

ПРОЦЕДУРЫ ПРИЗНАНИЯ НЕФОРМАЛЬНО И ИНФОРМАЛЬНО ПРИБРЕТЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (из опыта Германии)

*Шункеева С.А.¹, Акыбаева Г.С.², Муканова С.Д.³

*¹PhD, ассоциированный профессор, Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, Караганды, Казахстан
e-mail: saule_shunk@mail.ru

²к.э.н., профессор, Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, Караганды, Казахстан
e-mail: akubaeva_g@mail.ru

³д.п.н., профессор Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, Караганды, Казахстан
e-mail: mukanova_s@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты анализа передовой практики Германии по валидации неформально и информально приобретенных компетенций профессиональным сообществом.

Целью данной статьи является изучение опыта Германии по признанию неформально и информально приобретенных компетенций для его имплементации в отечественную практику.

Процедура валидации результатов неформального и информального обучения рассматривается с позиции существующих в Германии подходов к признанию компетенций, приобретенных лицами без формального образования или профессиональной квалификации, т.е. лицами из категории «низкоквалифицированный», «полуквалифицированный» и «неквалифицированный». Для разграничения данных понятий в статье приведено обсуждение их использования и значения.

Научная и практическая значимость исследования состоит в том, что были подробно изучены, проанализированы и описаны формы и процедуры подтверждения и признания неформального и информального обучения. Всего таких форм две: признание «де-факто» и формальное признание неформально и информально приобретенных компетенций; процедур валидации неформального и информального обучения - несколько, среди них процедуры проверки, основанные на тестах, биографических данных или ориентированные на деятельность, внешний экзамен, тарифное соглашение. Кроме того, в практике Германии за последние 20 лет на различных уровнях было реализовано множество инициатив, проектов и программ по валидации неформально и информально приобретенных компетенций, повышению квалификации лиц без формального образования или профессиональной квалификации. Особого внимания, по мнению авторов, заслуживают частичные квалификации как части квалификации низкоквалифицированных специалистов.

Анализ передовой практики Германии по валидации неформально и информально приобретенных компетенций проводился на материалах нормативно-правовых документов Германии по вопросам оценки и признания профессиональных квалификаций с использованием методов анализа и синтеза, сопоставительного и описательного методов, метода сравнения.

В результате проведенного исследования авторы статьи выделяют процедуры, которые могут быть заимствованы либо адаптированы к отечественным условиям образования и рынка труда: это процедура валидации в форме внешнего экзамена,

сертифицированные частичные квалификации как части квалификации низкоквалифицированных специалистов, ваучер на образование для имеющих профессиональную квалификацию или трехлетний профессиональный опыт.

Ключевые слова: валидация/ признание неформально и информально приобретенных компетенций, профессиональные компетенции, профессиональная квалификация, формальная квалификация, сертифицированная квалификация, внешний экзамен, тарифные соглашения, профессиональный опыт, частичная квалификация, низкоквалифицированные, ваучер на образование

Введение и основные положения

В Германии, конституция которой предусматривает юридическую и административную ответственность федеральных земель за образование, нет общей правовой базы и стандартизированной системы для подтверждения неформального и информального обучения. Другими словами, в Германии отсутствуют установленные юридически обязательные процедуры валидации результатов неформального или информального обучения.

Существующая в Германии дуальная система обучения, сочетающая обучение на рабочем месте с обучением в профессионально-техническом училище, ведет к получению формальной квалификации. Поскольку эта система обучения является очень успешной, подтверждение неформального и информального обучения долгое время считалось второстепенным. Однако новые вызовы, такие как демографические изменения, растущая потребность в квалифицированных кадрах и необходимость интеграции людей с миграционным прошлым в систему обучения привели к тому, что валидация в качестве дополнительного инструмента квалификации все чаще становится предметом внимания со стороны профессионального сообщества.

Материалы и методы

Материалом исследования послужили нормативно-правовые документы Германии по вопросам оценки и признания профессиональных квалификаций и др., а также документы, в том числе, отчеты проектных инициатив по валидации неформально и информально приобретенных компетенций.

