

SEQUA – РЕМЕСЛЕННАЯ ПАЛАТА ТРИР
НАЦИОНАЛЬНАЯ ПАЛАТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РК «АТАМЕКЕН»
СОЮЗ ТРАНСПОРТНИКОВ КАЗАХСТАНА «KAZLOGISTICS»

МЕТОДИЧЕСКАЯ СПРАВКА
о дуальном обучении Германии по результатам реализации
партнерского проекта профессионального обучения
НПП РК «Атамекен»
и Ремесленной палаты Трир 2014-2019 гг.

Содержание

1. ОТЧЕТ о посещении сотрудниками НПП РК Центрального союза немецких ремесленников и учреждений профессионального образования в Германии с 28 сентября по 3 октября 2014 г.	5
Основные сведения посещения учреждений и участия в рабочих совещаниях	5
Центральный союз немецких ремесленников	5
Учебный центр Ремесленной палаты Берлина (г. Бернау).....	10
Сервисный центр «Toyota Motor Company» в г. Берлине	11
Федеральный институт профессионального образования	12
Дуальное образование – ядро системы профессионального образования в Германии.	18
Ремесленная палата г. Трир	25
Предложения по улучшению деятельности НПП и РПП	28
Предложения по разработке и реализации совместного с Ремесленной палатой г. Трир проекта в области профессионального образования на 2015 - 2017 гг.	28
Полезные ссылки в интернете:	29
Материалы, ожидаемые от г-на Карела Криза на русском языке:	29
2. ОТЧЕТ о результатах обучающей поездки в Ремесленную палату г. Трир (Германия) с 13 по 19 июля 2015 г.	31
Учреждения, предприятия, вид работ	31
Ремесленная палата г. Трир	31
Профессиональная школа по ремеслу и технике	36
Столярное предприятие г-на Мюллера Р., президента Ремесленной палаты.....	39
Ассоциация гильдий ремесленников Трира	40
Обучающее предприятие "Volkswagen" (продажа, обслуживание, ремонт)	42
Федеральный институт профессионального образования (BIBB, Бонн).....	42
Центры обучения при Ремесленной палате Кобленца по металлообработке	44
Профессиональные компетенции наставника-инструктора	44
Профориентационная работа	45
Материалы, которые необходимо получить от РП Трир на русском языке	46
Дополнительные вопросы по материалам РП Трир.....	46
Полезные ссылки	47
План действий по итогам обучающей поездки.....	47
Приложения	51
3. ОТЧЕТ о результатах обучающей поездки в организации и учреждения профессионального обучения Германии (Берлин, Бонн, Трир) с 12 по 16 октября 2015 г.	54

Учреждения и организации	54
Центральный союз немецких ремесленников (г. Берлин)	54
Министерство экономики и энергетики Германии (г. Берлин)	56
Министерство образования и науки Германии (г. Бонн)	58
Организация «Sequa» (г. Бонн)	59
Образовательный центр по гастрономии Ремесленной палаты г. Кобленц	59
Образовательный центр Ремесленной палаты г. Трир	60
Выводы	62
План последующих действий для согласования	64
4. ОТЧЕТ о проведении семинара № 1 на тему: «Механизм взаимодействия в сфере профессионального образования между Национальной и региональными палатами предпринимателей, работодателями, колледжами и государственными органами» в г. Астане 26-27 марта 2015 г.	65
1. Назначение, программа и участники семинара	65
1.1 Программа семинара	65
1.2 Участники семинара	66
1.3 Участники проекта	68
2. Основное содержание и результаты семинара	68
2.1 Проблемы профессионального образования	69
2.2 Трудности, ожидаемые при реализации проекта	72
2.3 План действий по итогам семинара	73
3. Информационные ссылки интернета	73
5.1 ОТЧЕТ о результатах проведения семинара (этап 1) для сотрудников предприятий на тему: «Профессиональная и трудовая педагогика. Аттестация мастеров-наставников» с 26 по 30 октября 2015 г.	75
Значимые содержания выступлений	75
Проблемные ситуации и трудности в производственном обучении	81
План последующих действий	82
Самостоятельная работа	82
5.2 ОТЧЕТ о результатах проведения семинара № 2 (2 и 3 части) для сотрудников предприятий на тему: «Профессиональная и трудовая педагогика. Аттестация наставников» с 1 по 6 февраля 2016 г.	84
План семинара	84
Значимые содержания выступлений	84
Проблемные ситуации и трудности в производственном обучении	106
План последующих действий	106
Самостоятельная работа	107
Список участников	107
5.3 ОТЧЕТ и рекомендации по результатам семинара для наставников в г. Шымкент в рамках проекта профессионального образования НПП РК «Атамекен» и Ремесленной палаты Трир с 4 по 8 апреля 2016 г.	110
Информационные ссылки полезных материалов	119
6. ОТЧЕТ по результатам обучающей поездки в организации и учреждения профессионального обучения региона Трир на тему: «Подготовка и проведение экзаменов в дуальном обучении по профессиям гостиничного бизнеса» с 14 по 19 марта 2016 г.	122
Официальное приветствие президента Ремесленной палаты Руди Мюллера	123
Экскурсия по мастерским учебного центра палаты (Свен Кроневи́рт)	124
Вводная лекция «Дуальное образование. Экзамен» (А.Овер, Э.Вагнер)	125
Европейский центр профобразования (г. Битбург): «Демонстрация выпускного экзамена по профессии повар» (Габи Бакес)	127
Профессиональная школа: «Ориентация на действие и подготовка к экзамену» (Юстингер Д.)	130
Отель «Park Plaza»: «План обучения на предприятии» (Элизабет Шуг)	133

