исключительных случаях можно в ограниченной степени отклоняться от этой структуры, если это не вредит достижению частичных целей и общей цели. Место проведения обучения должно отметить данное отклонение с соответствующим обоснованием и сообщить о нем компетентному органу.

Пример из практики: от регламента профессионального образования к плану производственного обучения для специальности профессионального образования «офис-менеджер» (выдержки из регламента профессионального образования по теме «Отношения с клиентами»):

Регламент профессионального образования:

(...)

§ 4 Структура профессионального образования, характеристика специальности профессионального образования

(1) Профессиональное образования делится на:

1. общие для профиля профессии навыки, знания и умения с учетом обязательных квалификаций;
2. прочие навыки, относящиеся к профилю профессии (...)

(2) Общие для профиля профессии навыки, знания и умения с учетом обязательных квалификаций:

1. офисные процессы (...)
2. хозяйственные процессы:
 - 2.1 отношения с клиентами;
 - 2.2 обработка заказов (...)

Общий план профессионального обучения:

Предметная структура (Приложение 1)

Раздел А: общие для профиля профессии навыки, знания и умения с учетом обязательных квалификаций

Пор. №	Часть характеристики специальности профессионального образования	Преподаваемые навыки, знания и умения
(...)		
2	Хозяйственные процессы (§ 4, абз. 2, п. 2)	
2.1	Отношения с клиентами (§ 4, абз. 2, п. 2.1)	<ul style="list-style-type: none"> а) Понимание собственной роли как оказывающего услуги лица при контакте с клиентами б) Сбор, подготовка и оценка данных клиентов в) Предоставление справочной информации и консультирование с учетом ситуации и ориентацией на клиентов г) Подготовка информации с ориентацией на клиентов д) Понимание и учет важности обслуживания клиентов для их удовлетворенности
(...)		

Временная структура (Приложение 2)

А. Во время всего срока обучения (...)

Б. Месяцы обучения 1–15 (...)

В. Месяцы обучения 16–36 (...)

- (1) За период в одиннадцать месяцев должны быть переданы навыки, знания и умения следующих позиций характеристики профессии, указанных в § 4:
- абзац 2, пункт 2.1 «Отношения с клиентами»;
 - абзац 2, пункт 2.2 «Обработка заказов при поступлении и после выполнения»;
 - абзац 2, пункт 2.4 «Кадровые задачи»;
 - абзац 2, пункт 2.5 «Управление делопроизводством»;
 - абзац 4, пункт 3.2 «Коммуникация».

Учебные модули согласно рамочной учебной программе:

№		Ориентировочные цели на занятиях		
		1-й год	2-й год	3-й год
1	Участие в формировании собственной роли на предприятии и представление предприятия	40		
2	Формирование офисных процессов и организация рабочих процедур	80		
3	Обработка заказов	80		
4	Закупка товаров и услуг, заключение договоров (...) Учебные модули	120		
5	Привлечение клиентов и повышение их лояльности		80	
6	Учет и оценка потоков создания ценностей		80	
7	Формирование ситуаций в ходе беседы		40	
(...)				

Соответствия между общим планом профессионального обучения и рамочным учебным планом:

Общий план профессионального обучения		Базовый учебный план				
Позиции характеристики специальности профессионального образования	Учебные месяцы		Курс			Учебные модули
	1–15	16–36	1	2	3	
(...)						
2 Хозяйственные процессы (§ 4, абз. 2, п. 2)						
2.1 Отношения с клиентами (§ 4, абз. 2, п. 2.1)						
а) Понимание собственной роли как оказывающего	X		X			3
б) Сбор, подготовка и оценка данных клиентов	X		X	X		3; 5
в) Предоставление справочной информации и консультирование с учетом ситуации и ориентацией на клиентов	X		X	X		3; 7

Временная структура

Месяцы обучения 16–36

(1) За период в одиннадцать месяцев преподавание навыков, знаний и умений из позиций характеристики профессии, указанных в § 4, осуществляется следующим образом:

Пор. №	Часть характеристики специальности профессионального образования	Предусмотрено преподавание / продолжение	
		Отдел	с — по
Абз. 2 2.1	Процессы отношений с клиентами		
Абз. 2 2.2	Обработка заказов при поступлении и после выполнения		
Абз. 2 2.4	Кадровые задачи		
Абз. 2 2.5	Управление делопроизводством		
Абз. 4 3.2	Коммуникация		

3.2 Права и обязанности учащихся и обучающихся

Отношения профессионального образования начинаются при заключении соответствующего договора и его регистрации компетентным органом. Партнерами по договору являются учащиеся и обучающие. Обучающим является тот, кто принимает других лиц для профессионального обучения. Его надо отличать от тех, кто действительно проводит обучение. Это могут быть сами обучающие или назначенные ими мастера производственного обучения.