Для достижения поставленной цели исследования были использованы методы анализа и синтеза, сопоставительный и описательный методы, метод сравнения, метод контекстуального анализа и целостной интерпретации.

Результаты и обсуждение

В Германии различают следующие подходы к процедурам признания компетенций:

- *Анализ потенциала:* здесь основное внимание уделяется «поиску показателей для еще не развитых компетенций». Фонд Бертельсманн и организации, ответственные за бесплатное социальное обеспечение, разработали карты компетенций¹ для анализа потенциала мигрантов, беженцев и лиц, ищущих убежища. Инструмент основан на проверенных

¹См.: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/weiterbildung-fueralle/projektnachrichten/kompetenzkarten/> (2018-04-24).

терминах компетенции (социальная, личная, техническая и методическая компетенции) и охватывает широкий спектр формальных, неформальных и информальных компетенций. Некоторые из карт основаны на профиле Федерального агентства занятости (ВА), что означает, что результаты также могут быть использованы в агентствах по трудоустройству и в центрах занятости.

- *Оценка компетентности*: анализирует и документирует поведение, которое люди демонстрируют при решении задач в конкретных ситуациях. Процедуры расширения прав и возможностей, которые направлены на ознакомление людей с их индивидуальным потенциалом и компетенциями и, таким образом, на укрепление их уверенности в себе и на разработку перспектив для личного развития, также являются частью оценки компетенций. Инструмент особенно подходит для людей, хорошо владеющих устным и письменным немецким языком.

- *Установление компетенций*: нацелены на определение и документирование знаний, навыков и умений посредством наблюдения за работой или оценки документов. В рамках проекта ValiKom профессиональные компетенции людей без формального образования становятся видимыми в четырехэтапном процессе (идентификация, документация, оценка и сертификация) [1].

- *Аудит компетенций*: фиксирует навыки с целью дальнейшего развития и направляемой саморефлексии. Причины для разработки и внедрения аудита компетенций направлены на выявление и документирование результатов обучения, чтобы:

- помочь человеку осмыслить свои навыки, знания и компетенции и сделать их видимыми на рынке труда;

- помочь безработным и другим социально уязвимым группам - например, взрослым с низкой квалификацией и мигрантам - найти свою профессиональную ориентацию и улучшить свои перспективы трудоустройства;

- определить индивидуальные потребности в дальнейшем обучении с учетом согласования индивидуальных навыков с потребностями рынка труда в навыках.

- *Проект «MYSKILLS - признание профессиональных компетенций»²* был разработан Федеральным агентством занятости, Фондом Бертельсманн и использует технологические процедуры тестирования для сбора неформально и информально приобретенных компетенций. В общей сложности онлайн-тесты проводятся на шести языках (немецкий, английский, турецкий, русский, фарси и арабский) для 30 профессий на основе изображений и видео. Целевой группой этой процедуры являются люди без формального образования или профессиональной квалификации, признанной в Германии, и люди,

которые не работали по профессии, которую они изучали более четырех лет.

В Германии и в немецкоязычных странах термины «низкоквалифицированный», «полуквалифицированный» и «неквалифицированный» часто используются как синонимы для людей, у которых нет или больше не используется профессиональная квалификация. Термины «полуквалифицированный» и «неквалифицированный» имеют практически идентичное содержание: это люди, не имеющие законченного профессионального образования, а также люди с непризнанной профессиональной квалификацией. Последнее относится, прежде всего, к людям, получившим квалификацию за рубежом, а также к некоторым людям, чья профессиональная квалификация устарела [2].

Федеральный институт профессионального образования и обучения (BIBB) также включает в эту группу людей, которые имеют профессиональную квалификацию, но не практикуют эту профессию в течение длительного времени и работают в другой сфере деятельности³. Это также может относиться к лицам с университетским дипломом, которые переключаются, например, из гуманитарного сектора в IT-сектор (из-за неформального и информального приобретения компетенций) и, таким образом, демонстрируют, что формальная сертификация и уровень освоенных компетенций могут сильно отличаться.