Торгово-промышленная палата «Экзамен в дуальной системе образования: отрасль отель» (Кристиан Ройтер).....	134
Лекция «Посредничество при трудоустройстве выпускников, предотвращение незавершения учебы, консультации по профобразованию» (Петра Кольманн).....	136
Лекция «Экзамен для наставников. Вопросы» (Манфред Циммер-Валентини).....	138
Отель «Mergure»: «План обучения на предприятии, экзамены» (Аня Анен).....	138
Обсуждение и подведение итогов в Ремесленной палате	140
Рекомендации по использованию успешного опыта профобразования Германии.....	141
7. ОТЧЕТ и рекомендации по результатам обучающей сессии и круглого стола Политехнического колледжа корпорации «Казахмыс» в рамках проекта профессионального образования НПП РК «Атамекен» и Ремесленной палаты Трир с 30 по 31 марта 2016 г.	145
Производственное обучение на производственных площадках ТОО «Казахмыс Смэлтинг» (производство кислорода, сернокислотный цех)	145
Политехнический колледж корпорации «Казахмыс»	146
Обсуждение с наставниками карточек профессий.....	147
Тренинг для наставников на тему: «Содержание работы наставника по формированию основных рабочих навыков»	148
Промежуточный экзамен по профессии «сварщик» на предприятии ТОО «Мэйкер» (Мехстройсервис).....	148
Семинар «Наставничество в подготовке кадров по дуальному обучению». Сыздыкова А.Ш., директор колледжа (обсуждение, обмен мнениями, подведение итогов).	149
Тренинг для наставников на тему: «Оценка деятельности наставника и мотивация»	150
Рекомендации участников обучающей сессии и круглого стола:	150
8. ОТЧЕТ о проведении тренинга «Производственное обучение на предприятиях. Инструменты мотивации, проектирования и проведения обучения»	153
Программа тренинга	153
Оценка тренинга участниками и предложения	159
Значимые содержания.....	160
Предложения для последующих мероприятий	161
Список участников тренинга	162
9. ОТЧЕТ о проведении тренинга «Производственное обучение на предприятиях. Технологии обучения и наставничества», г. Кызылорда, 14-16 сентября 2016 г.....	163
Программа тренинга	163
Содержательные фрагменты тренинга.....	164
Оценка тренинга и предложения участников	173
Значимые содержания.....	173
Предложения для последующих мероприятий	174
Список участников тренинга.....	175
10. ОТЧЕТ по результатам обучающей поездки в организации и. учреждения профессионального обучения региона Трир на тему: «Обучение на рабочем месте и проведение экзаменов в дуальном обучении столяров» с 25 сентября по 1 октября 2016 г.	176
Предварительные обсуждения участников обучающей поездки	176
Официальное приветствие президента Ремесленной палаты Руди Мюллера	178
Обучающая экскурсия по мастерским учебного центра палаты (Свен Кроневирт)	179
Роль и структура Ремесленной палаты Трир (Эльфрида Вагнер)	181
Дуальное профессиональное образование (Карл-Хайнц Шваль).....	183
Содействие трудоустройству выпускников, предотвращение незавершения учебы, консультации по профобразованию (Петра Кольманн).....	184
Центр внепроизводственного обучения столяров Палаты Трир (Роланд Паулус)	185
Столярная мастерская г-на Р.Мюллера	189
Столярная мастерская Дрангмайстер	192
Обучение мастеров в Ремесленной палате (Карл Людвиг Центнер).....	193
Наблюдение за заседанием экзаменационной комиссии столяров-учеников	195

Информационный вечер для учеников-столяров.....	197
Профессиональная школа по ремеслу и технике «Staatlichen Berufsschule für Gewerbe und Technik».....	198
Предприятие «BRAND».....	200
Региональное объединение гильдий Трир-Заарбург (Эрберт Чиккарт).....	202
Подведение итогов обучающей поездки.....	204
Рекомендации по использованию в Казахстане успешного опыта Германии обучения на рабочем месте.....	205
План задач участников поездки на 2016 -2017 гг.	208
11. ОТЧЕТ по результатам участия в семинаре для мультипликаторов обучения на рабочем месте в Ремесленной палате Трир с 6 по 10 февраля 2017 г.....	210
Предварительная подготовка участников к семинару (Казахстан).....	210
Обучение мультипликаторов в Ремесленной палате Трир (Германия).....	218
1 день – 6 февраля.....	218
2 день – 7 февраля.....	225
3 день – 8 февраля.....	230
4 день – 9 февраля.....	235
5 день – 10 февраля.....	238
Рефлексия итоговая.....	238
Значимое и важное содержание:	241
План задач и действий мультипликаторов на 2017 г.	243
Список интернет-адресов	243
12. ОТЧЕТ о результатах обучающей поездки в Учебный центр Саксонской экономики, г. Дрезден, 13 - 17 мая 2019 г.	245
Индивидуальные задания на обучающую поездку.....	245
Значимые содержания, материалы.....	246
Рекомендации и задачи для использования, применения.....	250
Список интернет-адресов	251
Фотоматериалы.....	251

1. ОТЧЕТ о посещении сотрудниками НПП РК Центрального союза немецких ремесленников и учреждений профессионального образования в Германии с 28 сентября по 3 октября 2014 г.

Основные сведения посещения учреждений и участия в рабочих совещаниях

Центральный союз немецких ремесленников

Центральный союз немецких ремесленников (ЦСНР) – головная организация ремесленных палат, в которую входят и некоторые отраслевые союзы, а также страховые организации и банки. В ЦСНР работают чуть больше 100 человек. В Германии действуют 53 ремесленные палаты, количество отраслевых союзов колеблется, не все они входят в ЦСНР. Все крупные отрасли ремесла представлены там.

ЦСНР делится на 2 основные подразделения. Они представляют общие интересы ремесленников. Отраслевые союзы (ОС) имеют и функцию работодателей, и они как партнеры по определению тарифов имеют право вести переговоры по тарифным соглашениям с профсоюзами.