Права и обязанности обучающих лиц и учащихся во время получения профессионального образования закреплены в ВBiG. В случае документирования образовательного процесса и его качества особая роль отводится ведению документального подтверждения профессионального обучения.

3.2.1 Договор о профессиональном образовании

Заключение договора о профессиональном образовании и его регистрация в компетентном органе являются необходимыми условиями для приема учащихся. Договор заключается между учащимся и обучающим лицом. Для несовершеннолетних требуется согласие их законных представителей. Представителями являются оба родителя вместе. Палаты, а также BIBB (рекомендация Главного комитета от 18.7.2005, с поправкой от 07.03.2008) предоставляют образцы договоров для заинтересованных лиц.

Тип, предметная и временная структура, начало и продолжительность, а также цель профессионального обучения должны в письменном виде указываться в договоре о профессиональном обучении. Также в договоре указываются учебные мероприятия за пределами места проведения обучения и продолжительность стандартного ежедневного обучения. С юридической точки зрения отношения профессионального образования рассматриваются как трудовые отношения. Это означает, что к договору о профессиональном обучении применяются правовые предписания и принципы, действующие для трудового договора. В связи с этим учащиеся получают право на вознаграждение и отпуск. Вознаграждение ежегодно увеличивается по мере перехода на следующий курс. Оно согласовывается между социальными партнерами в форме тарифных соглашений. Не связанные тарифными соглашениями предприятия должны выплачивать соразмерное вознаграждение. Договор о профессиональном образовании должен содержать указание на действующие тарифные соглашения, коллективные договоры предприятий или организаций.

Продолжительность испытательного срока не должна быть меньше одного и не должна превышать четырех месяцев. Эта продолжительность рассчитана таким образом, чтобы обучающие и учащиеся имели достаточно времени для проверки существенных обстоятельств и условий отношений профессионального образования. Для этого достаточно срока до четырех месяцев, в том числе с учетом периодов занятий в межпроизводственных центрах за пределами предприятия или блочных занятий в училище в начале обучения.

После истечения испытательного срока расторжение для обеих сторон возможно только по важной причине. Если учащиеся прекращают учебу или хотят изучать другой вид профессиональной деятельности, они обязаны соблюдать срок рас-

торжения продолжительностью четыре недели. Такая возможность получения образования позволяет выполнить профессиональную переориентацию, если молодые люди считают, что у них уменьшились шансы на успешное завершение обучения. При досрочном завершении отношений профессионального образования после испытательного срока обучающиеся или учащиеся могут в течение трех месяцев потребовать возмещения ущерба, если расторжение произошло по вине другой стороны в договоре.

Действие договора о профессиональном образовании завершается самое позднее по окончании согласованного срока обучения. Например, не допускаются ограничения учащихся в осуществлении профессиональной деятельности после завершения отношений профессионального образования. Это означает, что учащиеся могут подавать заявление на вакантные места у других работодателей. Помимо договора о профессиональном обучении договор о последующей трудовой деятельности может заключаться самое раннее в течение последних шести месяцев срока обучения. Если стороны договора согласны с этим, необходимо соответствующим образом оформить такое волеизъявление учащегося. Трудовые отношения могут заключаться на определенное время или без указания срока. Если после завершения отношений профессионального образования учащиеся продолжают осуществлять трудовую деятельность на предприятии без отдельно заключенного соглашения, то такие трудовые отношения считаются заключенными на неопределенный срок.

Предприятия не обязаны принимать учащихся на работу после получения профессионального образования, кроме тех случаев, если это предусмотрено в действующих тарифных соглашениях. В многочисленных тарифных соглашениях содержатся указания относительно приема на работу после успешно законченного обучения. Правила приема на работу после обучения варьируются, возможно заключение трудовых отношений на срок от шести до 24 месяцев, а также бессрочные трудовые отношения. В большинстве случаев стороны договариваются о принципиальной возможности приема на работу после обучения, т. е. предприятия могут отказаться от этого по причине поведения или характера или из-за текущих проблем на предприятии. То же самое действует, если предприятие заключило договоры о профессиональном образовании, количество которых превышает его потребности.