В апреле 2012 года в Германии вступил в силу Закон о признании⁴ (Закон о совершенствовании установления и признания профессиональных квалификаций, полученных за рубежом), который установил общенациональную стандартизированную систему оценки зарубежных технических и профессиональных квалификаций. До вступления закона в силу техническая и профессиональная квалификация относительно редко признавалась, и многие мигранты, хотя и получили формальную квалификацию, числились в немецкой статистике как неквалифицированные или недостаточно квалифицированные.

В рамках Закона об оценке профессиональных квалификаций (BQFG) была создана независимая система оценки иностранных квалификаций путем определения новых сертификатов, удостоверяющих эквивалентность или частичное признание иностранных квалификаций по отношению к эквивалентной профессии в Германии⁵.

Согласно исследованию Bertelsmann 2015 года, в Германии существует две формы подтверждения и признания неформального и информального обучения [3]:

- *Признание «де-факто»*, которое практикуется в компаниях в течение длительного времени, например, в контексте процессов развития персонала, таких как оценочные интервью, наблюдения, оценочные встречи и т.д.

3

4

5

Кадровый и карьерный рост в компаниях в значительной степени основан на документации и оценке неформального обучения, которые, однако, не связаны с форматами сертификации и поэтому вряд ли актуальны за пределами соответствующей компании. Хотя неформально приобретенные компетенции признаются в компаниях, они играют лишь второстепенную роль при наборе персонала, в то время как сертификаты и, следовательно, формальная квалификация по-прежнему имеют центральное значение.

- *Формальное признание неформально и информально приобретенных компетенций* обычно принимает форму права на доступ к обучению или экзаменам, сокращение времени обучения или доступа к работе.

Существует несколько процедур для документирования неформально и информально приобретенных компетенций, которые ориентированы на различные целевые группы. Методологически можно провести различие между процедурами проверки, основанными на тестах, биографических данных и процедурах проверки, ориентированных на деятельность. Стандартизированные обязательные процедуры, принятые на рынке труда, такие как внешние экзамены или коллективные соглашения, следует отличать от необязательных процедур без официального признания, которые, в первую очередь, служат для ориентации пользователей, например, паспорта компетенций или процедуры проверки компетентности. Лица, не имеющие какого-либо официального документа об окончании профессионального учебного заведения и о признании приобретенных компетенций, могут подать заявку, например, на тест знаний или внешний экзамен. В этом контексте их профессиональные компетенции подтверждаются на основе демонстрации навыков на рабочем месте, экспертного обсуждения (собеседования) или тестовой (пробной) работы на предприятии.

Хотя внешний экзамен в Германии считается очень эффективным, эти экзамены не подходят для учета потребностей тех людей, которые испытывают трудности в рамках системы дуального обучения: для учащихся с неоконченным школьным образованием, мигрантов или лиц с низкой квалификацией, поскольку существует разница между действиями и задачами, выполняемыми в рамках рабочего процесса, и описанием профиля должности. Потенциальные кандидаты часто сталкиваются с проблемой, что им необходимо пройти курсы, чтобы заполнить эти пробелы. Это требование представляет собой проблему для упомянутых целевых групп, а сам тест также представляет собой серьезное препятствие для людей, которые (больше) не привыкли обучаться.

Тем не менее, процедура предлагает кандидатам, которые хотели бы подтвердить свой опыт работы, возможность пройти процедуру экзамена. После успешного завершения процесса они получают ту же сертифицированную квалификацию, что и человек, сдавший экзамен по окончании обучения. Экзамен соответствует выпускному экзамену и основан на предположении, что большая часть необходимых знаний была приобретена в ходе неформального обучения. При этом возможна только полная аккредитация, но не аккредитация части или модулей квалификации.