Ремесленные палаты (РП) представляют самостоятельно интересы своих членов в своем регионе. Если речь идет о вопросах, выходящих за пределы регионов, они обращаются в ЦСНР. Вопросы важные для всех Ремесленных палат обсуждаются вместе.

В Германии 16 земель, в том числе и город Берлин. В каждой федеральной земле есть союз Ремесленных организаций похожий на ЦСНР.

Всего ремесленных предприятий свыше 1 млн. Наибольшая часть представлена предприятиями, которые должны иметь лицензии. Это предприятия, где или сам владелец, или один из сотрудников является мастером.

Они составляют более половины из общего количества ремесленных организаций. Это представители 41 отрасли. Но это самые главные, крупные отрасли.

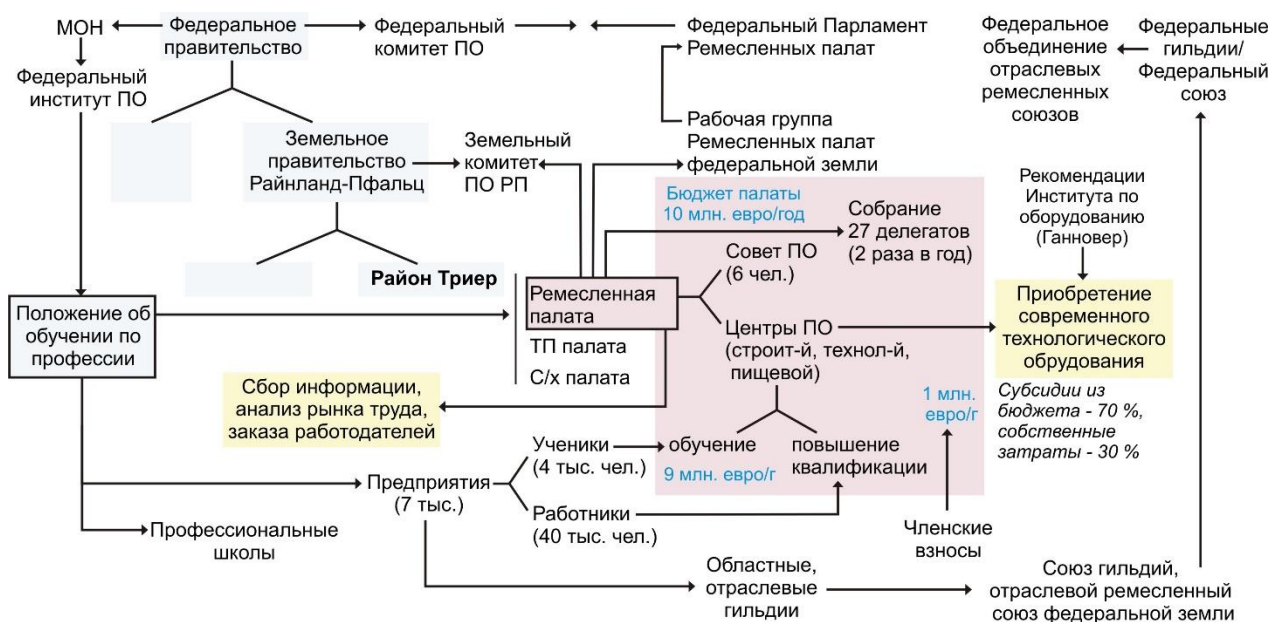
Совместно с ЦСНР располагается Немецкий институт ремесла, который объединяет 5 научно-исследовательских институтов. Они



занимаются экономическими вопросами предпринимательской деятельности, вопросами развития техники и технологии в отраслях, профессиональной подготовкой, правовыми вопросами. В большинстве своем они



финансируются за счет земель, в т.ч. Министерством образования.



Согласование мнений представителей различных секторов экономики. В ЦСНР представлены различные сектора. Союз пытается совместить интересы всех членов, чтобы иметь одну определенную позицию. Есть более 41 отраслевых союзов со своими интересами, и поэтому сводить к общему знаменателю все мнения нелегко. Надо искать компромиссы. Ремесленные предприятия имеют и много общих интересов. Например, определение вопросов тарифов, налогообложения.

Надо учитывать, что отраслевые союзы должны согласовывать свои мнения с Ремесленными палатами. Это непросто, так как Ремесленные палаты имеют обязательное членство и поэтому у них финансовая позиция более стабильная, чем у ОС, где членство добровольное. В то же время у них есть общие сферы деятельности и интересов.

Связь с предприятиями. У ЦСНР нет прямого контакта с предприятиями. Но в руководящем органе – Президиуме представлены руководители Ремесленных Палат и представители ремесленных предприятий из регионов, предприниматели. Это высший орган ЦСНР и поэтому ЦСНР в курсе того, чем занимаются союзы их проблемные вопросы, и чем, соответственно должен заниматься союз.

Структура ремесленных предприятий. Более 50 процентов предприятий представляют строительную отрасль и все сопутствующие отрасли. Это 500 тысяч предприятий. Есть группы более маленькие. В основном это поставщики для промышленных предприятий и автомобильная отрасль.

Примерно одна треть предприятий имеют от одного до трех сотрудников и четверть только одного человека, самого предпринимателя. В среднем на ремесленных предприятиях трудятся 6 сотрудников. В последнее время их численность уменьшается.

В Германии имеются 3,7 млн. предприятий всего. И примерно 1 млн. из них это ремесленные предприятия, составляющие 27 % от общего количества компаний. В процентном же отношении на ремесленных предприятиях людей работают меньше, всего 12%. В количественном выражении это 5 млн. людей. Общее же число занятых по Германии 41 млн. всего. Оборот примерно 500 млрд. евро. Это представляет 8% валового продукта в Германии.

Обучение на предприятиях. Для Ремесленных палат и промышленности важно повышение квалификации и обучение. В настоящее время около 400 тыс. учеников проходят обучение в сфере ремесла. Всего же на всех предприятиях обучаются 1,4 млн. учеников.