3.2.2 Обязанности обучающихся

Обучающие должны прилагать усилия для того, чтобы учащиеся достигли необходимой профессиональной дееспособности. Профессиональное образование должно осуществляться согласно данным о предметной и временной структуре процесса обучения таким образом, чтобы цель обучения была достигнута в течение предусмотренного для этого срока обучения. Требуемые учебные средства для получения профессионального образования и сдачи экзаменов должны предоставляться бесплатно. Регламент профессионального образования бесплатно выдается учащимся до начала обучения. Учащиеся обязаны посещать профессиональное училище и в письменном виде вести документальное подтверждение профессионального обучения. Мастера производственного обучения заботятся о том, чтобы поощрять хорошее поведение учащихся, а также о том, чтобы им не был нанесен моральный или физический ущерб. Учащимся разрешается поручать только такие задачи, которые служат цели профессионального образования и соразмерны их физическим силам. Перед началом обучения и перед завершением первого учебного года обучающие лица должны требовать у учащихся младше 18 лет предъявления соответствующих справок о медицинских обследованиях. Учащиеся освобождаются для посещения занятий в профессиональном училище, сдачи экзаменов и участия в возможных учебных мероприятиях за пределами места проведения обучения.

Незамедлительно после заключения договора о профессиональном образовании мастера производственного обучения подают заявление о его регистрации в реестре отношений профессионального образования соответствующего компетентного органа с приложением относящихся к договору документов. В случае последующих изменений договора необходимо незамедлительно сообщать о них компетентному органу. Обучающие лица могут выполнить необходимые формальности для регистрации на назначенные экзамены только в том случае, если учащийся предоставил им такие полномочия.

По завершении отношений профессионального образования учащиеся получают письменное свидетельство со сведениями о типе, продолжительности и цели профессионального образования, а также о полученных профессиональных навыках, знаниях и умениях.

Если на предприятии имеется производственный совет, то он контролирует соблюдение положений законодательства и тарифных соглашений в пользу работников (§ 80 Закона о правовом режиме предприятий — BetrVG). Если на предприятии занято не менее пяти работников, которым еще не исполнилось 18 лет, или которые еще не закончили профессиональное образование и которым еще не исполнилось 25 лет, то согласно § 60 Закона о правовом режиме предприятий должны быть избраны представительные органы молодежи и учащихся. Производственный совет также должен участвовать в принятии решений относительно проведения учебных мероприятий на производстве (§ 96–98 BetrVG). Он должен привлекать представителей молодежи и учащихся в дискуссии между работниками и производственным советом, если при этом совет обсуждает вопросы, имеющие отношение к соответствующим группам. Благодаря такому представительству их интересов молодые люди узнают, как можно совместно формировать демократию в рабочей жизни. Представители могут внести свой вклад в обеспечение качества, обратив внимание производственного совета на слабые места или недостатки в обучении.

Обучающие предприятия должны соблюдать требования Закона об охране труда несовершеннолетних. Они предписывают, например, что молодые люди не должны работать больше восьми часов в день и 40 часов в неделю. Также их запрещается привлекать к выполнению опасных работ. Учащиеся должны освобождаваться от производственного обучения в те дни, когда в училище проводится более пяти часов занятий, или в недели, когда в училище проводится блок занятий продолжительностью не менее 25 часов.

3.2.3 Обязанности учащихся

Учащиеся должны прилагать старания для достижения профессиональной дееспособности. В частности, они обязаны тщательно выполнять задания, порученные им в рамках обучения, а также посещать занятия в профессиональном училище и принимать участие в экзаменах. Они должны выполнять указания обучающего персонала и соблюдать правила, принятые в месте проведения обучения. Они должны бережно обращаться с инструментом, машинами и прочим оборудованием, а также не разглашать производственную и коммерческую конфиденциальную информацию. Необходимо вести и регулярно предъявлять предписанные письменные документальные подтверждения профессионального обучения.