В некоторых секторах (например, оптовая и международная торговля, горнодобывающая, металлургическая и электротехническая промышленность, химическая промышленность, строительство, коммунальные услуги) для учета неформальных и информальных навыков применяются тарифные соглашения, которые приравнивают профессиональный опыт к формальной профессиональной квалификации. Классификация в тарифных соглашениях учитывает не только профили компетенций, приобретенные в процессе обучения и повышения квалификации, но также и результаты неформального и информального обучения. Опыт работы приравнивается к профессиональной квалификации и учитывается при определении заработной платы.

Тарифные соглашения особенно важны для сотрудников с низким доходом и низкой формальной квалификацией, поскольку они дают возможность получить признание профессионального опыта и более высокую заработную плату.

В «Генеральном соглашении о заработной плате (ERA-TV)» металлургической и электротехнической промышленности Баден-Вюртемберга классификация в соответствии с тарифным соглашением связана не с формальной квалификацией, а с задачами работы. То, как были приобретены необходимые навыки, знания и способности, не имеет значения; вместо этого приобретают все большее значение ключевые компетенции, которые фиксируются в уровнях оценки эффективности, качества, гибкости, ответственного поведения, сотрудничества и лидерских качеств [4].

Этот подход приравнивает неформально и информально приобретенные компетенции к формальным квалификациям, особенно для более низких уровней заработной платы. Подтверждение неформально и информально приобретенных компетенций основывается на оценке знаний и навыков сотрудников работодателем. Это не процедура валидации в обычном понимании, потому что признание компетенций основано на предположении, что человек, успешно выполнивший рабочую задачу, также обладает необходимыми компетенциями. При этом документирование компетенций, которые требуются или которыми человек обладает, чтобы справиться с конкретной задачей, не является основным. Однако в случае смены работодателя это приводит к неопределенности в отношении статуса сотрудников.

Поскольку рынок труда Германии во многом определяется формальной квалификацией, люди без формального образования часто работают неквалифицированными рабочими. 6,7 миллиона занятых людей не имеют формальной профессиональной квалификации и 14,5 миллиона не проходят профессиональной подготовки [3, 33].

Более того, 61% беженцев в Германии не имеют формальной квалификации, но имеют профессиональный опыт. В настоящее время в Германии нет общенационального законодательно регулируемого варианта официального признания этого опыта работы. Однако существует множество

программ и проектных инициатив, которые собирают и документируют компетенции этих целевых групп и, в некоторых случаях, подтверждают их сертификатами, признанными на рынке труда [3, 33].

С начала двухтысячных годов в Германии различными субъектами были реализованы проекты, в которых в экспериментальном режиме использовались частичные квалификации как части квалификации низкоквалифицированных специалистов, а в некоторых случаях также выдавались сертификаты для частичных квалификаций, например:

В рамках JOBSTARTER CONNECT⁶ Федеральный институт профессионального образования и обучения (BIBB) с 2008 года разрабатывает и тестирует стандартизированные учебные модули в различных региональных проектах в сотрудничестве с социальными партнерами. В настоящее время существуют стандартизированные и актуальные для рынка труда учебные модули для 22 рабочих профессий, например, для портных, профессиональных водителей, продавцов, маляров или операторов раскройных станков [3, 34].

Инициативы и пилотные проекты, которые проверяют частичные квалификации и учебные модули для определенных целевых групп, таких как низкоквалифицированные, включают инициативу «Сертификация частичных квалификаций» Торгово-промышленной палаты (ИНК), которая протестировала и оценила внедрение частичных квалификаций в более 40 пилотных проектах в период с 2013 по 2016 год [3, 34].

Частичные квалификации были определены как независимые, надрегиональные стандартизированные единицы учебной программы для выбранных учебных профессий. Все частичные квалификации вместе должны охватывать профессиональный профиль, но каждая частичная квалификация также должна использоваться сама по себе и поддерживать вхождение в рабочую деятельность. Сертификация проводилась двумя способами: либо частичная квалификация была получена непосредственно на основе оценки компетенций Торгово-промышленной палатой (сертификат ИНК), либо путем успешного прохождения образовательного курса от утвержденных провайдеров обучения (оценка компетенций на основе указанных правил Федерального агентства занятости)⁷.