Поддержка ремесленников со стороны государства. Со стороны государства оказывается финансовая поддержка развития ремесла. Объясняется это тем, что не только бизнес, но и государство убеждены, что малые предприятия, в отличие от крупных не могут осуществлять свою деятельность без поддержки должным образом. Хотя они обязаны эту работу осуществлять и противостоять конкурентной борьбе, чтобы стать конкурентоспособными. Поэтому эта помощь называется в Германии «Помощь для самой помощи».

Направления государственной поддержки. Есть три направления, по которым оказывается поддержка. Сюда входят предприятия, занимающиеся организацией обучения (1). Далее, те, кто работает в области повышения квалификации (2). А также организации, оказывающие консультации, предоставляющие различную информацию (3).

ЦСНР как центральный орган координирует оказание такой помощи. Министерство экономики перечисляет ЦСНР деньги, которые Союз распределяет по этим 3 направлениям.

Обучающие центры. Центры профессионального обучения являются важным элементом в подготовке кадров и повышения квалификации (ПК) мастеров и подмастерьев. В Ремесленных палатах имеются около 600 центров профобучения. В основном они в руках отраслевых союзов или Ремесленных палат. В этих Центрах профобучения имеются помещения, мастерские для обучения профессиям. Следует отметить, что содержать такие центры дорого. Поэтому Союз поддерживает эти центры, ежегодно выделяя 60-70 млн. евро. Это небольшая часть инвестиционных потребностей, которой не хватает и требуются дополнительные инвестиции. На эти средства были созданы:

- 78 тыс. мест в мастерских;
- 38 тыс. мест в классных помещениях;
- 11 тыс. мест в общежитиях.

Обучение в основном происходит на предприятиях. Но мелкие предприятия не могут проводить весь курс у себя на предприятии. Поэтому значительная часть обучения проводится в Центрах обучения, в течение нескольких недель.

В ремесленной сфере не два, а три партнера участвуют в процессе обучения рабочим специальностям. Это - предприятие, профессиональная школа, Центры обучения РП, которые оказывают поддержку предприятию. Из трех участников профессиональные школы относятся к государственным учреждениям.

Консультационные службы Ремесленных палат. Семинары проводятся через определенную программу содействия, на которые со стороны Минэкономики выделяются около 1 млн. евро через ЦСНР. Центральная тема семинаров – это вопросы создания нового предприятия. И здесь большую помощь оказывают консультационные службы РП. При РП и ОС существуют около 500 консультационных центров со штатными сотрудниками. Они отвечают на все вопросы предпринимательской деятельности: экономические, менеджмент, оборудование, организация участия в выставках. Эти консультанты работают в РП и охватывают всю территорию. Это бесплатная консультация. В среднем они предоставляют около 7 часов в течение 1 года для каждого предпринимателя. В каждом консультационном центре работает 1 человек. Количество консультантов зависит от величины Ремесленной палаты. Самая крупная РП имеет до 20 консультантов.

ЦСНР регулярно проводит мониторинг деятельности консультационных служб. Проводится опрос предприятий, как они оценивают работу консультантов. Как правило члены РП довольны. Каждый год проводится около 400 тыс. консультаций.

Консультанты работают в качестве доцентов, преподают в мастер-классах. Основная их задача – оказание консультационных услуг.

Консультационные центры получают финансовую поддержку. Так, 60 процентов из них получают бюджетные деньги от Минэкономики, а также федеральное правительство через свои региональные представительства тоже оказывает поддержку этим центрам. Примерно 50 процентов финансирования центров осуществляется за счет бюджета. Этой программе около 60 лет. Были попытки сокращения, но программа выжила, что говорит о ее хорошем качестве.

В Германии существуют самостоятельно работающие консультанты и есть специальный фонд, который оказывает поддержку этим консультантам. И каждый год 4,6 млн. евро ЦСНР получает для финансирования консультационных услуг независимых консультантов. Это консультации, которые длятся несколько дней. Они не являются конкурентами ремесленным палатам, поскольку они работают на более длительный период. Нет никаких ограничений, не требуется лицензии для тех, кто хочет работать самостоятельным консультантом.

Консультанты в Ремесленных палатах должны подтверждать определенную квалификацию. Это требование министерства. Они должны иметь высшее образование, быть компетентными в своей области, иметь диплом. В Ремесленных палатах – это штатные сотрудники, у них оклад, и они оказывают свои услуги бесплатно для бизнеса.

Независимый же консультант является предпринимателем, он предлагает услуги и ему платят предприятия. Это те услуги, которые не оказывает Ремесленная палата.

Профессиональное обучение. Профессиональное обучение является очень важным пунктом в деятельности ремесленных палат. Это можно заметить по доле участия учеников на каждого занятого. В сфере ремесла в Германии происходит самое интенсивное обучение.

В среднем по стране средняя доля обучающихся от общего количества занятых составляет 3,5 %, а в ремесленных предприятиях она достигает 7,2 %. Ремесленные союзы объединяют, в основном мелкие и микропредприятия. Можно сказать, что для общей системы обучения именно эти предприятия очень важны. Если взять крупные фирмы, их доля участия в обучении очень незначительна. Очень низкий процент обучающихся в общественной сфере – 2,8% (административные органы). В среднем 23% ремесленных предприятий проводят обучение у себя. Таким образом, в основном мелкие и микропредприятия берут на себя самую большую часть обучения.

Расходы на обучение. Если говорить о трех партнерах, участвующих в обучении ремеслу, центральное место, где проводится самая большая доля обучения – это само предприятие. И расходы предприятий на обучение составляют 24 млрд. евро. Это расходы, которые платят все предприятия за обучение. При этом они не получают льготы. В Германии предприятия привыкли к этому.