В случае пропуска производственного обучения, занятий в училище или других учебных мероприятий требуется уведомить об этом обучающихся лиц. В случае неработоспособности более трех календарных дней вследствие болезни необходимо предоставить справку от врача. Если им еще не исполнилось 18 лет, перед началом обучения и перед завершением первого учебного года они должны пройти медицинский осмотр и предъявить соответствующую справку мастерам производственного обучения.

3.2.4 Документальное подтверждение профессионального обучения

Рекомендация Главного комитета BIBB от 09.10.2012 устанавливают правила ведения документальных подтверждений профессионального обучения. Благодаря такому виду документирования образовательного процесса учащиеся побуждают к размышлениям о содержании и ходе обучения. Тем самым задействованные лица и компетентный орган могут отследить и документально подтвердить ход обучения с точки зрения времени и предметов как на предприятии, так и в профессиональном училище.

Если в регламенте профессионального образования явным образом указана обязанность ведения документального подтверждения профессионального обучения, такое подтверждение является необходимым условием для допуска к итоговому экзамену, и оно должно быть предъявлено экзаменационной комиссии.

Учащиеся обязаны самостоятельно ежедневно или еженедельно заполнять документальные подтверждения профессионального обучения и заверять своей подписью сделанные записи. В них должны быть указаны темы, пройденные на занятиях в училище, и как минимум в виде ключевых слов упоминаться содержание производственного обучения с указанием длительности разных видов деятельности. Во время учебы на предприятии учащимся должна быть предоставлена возможность ведения документальных подтверждений профессионального обучения. Необходимые тетради и формуляры бесплатно предоставляются мастерами производственного обучения.

Обучающие или мастера производственного обучения не реже одного раза в месяц проверяют записи в документальных подтверждениях профессионального обучения и заверяют их правильность и полноту своей подписью. Для несовершеннолетних учащихся их законный представитель обязан периодически знакомиться с содержанием документальных подтверждений профессионального обучения и подтверждать это своей подписью. Кроме того, профессиональное училище в рамках кооперации мест проведения обучения и представительные органы работников имеют право на ознакомление с содержанием документальных подтверждений профессионального обучения.

3.3 Кооперация предприятий и профессиональных училищ

Законодатель указал, что места проведения обучения действуют сообща при осуществлении профессионального образования (§ 2, абз. 3 BBiG), однако не уточнил, как именно должна выглядеть эта кооперация. Эта гибкость возможна благодаря тому, что из-за разделения сфер ответственности между федерацией и землями в федеральном законодательстве невозможно принятие обязывающих требований для профессиональных училищ. Они имеют различные возможности для формирования своей деятельности, которые должны быть согласованы с предприятиями данного региона.

Содержание профессионального образования, вытекающее из регламентов и базовых учебных планов и предназначенное для обучения на предприятии и в училище можно лучше всего реализовать в рамках тесной кооперации этих мест проведения обучения. Умения, требующиеся для достижения профессиональной компетенции действия, например, комплексное мышление, способность к командной работе и умение осознавать свои действия, невозможно изолированно развить только в одном месте проведения обучения, в данном случае необходимо их сотрудничество.

Чтобы лучше учитывать рабочие процессы на производстве и взаимозависимые виды деятельности, с введением учебных модулей в рамочных программах КМК были заменены классические предметы обучения в училище. Это позволило устранить традиционное разделение задач между профессиональными училищами и обучающими предприятиями: отныне оба места проведения обучения отвечают за получение практических компетенций. Концепция учебных модулей служит интенсификации сотрудничества между местами проведения обучения, так как при этом совместно разрабатываются общие для этих мест учебные проекты, улучшающие связь теории и практики. Педагогический состав в профессиональных училищах больше узнает об актуальных требованиях, предъявляемых в производственной практике. Вместе с мастерами производственного обучения они могут организовывать профессиональное образование таким образом, чтобы повысить его качество.

Кооперация мест проведения обучения не должна быть самоцелью; она должна быть ориентирована на результат и наполнена соответствующим содержанием. С точки зрения интенсивности сотрудничества имеют значение размер предприятия и имеющиеся учебные структуры, а также соответствующая специальность профессионального образования. В зависимости от потребности сотрудничество между предприятиями и профессиональными училищами может принимать различные формы. Очевидна возможность обмена информацией об учащих между педагогическим и обучающим персоналом: посещаемость, готовность учиться, успеваемость, социальное поведение и т. д. Также речь может идти о согласовании содержания обучения и времени проведения занятий, о разработке дидактических материалов или о проведении совместных учебных мероприятий и общих мероприятий для повышения квалификации. Еще одна возможность ко-

операции заключается в сотрудничестве в рамках совместных проектов и в региональных рабочих группах.