Частичная квалификация предлагается в трех формах: в базовой версии «TQ⁸»; в версии, которая также включает профессионально-ориентированный язык и поддержку интеграции («TQplus⁹»); и в онлайн-версии с поддержкой обучения («TQdigital¹⁰»).

Частичные квалификации разделены на 5-8 модулей в соответствии с «принципами построения частичных квалификаций¹¹», определенными

6

7

8

9

10

11

Федеральным агентством занятости. Модули могут быть освоены в режиме полный или неполный рабочий день, а также без отрыва от производства. Каждая частичная квалификация включает этапы практической работы, составляющие не менее четверти общей продолжительности модуля.

К примеру, программа по обучению специалиста складского служащего разделена на пять модулей, название которых уже относится к должности и специальным знаниям в профессиональной сфере деятельности [3, 48]:

Модуль 1: Специалист по перемещению товаров и охране труда.

Модуль 2: Специалист по поступающим товарам.

Модуль 3: Специалист по складскому хозяйству и обслуживанию товаров.

Модуль 4: Специалист по комплектации и упаковке заказов.

Модуль 5: Специалист по погрузке и отгрузке товаров.

Каждый модуль завершается оценкой теоретических и практических навыков перед экзаменационной комиссией соответствующего учебного заведения.

Успешное прохождение аттестации подтверждается сертификатом, который содержит информацию о результатах экзаменов, продолжительности экзаменов, компетенции, месте и продолжительности практического этапа и т.д. Компетенции, приобретенные в результате изучения модуля, предоставляются со ссылкой на соответствующие выдержки из Базисного плана специальности или Базисного учебного плана для соответствующей учебной профессии. Все модули частичной квалификации вместе представляют собой полное описание должности с точки зрения содержания. После получения сертификата каждый модуль частичной квалификации может использоваться на рынке труда, поскольку он удостоверяет способность выполнять определенные задачи в определенной области деятельности.

В дополнение к полученным сертификатам после завершения всех модулей профессии участники также могут сдать внешний экзамен в ответственной палате для получения признанной государством профессиональной квалификации.

Так, например, модуль 2 «Специалист по поступающим товарам» удостоверяет, помимо прочего, навыки и компетенцию в области хранения и инвентаризации товаров на основе практического и теоретического экзамена. Практический тест имеет больший вес, чем теоретический тест, и включается в оценку по количеству баллов в соотношении 2:1.

В целом, процесс основан на большой гибкости, адаптированной к индивидуальным потребностям участников:

- Благодаря общенациональным единым стандартам и большой сети поставщиков отдельные модули также могут быть выполнены в разных федеральных землях.

- Для профессий с разными специализациями нет необходимости указывать конкретную область сразу в начале квалификации, это можно сделать позже.

- Модули можно выполнять в течение более длительного периода времени.

- Также возможно переключиться с полной или частичной занятости на варианты без отрыва от производства, если, например, работа найдена после периода безработицы, в течение которого был запущен модуль «Частичные квалификации».

Кроме того, предполагаемая практическая часть частичной квалификации может быть завершена непосредственно на рабочем месте.

Для завершения модуля или частичной квалификации по полной форме требуется от двух до шести месяцев. Все частичные квалификации вместе составляют около двух третей начального периода обучения для профессиональной подготовки. В таблице 1 представлены 23 профессии, по которым в настоящее время предлагается частичная квалификация [3, 49]:

Таблица 1 - 23 профессии с частичной квалификацией

Промышленно-технические профессии	Коммерческие и сервисные профессии
Специалист по электронике, специализирующийся на промышленном инжиниринге	Профессиональный водитель
Специалист в области металлообработки, монтажных технологий, технологии обработки резанием, технологии строительных работ, а также технологии формовки и проволоки	Специалист по мебели
Промышленный электрик, специализирующийся на промышленном проектировании, а также устройствах и системах.	Специалист по защите и безопасности
Промышленный механик	Специалист гостиничного и ресторанного дела
Строительный рабочий высотных зданий	Специалист сети общественного питания
Машинист и оператор установки	Специалист склада
Инженер-мехатроник	Специалист по домашнему хозяйству
Механик штамповочно-формовочной машины	Помощник специалиста по домашнему хозяйству
Механик-технолог для технологий пластмасс и резины	Делопроизводитель
Механик-инструментальщик	Специалист розничной торговли
	Специалист по диалоговому маркетингу
	Специалист по охране и безопасности
	Продавец

В Германии нет государственного финансирования процедур признания, и государство не участвует в финансировании проверки неформально и информально приобретенных навыков. Это связано с тем фактом, что ответственность за вопросы образования лежит на федеральных землях, и поэтому процедуры валидации и признания в Германии относительно разнородны, и нет всеобъемлющей стандартизации и обеспечения качества для процедур валидации и признания, которые могли бы лечь в основу государственного финансирования (например, в форме субсидий, ссуд на обучение и повышение квалификации или сопоставимых услуг).

Однако, поскольку частичные квалификации сертифицированы в соответствии с Постановлением об аккредитации и лицензировании для содействия занятости (AZAV), соискатели могут получить финансирование от Федерального агентства занятости или местного центра занятости в форма

ваучера на образование: в случае безработицы или надвигающейся безработицы агентства по трудоустройству могут выдать ваучер на образование людям, имеющим профессиональную квалификацию или трехлетний профессиональный опыт [3, 50]. Ваучер гарантирует, что стоимость участия в мероприятии по повышению квалификации будет покрываться агентством по трудоустройству. В некоторых землях Германии есть несколько бесплатных предложений: Qualipass в Баден-Вюртемберге, IG Metall Job Navigator или инструмент регистрации компетенций в Северном Рейне-Вестфалии.

Торгово-промышленные палаты, а также ремесленные палаты предлагают подтверждение неформально и информально приобретенных компетенций в рамках внешнего экзамена, что дает свободный доступ к экзамену на получение квалификационного разряда. Тем не менее, кандидаты должны внести плату за выпускной экзамен (сумма варьируется в зависимости от профессиональной группы). Также предлагается широкий выбор подготовительных курсов на платной основе.

Таким образом, процедуры либо предлагаются бесплатно (например, MYSKILLS), зависят от определенных (юридических) требований (например, внешний осмотр), либо предлагаются с дополнительными коммерческими консультационными услугами (например, ProfilPASS; экспертные интервью).

Заключение

Опыт Германии показывает, что процедура валидации неформально и информально приобретенных компетенций применяется отдельными профессиональными сообществами, несмотря на отсутствие общей правовой базы и стандартизированной системы для их подтверждения.

Данная процедура и ее формы представляют интерес, в целом, для всего мирового профессионального сообщества, в том числе, и для Казахстана, так как они могут стать инструментом развития самого процесса признания неформально и информально приобретенных компетенций в будущем в отдельно взятой стране.

Применение и адаптация процедуры валидации к условиям отечественного образования и рынка труда способствовало бы решению ряда проблем, связанных с признанием неформально и информально приобретенных компетенций. В частности, из практики Германии можно было бы позаимствовать, по необходимости адаптировать:

- процедуру валидации в форме внешнего экзамена, в зависимости от признаваемой профессии. Ответственность за разработку процедур, их оценку и обеспечение качества будут (должны) нести профессиональные сообщества (ассоциации, палаты и др.);
- частичные квалификации как части квалификации низкоквалифицированных специалистов, с возможностью выдачи сертификатов для частичных квалификаций. Процедура представляет особый интерес в связи с попыткой установить модульные, структурированные частичные квалификации для профессиональных

сфер деятельности в качестве независимых сертификатов на рынке труда.