Западные немцы привыкли, а восточные привыкли от государства получать. Поэтому в первые годы после воссоединения для восточных предприятий были созданы импульсы, мотивация. Например, стипендии для студентов, зарплата тем, кто проводит обучение. Со временем это стало меньше.

Затраты государства составляют 3 млрд. евро для профшколы и еще 100 млн., это расходы для 3-й компоненты. Это центры обучения при РП. Если взять все вместе, то в среднем расходы предприятия на 1 ученика в год – 15 300 Евро. Но это зависит от профессии. Например, расходы на подготовку парикмахера меньше, чем для механика.

Экзаменационные комиссии. Молодой человек по направлению трудовой биржи приходит на предприятие, где после предварительного собеседования подписывает Договор об обучении. После подписания Договора он становится учеником на 3,5 года, обучаясь на мехатроника. Руководитель предприятия сообщает в РП о том, что подписан Договор об обучении с учеником.

В Германии имеются регулируемых 340 профессий. И в зависимости от программы обучение длится 2 года, максимально 3 года. Срок обучения определен, и он одинаков для всех обучающихся. Предприятие может сократить срок по соглашению с обучающимся. Это 2-х сторонний договор между предприятием и учеником. Но экзамены ученик должен сдавать как все.

Принятие экзамена в конце обучения - это важный аспект достижения качества обучения. И предприятия это знают. РП координирует работу всех экзаменационных комиссий. Согласно закону о Ремесле, определяется состав комиссии. Комиссия из 3-х членов – представитель предпринимателя, работодатель и преподаватель профшколы. И РП назначает их. Палата не согласовывает ни с кем этот вопрос. Это независимые эксперты в своей отрасли. После сдачи экзаменов выпускники становятся подмастерьями получают сертификат от Ремесленной палаты и от профшколы получают свидетельство.

Учебный центр Ремесленной палаты Берлина (г. Бернау)

Центр обучения и инноваций Ремесленной палаты г. Берлина образован Гильдией автодела в 2004 г. Территория и здание Ремесленной палаты и оборудование Гильдии автодела. Учебный центр является самостоятельной некоммерческой организацией.



Штат центра - 50 чел. Материально-техническая база и учебное оборудование принадлежит гильдии автодела, территория земельного участка Ремесленной палате г. Берлина. Центр обучает работе по новым технологиям, на новейшем оборудовании. Например, эксплуатация и ремонт электромобилей. Обучение проводится по темам, которые

нет возможности изучить в рамках технологического процесса обучающих предприятий.

Обучение в центре по автомобильной технике дополняет учебные программы профшколы и производственного обучения на предприятии. 13 учебных залов площадью 3 000 м² оснащены в соответствии с изучаемыми разделами учебных программ. Одновременно 150 чел. могут проходить обучение в учебном центре.



Основные статьи расходов: содержание зданий, заработная плата, коммунальные услуги, приобретение нового учебного оборудования.

Оборудование центра приобретается за счет полученных средств, т.к. прибыли у организации не должно быть и часть оборудования предоставляется безвозмездно предприятиями и частными лицами. Установлены тесные партнерские отношения с предприятиями и центрами по изготовлению учебных макетов и тренажеров, что позволяет своевременно обновлять новыми образцами. На территории учебного центра расположена столовая.

В центре осуществляется подготовка учеников (до 3,5 лет) и повышение квалификации взрослых (от 1 до 3 дней) в рамках административной границы г. Берлина. Обучают профессии – автомехатроник (механика

ходовой части, кузовные работы, компьютерная диагностика, автоэлектрика и выхлопные газы и т.п.) по обслуживанию легкового и грузового автомобильного транспорта.

Экзамен для учащихся (*аналог подтверждения квалификации по специальности в РНМЦ*) проводится в виде практикума на учебных макетах и оборудовании. На каждом этапе обучения определяется наставник. Оцениваются результаты выполнения учащимся каждого задания. В итоге определяется уровень подготовленности ученика, который учитывается при сдаче экзамена после завершения профессиональной школы.

Группа обучения в среднем на 12 учеников. В течение 3,5 лет предлагается 10 недель обучения в центре. В настоящее время обучается 5 мастеров-классов по 20 чел. Также проводится обучение иностранных



граждан. Требуется знание немецкого, можно с переводчиком. Обучается группа преподавателей из Китая. Обучение происходит днем и вечером. Взрослые, например, приходят обучаться как проверять состав выхлопных

газов. Обычно приходят сами или по направлению предприятий. Оплачивают обучение сами.

Стоимость обучения:

- мастеров 6-7 тыс. евро (около 1000 часов);
- дневной курс – 180 евро;
- 1 неделя обучения ученика – 390 евро (оплачивает предприятие).

В среднем за обучение 1 ученика на предприятии затрачивается около 15 тыс. евро в год. Преподаватели центра 2-3 раза в год проходят обучение на крупных предприятиях. Средняя зарплата сотрудников Ремесленной палаты около 4 тыс. евро, преподавателей центра 2-3 тыс. евро. Ремесленная палата консультирует предприятия, осуществляет надзор за учебным процессом, организует проведение экзаменов.

Сервисный центр «Toyota Motor Company» в г. Берлине

В сервисно-торговом центре «Toyota Motor Company» проводится производственное обучение учеников. Штат центра составляет 56 сотрудников, в т.ч. мастера (2 чел.), подмастерья (7 чел.), ученики (4 чел.) по профессиям мехатроник и кузовщик.

В центре 2 основных подразделения:

- продажа новых и подержанных автомобилей;
- сервисный отдел (сервисный и кузовной цеха).

Предприятие заинтересовано принимать на обучение учеников из-за того, что:

- 1) в Германии довольно сложно найти молодых специалистов (старение населения, низкая рождаемость);
- 2) низкооплачиваемая рабочая сила;
- 3) подготовка учеников под требования производственного процесса предприятия.