Предложение производственной практики для преподавателей и учителей-стажеров, а также экскурсии по производству для школьников демонстрируют готовность предприятий к сотрудничеству. Производственная практика для педагогов предназначена для углубления знаний о производственных процедурах, структурах и процессах, она должна дать общий обзор постоянно меняющегося мира труда и профессий. Педагоги получают представление о потребностях предприятий и могут передавать новые полученные знания учащимся. Практика помогает наладить личные контакты для преподавателя и открывает новые возможности для устойчивого сотрудничества между предприятиями и училищами.

В зависимости от федеральной земли цели практики должна иметь непосредственное отношение к специализации или, насколько это возможно, к преподаваемым общеобразовательными предметам педагога (как в Баварии); также она может быть направлена на получение информации о социальном окружении учащихся на предприятии (как в Саксонии-Ангальт). Основной темой практики в таких областях, как, например, развитие персонала или менеджмент, могут быть предложения и указания для подготовки к решению управленческих задач (как в Гамбурге).

Некоторые федеральные земли усиленно поддерживают кооперацию мест проведения обучения. В Баден-Вюртемберге главные управления образования и торгово-промышленные палаты совместно назначают консультантов по кооперации, которые организуют мероприятия по обмену информацией и повышению квалификации для мастеров производственного обучения и преподавателей, а также отвечают за создание рабочих групп. В некоторых землях кооперация мест проведения обучения напрямую требуется школьным законодательством. Например, в Нижней Саксонии вопросами сотрудничества с предприятиями и другими организациями, участвующими в профессиональном образовании и повышении квалификации, занимаются группы педагогов по соответствующим направлениям и специализациям в профессиональных училищах (Закон о школьном образовании Нижней Саксонии, § 35a).

В Гамбурге мастера производственного обучения в качестве представителей экономики могут становиться членами администрации государственных профессиональных училищ и представлять интересы предприятия и его учащихся в училище. Помимо этого, профессиональные училища обязаны организовывать органы для сотрудничества мест проведения обучения с учетом изучаемых профессий (§ 78а Закона о школьном образовании г. Гамбурга — HmbSG). Наряду с педагогами, преподающими по соответствующему направлению, они состоят из представителей обучающих предприятий, межпроизводственных учебных учреждений, предприятий, на которых проходит практика, а также представителей соответствующего профессионального или отраслевого объединения. Такие органы по сотрудничеству должны, в частности, работать над дальнейшим развитием качества профессионального образования, его содержания и согласования с другими сторонами. Они поощряют обмен знаниями между предприятиями и училищем и консультируют соответствующие административные органы училищ по стратегическим вопросам. Также они могут разрабатывать меры по получению дополнительной профессиональной подготовки и поддерживающие мероприятия для отдельных групп школьников.

Пример из практики: модельный эксперимент KOLIBRI

Исходя из расширенного понимания кооперации мест проведения обучения, Комиссия федерации и земель по планированию образования и поддержке исследований (BLK) учредила межрегиональную модельную экспериментальную программу KOLIBRI — «Кооперация мест проведения обучения в сфере профессионального образования» (09.1999–02.2004). 28 модельных экспериментов были посвящены следующим областям деятельности:

- ▶ разработка совместных концепций по уточнению учебных программ «на местах», а также механизмов для сопровождающей учебный процесс оценки методологических и социальных компетенций;
- ▶ разработка совместимых со структурной политикой модульных концепций с привязкой к повышению квалификации;
- ▶ интеграция и дидактическая разработка связей с практикой для видов профессионального образования, полностью преподаваемых в училищах;
- ▶ затрагивающая все места проведения обучения разработка принципов поддержки для обеспечения успешности профессионального образования у целевых групп с особыми требованиями;
- ▶ разработка институциональных и личных условий с целью интенсификации и закрепления кооперации мест проведения обучения.

Координация и поддержка кооперации мест проведения обучения в рамках этой модельной экспериментальной программы осуществлялась в различных формах: в виде специализированных конференций, посвященных профессиям, координационных групп или посредством создания новых органов. Важным результатом при этом стало то, что невозможна только определенная форма «органа кооперации», так как решающее значение имеют соответствующие условия непосредственно на местах. Необходимо наличие координатора, который инициирует и организует кооперацию между местами проведения обучения.