- ваучер на образование для имеющих профессиональную квалификацию или трехлетний профессиональный опыт. Ваучер гарантирует, что стоимость участия в мероприятии по повышению квалификации будет покрываться государственным органом по трудоустройству (Центр занятости, Биржа труда и т.п.).

Предлагаемые к применению практики могут быть реализованы профессиональными сообществами или неправительственными организациями в качестве пилотных проектов или инициатив.

Информация о финансировании

Настоящая статья подготовлена на основе результатов исследования «Оказание консультационных услуг по определению параметров измерения результатов обучения образовательных программ», проведенного в 2021 году по техническому заданию Консорциума компаний Steinbeis GmbH & Co. KG für Technologietransfer и Autus Global Ltd в рамках проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест». Финансирование проекта осуществлялось Всемирным банком развития.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Valikom - Access mode: URL: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite> [Date of access: 23.03.2023]

[2] Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung: Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf - Berichte zur beruflichen Bildung/ Martin Baethge |Eckart Severing (Hrsg.). - Herausgeber: Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2015. – 156 s.

[3] Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie: Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Projektbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). - Wien: WIAB, 2018. – 178 s.

[4] Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. (2021). [Framework wage agreement for employees in the metal and electrical industry in Baden-Württemberg]. IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, 45 pp.

ФОРМАЛДЫ ЕМЕС ЖӘНЕ ИНФОРМАЛДЫ ТҮРДЕ АЛЫНҒАН ҚҰЗІРЕТТЕРДІ ТАҢУ РӘСІМДЕРІ (Германия тәжірибесінен)

*Шункеева С.А.¹, Акыбаева Г.С.², Муканова С.Д.³

*¹PhD, қауымдастырылған профессор, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Университеті, Қарағанды, Қазақстан

e-mail: saule_shunk@mail.ru

²Э.ғ.к, профессор, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Университеті, Қарағанды, Қазақстан

e-mail: akubaeva_g@mail.ru

³п.ғ.д., профессор, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Университеті, Қарағанды, Қазақстан

e-mail:mukanova_s@mail.ru

Андатпа. Мақалада Германияның формалды емес және информалды түрде алынған құзыреттердің кәсіби қоғамдастықпен расталуы бойынша озық тәжірибесін талдау нәтижелері сипатталған.

Осы мақаланың мақсаты – Германияның формалды емес және информалды түрде алынған құзыреттерді тану тәжірибесін зерттеу, оны отандық тәжірибеге енгізу.

Формалды емес және информалды оқыту нәтижелерін растау тәртібі ресми білімі немесе кәсіби біліктілігі жоқ тұлғалардың, яғни «біліктілігі төмен», «жартылай білікті» және «біліктілігі жоқ» санаттарындағы тұлғалардың алған құзыреттерін тану бойынша Германиядағы қолданыстағы тәсілдемелері тұрғысынан қарастырылады.

Зерттеудің ғылыми-тәжірибелік маңыздылығы формалды емес және информалды оқытуды растау мен танудың нысандары мен тәртібінің жан-жақты зерттеліп, талданып, сипатталуында. Жалпы мұндай екі нысан бар: формалды емес және информалды құзыреттерді «де-факто» тану және ресми тану; формалды емес және информалды білім алуды танудың бірнеше рәсімдері бар, олардың арасында тестілерге, өмірбаяндық деректерге немесе әрекетке бағытталған, сыртқы сараптамаға, тарифтік келісімге негізделген тану рәсімдері бар. Сонымен қатар, Германия тәжірибесінде соңғы 20 жыл ішінде формалды емес және информалды түрде игерілген құзыреттерді растау, ресми білімі немесе кәсіби біліктілігі жоқ адамдардың біліктілігін арттыру мақсатында түрлі деңгейде көптеген бастамалар, жобалар мен бағдарламалар жүзеге асырылды. Авторлардың пікірінше, біліктілігі төмен мамандардың біліктілігінің бөлігі ретінде жартылай біліктілікке ерекше назар аудару керек.