Ученики-мехатроники сроком обучения 3 года 6 месяцев занимаются по графику:

- производственное обучение – 4 дня;
- профшкола – 1 день.

Ученики-кузовщики сроком обучения 3 года занимаются по графику:

- производственное обучение – 3 недели;
- профшкола – 1 неделя.

Продолжительность производственного обучения на предприятии составляет 8 часов в день, а в профшколе – 6 часов. В первый год ученики получают заработную плату в размере 500 евро, во второй – 650 евро, в третий – 840 евро.

Один из сотрудников-мастер поделился своим опытом карьерного роста от ученика, подмастерья и до мастера. На мастера он обучался в течение 9 месяцев с отрывом от производства и за свой счет, заплатив около 5 тыс. евро.



После завершения обучения ученики сдают экзамен. Трудоустройство учеников зависит от наличия вакансий и производственной необходимости. Работодатель не обязан трудоустраивать учеников после обучения, и ученики имеют право выбора рабочего места или предприятия.

Федеральный институт профессионального образования

Федеральный институт профессионального образования (ФИПО) является национальным методическим центром обучения и повышения квалификации только в системе профессионального образования. Вопросы высшего образования не входят в его компетенцию. Юридическая форма ФИПО – учреждение общественного (публичного) права. Правовой надзор за деятельностью ФИПО осуществляет Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBF).

Институт образован в 1970 г., в настоящее время находится в г. Бонн. В институте работает 660 чел. Имеется 5 отделов: международных проектов, права, научных исследований, образования, координации взаимодействия с другими организациями.

Институт проводит научные исследования, анализирует объявляемые вакансии, оказывает консультации, осуществляет мониторинг пилотных проектов в профобразовании, разрабатывает и обновляет Положения о

профессиях, актуализирует требования, стандарты в системе профобразования, содержание экзаменов.

Научно-исследовательская работа проводится в соответствии с ежегодной программой научных исследований. Программа должна быть одобрена Федеральным министерством образования и науки. Другие исследовательские задачи могут быть переданы Федеральному институту профессионального образования вышестоящими органами федеральной власти с согласия Министерства образования и науки. Основные результаты научно-исследовательской работы Федерального института профессионального образования должны быть опубликованы.

По указанию соответствующего федерального министерства ФИПО:

- участвует в подготовке Положений об организации профессионального обучения и прочих правовых предписаний;
- участвует в подготовке ежегодного отчёта о положении в сфере профессионального образования;
- участвует в проведении статистических исследований профессионального обучения;
- содействует проведению модельных экспериментов, включая научно-исследовательское сопровождение;
- участвует в международном сотрудничестве в области профессионального образования;
- оказывает содействие в работе межпроизводственных учебных заведений, поддержку в планировании, создании и дальнейшем развитии таких учебных заведений;
- способствует реализации проектов развития с целью совершенствования заочной формы профессионального образования;
- заключает с согласия Федерального министерства образования и науки договоры с другими органами, которые не относятся к федеральному административному управлению.

ФИПО имеет Главный комитет («управленческий совет»), в который входят представители всех задействованных в профобразовании организаций – представители земель, работодателей, профсоюзов (аналог Национального совета по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров при Правительстве РК). Поэтому его называют также «парламентом профобразования».

В Главный комитет входят по 8 представителей от работодателей, от работников, от федеральных земель, а также 5 уполномоченных представителей Федерации.



Уполномоченные представители Федерации имеют 8 голосов, которые могут быть отданы только единодушно; при консультировании Федерального правительства по основополагающим вопросам профессионального образования; при выражении мнения относительно проекта отчета о положении в сфере профессионального образования и в рамках слушаний по настоящему закону они не имеют права голоса. На заседаниях Главного комитета могут присутствовать по одному уполномоченному представителю от Федерального агентства занятости, ведущих коммунальных союзов федерального значения, а также научного совета с правом совещательного голоса.

Уполномоченные от работодателей назначаются по предложению существующих на федеральном уровне объединений палат, союзов работодателей, союзов предпринимателей; уполномоченные от работников – по предложению существующих на федеральном уровне профсоюзов; уполномоченные от Федерации – по предложению Федерального правительства; уполномоченные от федеральных земель – по предложению Федерального совета. Уполномоченные назначаются Федеральным министерством образования и науки сроком не более четырех лет.

Главный комитет избирает одного из своих членов председателем, другого члена его заместителем сроком на один год. Кандидатуру на должность председателя по порядку предлагают уполномоченные от работодателей, работников, земель и Федерации.

Задачи Главного комитета:

- принятие решений по делам ВВВ, если они не переданы в компетенцию президента;
- консультирование Федерального правительства по основным вопросам профессионального образования и принятие участия в обсуждении проекта ежегодного отчёта о положении в сфере профессионального образования;
- утверждение ежегодной программы научно-исследовательской работы;
- выработка рекомендаций по единому применению настоящего закона;
- принятие участия в обсуждении подготовленных Федеральным институтом проектов положений с учетом соответствующих проектов школьных рамочных учебных планов.



**Главной комитет Федерального института профобразования
(согласно Закона о реформе профобразования от 01.04.2005)**



Деятельность в Главном комитете является добровольно-общественной. Наличные затраты и уменьшение заработка в связи с вынужденным отсутствием на работе должны быть соразмерно компенсированы, если возмещение расходов не предусмотрено другой стороной. Размер компенсации устанавливается Федеральным институтом профессионального образования с разрешения Федерального министерства образования и науки. Разрешение выдается с согласия Федерального министерства финансов.

Члены Главного комитета могут быть освобождены от должности по важным причинам после того, как будут заслушаны лица, участвовавшие в их назначении. У уполномоченных представителей есть заместители.

Главный комитет после подробной регламентации Устава в соответствии с его положениями может назначить подкомитеты, в состав которых могут входить не только члены Главного комитета, но и другие представители. В состав подкомитетов должны входить уполномоченные от работодателей, работников, земель и Федерации.