Это может быть как отдельный человек, так и специально созданный орган для кооперации. Однако сотрудничество между местами проведения обучения не должно сводиться к индивидуальной деятельности участников профессионального образования. Оно скорее определяется общими политическими, экономическими, техническими и культурными условиями в местах проведения обучения.



Правовые основы

Законы и постановления

Предписание о пригодности мастеров производственного обучения (AEVO)

Закон о профессиональном образовании (BBiG)

Закон о правовом режиме предприятий (BetrVG)

Закон о регламентировании ремесла — Ремесленный устав (HwO)

Закон о защите работающей молодежи – Закон об охране труда несовершеннолетних (JArbSchG)

Постоянная конференция министров образования и культуры федеральных земель в федеративной республике Германия — Конференция министров образования и культуры (КМК): уБазовые учебные планы и регламенты профессионального образования. Берлин, 2016 г.

Рекомендации

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (составитель): Рекомендация по предметной и временной структуре профессионального образования, 1972 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (составитель): Основные принципы консультирования и контроля мест проведения обучения для консультантов в области профессионального образования. Источник: Журнал профессионального образования (1973 г.)

Главный Комитет BIBB (составитель): Рекомендация Главного комитета Федерального института профессионального образования по уменьшению и увеличению продолжительности профессионального образования и по организации профессионального образования в условиях частичной занятости — № 129. Бонн, 2008 г.

Главный Комитет BIBB (составитель): Рекомендация Главного комитета Федерального института профессионального образования по обеспечению качества и управлению качеством в процессе стандартизации — № 130. Бонн, 2008 г.

Главный Комитет BIBB (составитель): Рекомендация Главного комитета Федерального института профессионального образования по ведению документальных подтверждений профессионального обучения — № 156. Бонн, 2012 г.

Главный Комитет BIBB (составитель): Рекомендация Главного комитета Федерального института профессионального образования по структуре и формированию регламентов профессионального образования — № 158. Бонн, 2013 г.

Главный Комитет BIBB (составитель): Рекомендация Главного комитета Федерального института профессионального образования по определению пригодности мест проведения обучения — № 162. Бонн, 2016 г.

Литература

- DAS BERUFSORIENTIERUNGSPROGRAMM DES BMBF (BOP): Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten. Bonn 2016
- BIBB (Ed.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2015
- BIBB (Ed.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2015a
- BRETSCHNEIDER, Markus: überarbeitete Version einer unveröffentlichten Grafik, genutzt für Präsentation „Entwicklung anerkannter Ausbildungsberufe am Beispiel „Speiseeishersteller/in“ und „Fachkraft für Speiseeis““ am 19. 4. 2016 anlässlich der Expertentagung „Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung und der EQAVET-Bezugsrahmen: Darstellungs-, Einordnungs- und Übersetzungsbedarfe“, BIBB in Bonn, 2016
- CEDEFOP – EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (Ed.): Stronger VET for better lives. Cedefop’s monitoring report on vocational education and training policies 2010 – 14. Luxembourg 2015. – URL: <https://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/3067> (Access: 21.09.2016)
- DEQA-VET (Ed.): Der Einsatz von Qualitätssicherungssystemen in den Berufsschulen, die den EQAVET-Anforderungen entsprechen. 2016
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Ed.): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Drucksache 15/4752. Berlin 2005
- EUROPEAN COMMISSION: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. Brüssel 2012. URL: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/rethinking-education-investing-skills-better-socio-economic-outcomes-2012>
- EUROPEAN COMMISSION: Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, COM(2014) 30 final. Brüssel 2014.
- EUROPEAN COMMISSION: New Skills Agenda for Europe, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness: Communication from the

commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions (SWD (2016) 195 final), Brüssel 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

EUROPEAN COUNCIL AND COMMISSION: Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) New priorities for European cooperation in education and training – Council conclusions (23 November 2015), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b370b902-a2fe-11e5-b528-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-148473776>

EUROPEAN MINISTERS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING/EUROPEAN COMMISSION: Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training “The Copenhagen Declaration”. Copenhagen 2002. URL: https://www.europass.at/fileadmin/dateien_redaktion/europass_allgemein/copenhagen_dec_europ_cooper_vet_2002.pdf