Формалды емес және информалды түрде алынған құзыреттерді растау бойынша Германияның озық тәжірибесін талдау жұмысы синтез және талдау әдістерін, салыстырмалы және сипаттамалық әдістерді, салыстыру әдісін қолдана отырып, Германияның кәсіби біліктілікті бағалау және тану бойынша құқықтық құжаттарының материалдары негізінде жүргізілді.

Зерттеу нәтижесінде мақала авторлары отандық білім беру жүйесі мен еңбек нарығына бейімделуі немесе енгізілуі мүмкін келесі рәсімдерді анықтайды: сыртқы емтихан түріндегі тану рәсімі, біліктілігі төмен мамандардың біліктілігінің бөлігі ретіндегі сертификатталған ішінара біліктілік, кәсіптік біліктілігі немесе үш жылдық кәсіби өтілі бар адамдар үшін білім алу ваучері.

Тірек сөздер: формалды емес және информалды алынған құзыреттерді растау/тану, кәсіби құзыреттер, кәсіби біліктілік, ресми біліктілік, сертификатталған біліктілік, сыртқы емтихан, тарифтік келісімдер, кәсіби тәжірибе, жартылай біліктілік, төмен біліктілікті, білім алу ваучері

PROCEDURES FOR RECOGNITION OF INFORMALLY AND NON-FORMALLY ACQUIRED COMPETENCIES (BASED ON GERMANY'S EXPERIENCE)

*Shunkeeva S.A.¹, Akybaeva G.S.², Mukanova S.D.³

¹PhD, associate professor, Karaganda Buketov University, Karaganda, Kazakhstan

e-mail: saule_shunk@mail.ru

²c.e.s., professor, Karaganda Buketov University, Karaganda, Kazakhstan

e-mail: akubaeva_g@mail.ru

³d.p.s., professor, Karaganda Buketov University, Karaganda, Kazakhstan

e-mail: mukanova_s@mail.ru

Abstract. The article presents the results of an analysis of Germany's advanced practice in validating informally and non-formally acquired competencies by the professional

community. The aim of this article is to study Germany's experience in recognizing informally and non-formally acquired competencies for their implementation in domestic practice. The validation procedure for non-formal and informal learning outcomes is considered from the perspective of existing approaches in Germany to recognize competencies acquired by individuals without formal education or professional qualifications, i.e., individuals in the "low-skilled," "semi-skilled," and "unskilled" categories. To distinguish between these concepts, the article provides a discussion of their use and meaning.

The scientific and practical significance of the study lies in the fact that the forms and procedures for confirming and recognizing non-formal and informal learning have been thoroughly studied, analyzed, and described. There are two such forms in total: de facto recognition and formal recognition of informally and non-formally acquired competencies; there are several procedures for validating non-formal and informal learning, including test-based procedures, biographical data-oriented procedures, activity-oriented procedures, external exams, and tariff agreements. In addition, in Germany, over the past 20 years, numerous initiatives, projects, and programs have been implemented at various levels to validate informally and non-formally acquired competencies and to enhance the qualifications of individuals without formal education or professional qualifications. According to the authors, particular attention should be paid to partial qualifications as part of the qualifications of low-skilled professionals.

The analysis of Germany's advanced practice in validating informally and non-formally acquired competencies was conducted using the materials of Germany's normative-legal documents on the evaluation and recognition of professional qualifications, using methods of analysis and synthesis, comparative and descriptive methods, and comparison method.

As a result of the study, the article's authors identify procedures that can be borrowed or adapted to domestic education and labor market conditions: the validation procedure in the form of an external exam, certified partial qualifications as part of the qualifications of low-skilled professionals, vouchers for education for those with professional qualifications or three years of professional experience.

Keywords: validation/recognition of informally and non-formally acquired competencies, professional competencies, professional qualification, formal qualification, certified qualification, external exam, tariff agreements, professional experience, partial qualification, low-skilled, vouchers.

Статья поступила 29.03.2023