Президент представляет ФИПО в судебном и внесудебном порядке. Руководит Федеральным институтом и выполняет его задачи. В случаях, когда не предусмотрено соблюдение указаний и общих административных предписаний соответствующего Федерального министерства, он выполняет задачи в соответствии с выработанными Главным комитетом направлениями.

Президент назначается по предложению Федерального правительства, а постоянный представитель президента — по предложению Федерального министерства образования и науки по согласованию с президентом. Президент и постоянный представитель президента назначаются Федеральным президентом на должность государственных служащих.

Научный совет консультирует органы Федерального института профессионального образования, составляя заключения и разрабатывая

рекомендации относительно научно-исследовательской программы ФИПО, сотрудничества с высшими учебными заведениями и другими научно-исследовательскими учреждениями.

Президент Федерального института профессионального образования предоставляет Научному совету необходимые сведения. По желанию президента один раз в год в рамках коллоквиумов его знакомят с научно-исследовательской деятельностью Федерального института профессионального образования.

Состав Научного совета не превышает семи человек. В него входят признанные отечественные и зарубежные специалисты в области исследований профессионального-технического образования, которые не являются сотрудниками ФИПО. С согласия Федерального министерства образования и науки президент Федерального института профессионального образования приглашает специалистов на научно-исследовательскую работу по контракту сроком до четырех лет. Допускается однократное повторное приглашение. В заседаниях Научного совета могут участвовать четыре члена Главного комитета – по одному представителю от работодателей, работников, земель и Федерации, но без права участия в голосовании.

Для консультирования Федерального института профессионального образования в его деятельности по вопросам профессионального образования людей с ограниченными возможностями при Главном комитете создается постоянно действующий подкомитет. Задачей подкомитета является защита интересов и обеспечение учёта особых потребностей людей с ограниченными возможностями в процессе профессионального образования, а также координирование возможностей профессионального обучения людей с ограниченными возможностями и других услуг для их участия в трудовой деятельности. Федеральный институт профессионального образования принимает решения о проведении исследовательских проектов, касающихся профессионального обучения людей с ограниченными возможностями с учетом предложений подкомитета.

Комитет состоит из 17 человек, которых назначает президент на срок не более четырех лет. Повторное назначение возможно. Члены комитета назначаются по предложению Совета по участию людей с ограниченными возможностями.

Комитет может привлекать людей с ограниченными возможностями, получивших профессиональное образование, прошедших курсы усовершенствования профессиональной квалификации, или переподготовки, к оказанию консультационных услуг.

Расходы на создание Федерального института профессионального образования и его управление, покрываются за счет субсидий государства. Размер субсидий Федерации регулируется законом о бюджете.

Расходы по выполнению поручений по договорам несут соответствующее Федеральное министерство и партнеры (по договорам).



Проект бюджета составляется президентом. Главный комитет принимает проект бюджета. Проект бюджета должен

быть одобрен Федеральным министерством образования и науки. Одобрение распространяется также и на целесообразность расходов по статьям.

План бюджета должен быть представлен Федеральному министерству образования и науки своевременно, до представления предварительных смет для Федерального бюджета, не позднее 15 октября предыдущего года.

В 2012 г. бюджет составлял 38,7 млн евро, госсубсидии – около 37,8 млн евро. В 2013 году около 35 млн евро было израсходовано на зарплату и текущие затраты (содержание здания, налоги и др.). Заказ на разработку и реализацию разных программ составил около 190 млн евро.

Сверх- и внеплановые расходы могут быть утверждены Главным комитетом по предложению президента. Для утверждения необходимо предварительное согласие Федерального министерства образования и науки и Федерального министерства финансов.

По окончании бюджетного года президент составляет финансовый отчет. Утверждение отчета возлагается на Главный комитет. Представление отчета на одобрение не требуется.

В Уставе ФИПО подробно регламентированы порядок выполнения задач и организация деятельности.

Главный комитет утверждает Устав большинством в четыре пятых голосов своих членов. Устав должен быть одобрен Федеральным министерством образования и науки и включен в Федеральный вестник. Чиновники института являются федеральными госслужащими.

Федеральное министерство образования и науки назначает и освобождает от занимаемой должности чиновников Федерального института, если право их назначения и увольнения не закреплено за Федеральным президентом. Соответствующее министерство может передавать свои полномочия президенту.

Высшей служебной инстанцией для чиновников Федерального института является Федеральное министерство образования и науки. Оно может передавать свои полномочия президенту.

По отношению к служащим и работникам Федерального института применяются договоры о тарифных ставках и другие нормы, действующие для работников Федерации. В исключительных случаях необходимо предварительное разрешение со стороны Федерального министерства образования и науки; разрешение может быть получено с согласия

Федерального министерства внутренних дел и Федерального министерства финансов.

Физические и юридические лица, а также ведомства, осуществляющие профессиональное обучение, обязаны по требованию предоставить уполномоченному представителю Федерального института профессионального образования сведения, необходимые для осуществления научно-исследовательских задач, обеспечить доступ к необходимым для этого документам, в рабочее время разрешать осмотр производственных помещений, производственных сооружений, мест обучения и усовершенствования квалификации. Трудовая и должностная обязанность неразглашения производственной и служебной тайны согласно трудовому праву остаются в силе.

На разработку и обновление одного Положения о профессиях в ФИПО уходит до 1-го года. Предварительно проводятся исследования, изучается рыночная конъюнктура. ФИПО тесно работает с палатами, которые обобщают спрос и предложения работодателей и профсоюзов, формируют задание на разработку (модернизацию) Положений о профессиях.

Проект Положения рассматривается координационным комитетом федеральных земель, Министерством образования и науки, другими министерствами (по профилю). Разработанные Положения поступают в Главной комитет, который рассматривает и утверждает их.

За период с 2001 по 2011 год BIBB ввел 45 новых профессий и внес изменения в обучение по 163 профессиям.