EUROPEAN MINISTERS FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, EUROPEAN SOCIAL PARTNERS AND EUROPEAN COMMISSION: The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020. Bruges 2010. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf

FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG ZUSTÄNDIGE EUROPÄISCHE MINISTER, EUROPÄISCHE SOZIALPARTNER UND EUROPÄISCHE KOMMISSION: Kommuniqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011-2020, 7. Dezember 2010. Brügge 2010. URL https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf

EUROPEAN MINISTERS RESPONSIBLE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING: Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation, Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. Berlin, 10-11 December 2012, URL: https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-3322/Memorandum_final.pdf (Access: 10.03.2017)

EUROPEAN PARLIAMENT AND COUNCIL: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. Brüssel 2009.

- EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vom 18. Juni 2009. Brüssel 2009. URL: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=DE&f=ST%203746%202008%20REV%201> (Access: 10.03.2017)
- FRANK, Irmgard: Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens – Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung auf allen Ebenen gefordert. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2013) 2, S. 34–37
- GAYLOR, Claudia et al.: Leitfaden – Qualität der betrieblichen Ausbildung. Bonn 2015
- GEHLERT, Berthold: Die politische Steuerung der dualen Berufsausbildung in Deutschland im Spannungsfeld von Bundes- und Landespolitik. Hamburg 2014
- GONON, Philipp: Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz. In: Zeitschrift für Pädagogik, 53 (2008), S. 96–107
- GRUBER, Thomas; SABBAGH, Helena: Europäische Standards für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und ihre nationale Umsetzung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 4, S. 30–33
- KREMER, Manfred: Berufsprinzip sichert Qualitätsanspruch der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 4, S. 3–6
- MINISTERS IN CHARGE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF EU MEMBER STATES, CANDIDATE COUNTRIES, EUROPEAN ECONOMIC AREA COUNTRIES: Riga Conclusions 2015. On a New Set of Medium-Term Deliverables in the Field of VET for the Period 2015-2020 as a Result of the Review of Short-Term Deliverables Defined in the 2010 Bruges Communiqué. Riga 2015. URL: https://eu2015.lv/images/notikumi/VET_RigaConclusions_2015.pdf
- MÜLLER, Hartmut; PADUR, Torben: Lernortkooperation auf Ordnungsebene. Entwicklung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 1, S. 52–53
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN BEIM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Ed.): Das Starterpaket für die Berufseinstiegsbegleitung. Bonn 2015
- ULMER, Philipp; GUTSCHOW, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2009) 3, S. 48–51

Список сокращений

AEVO	Предписание о пригодности мастеров производственного обучения
ARP	Общий план профессионального обучения
AZAV	Регламент аккредитации и сертификации для стимулирования занятости
BBiG	Закон о профессиональном образовании
BetrVG	Закон о правовом режиме предприятий
BIBB	Федеральный институт профессионального образования
BLK	Комиссия федерации и земель по планированию образования и поддержке исследований
BMBF	Федеральное министерство образования и научных исследований
BOP	Программа профессиональной ориентации
DEQA-VET	Немецкий информационный центр по обеспечению качества профессионального образования
DHKT	Немецкий конгресс ремесленных палат
DIHK	Немецкий конгресс торгово-промышленных палат
DQR	Немецкие квалификационные рамки
EFQM	Европейский фонд управления качеством
EQAVET	Европейское обеспечение качества системы профессионального образования и обучения
EQR	Европейские квалификационные рамки
HmbSG	Закон о школьном образовании г. Гамбурга
HWK	Ремесленная палата
HwO	Ремесленный устав
IHK	Торгово-промышленная палата
ISO	Международная организация по стандартизации
JArbSchG	Закон об охране труда несовершеннолетних
KMK	Постоянная конференция министров и сенаторов образования и культуры федеральных земель
KoA	Координационный совет федерации и земель «Регламенты профессионального образования и рамочные учебные планы»

KOLIBRI	Кооперация мест проведения обучения в сфере профессионального образования
KWB	Попечительский совет немецкой экономики по профессиональному образованию
Q2E	Качество через оценку и развитие (система управления качеством в школьной сфере)
RLP	Базовый учебный план
ÜBS	Межпроизводственный центр профессионального образования



Федеральный институт профессионального
образования, Бонн
Роберт-Шуман-Платц 3
53175 Бонн

Интернет: www.bibb.de