Дуальное образование – ядро системы профессионального образования в Германии

Дуальное образование в Германии существует уже более 600 лет.

Имеется 3 типа школ: общая школа, реальная школа и гимназия. По окончании школы 1/3 выпускников идет в университеты, 2/3 – в систему дуального обучения, т.е. на обучающие предприятия. По дуальной системе всего обучается около 1,5 млн учеников.

Дуальное образование предполагает практическое обучение учащихся на предприятиях (имеющих статус обучающихся) и теоретическое - в профессиональных школах. Практическое обучение проходит на предприятии (3-4 дня в неделю), теоретическое обучение - в государственной профессиональной школе (1-2 дня в неделю). Обучение непосредственно на предприятии, где работа ведется по конкретным заказам клиентов, гарантирует, что будущие специалисты получают актуальные, практикозначимые знания и навыки.

На больших предприятиях, благодаря производственным учебным центрам, существует 3-е место обучения, которое может быть подготовлено для производственных заданий с целью выработки профессиональных навыков. В отраслях, представленных, в основном, малыми предприятиями, межпроизводственные центры дополняют производственное обучение.



(согласно Закона о профобразовании BBIG)



По состоянию на 1 октября 2014 г. в рамках дуального обучения существует 342 профессии - сферы ремесла, индустрии, торговли, сельского хозяйства, обслуживания и государственной службы. Их выбирает около 60% выпускников общеобразовательных школ (после девятого класса).

Отдельные профессии постоянно проверяются работодателями, наемными работниками и их заинтересованными союзами на актуальность и важность и, при необходимости, реформируются. Это происходит с согласия между государством, федеральными землями, профсоюзами и работодателями.

Дуальная система обучения решает две важные задачи для экономики и населения Германии:

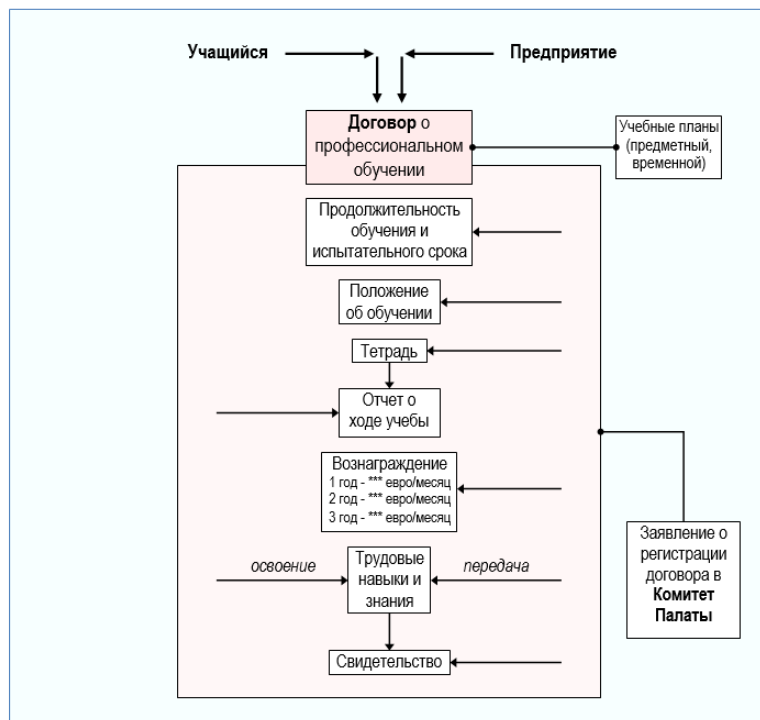
- обеспечивает немецкую экономику, особенно, малый и средний бизнес, квалифицированными специалистами;
- дает молодежи возможность получить полноценное образование, обеспечить трудоустройство и, таким образом, снижает градус социального напряжения в обществе.

В результате в Германии по сравнению, например, с Францией, почти не бастуют, а уровень безработицы среди молодежи не превышает 7% против более 35% во Франции. «Социальное спокойствие» достигнуто в результате того, что немецкая дуальная система образования ориентируется на потребности работодателей и создание обучающих предприятий.

Обучающие предприятия заинтересованы брать учеников, т.к. они сразу встраивают их в производство для выполнения неквалифицированной работы. Предприятия выплачивают ученикам сравнительно небольшую зарплату (примерно 500-600 евро в 1-й год, 800-900 – 2-й год, 1000-1100 – 3-й год – суммы разнятся в зависимости от профессий). Однако доход,

получаемый ими от использования «дешевой» рабочей силы, окупает все затраты.

К примеру, к концу 2-го года обучения и на 3-м году обучения учащийся достигает



производительности труда, сравнимой с показателями готового специалиста. Обученный каменщик получает зарплату по тарифу минимум 16 евро/час - около 2 560,00 евро в месяц. При условии полной занятости ученика на производстве работодатель может экономить половину зарплаты готового специалиста. Затраты предприятия на 1-го ученика в год составляют

в среднем 15 тыс. евро.

Одна из самых больших оплат в дуальном обучении у учеников, выбравших профессию каменщика – до 1000 евро в месяц, самая низкая – у обучающихся по профессии парикмахера.

Закон о профобразовании Федеральной республики Германии (BBiG) предписывает что существует свободный выбор профессии. Каждый может обучаться любой профессии. Но на практике дело обстоит так, что, например, требования к обучению на автомехатроника так высоки, что желающий должен предоставить аттестат об окончании гимназии или, по меньшей мере, хорошие оценки по окончании 11 класса.

Молодые люди или их родители заключают с одним из частных предприятий Договор о профессиональном обучении. Этот договор заключается на время обучения - как правило, на 3 или 3,5 года. По истечении этого срока предприятие не несет никаких обязательств по отношению к ученику или обученному специалисту. В договоре устанавливается также размер оплаты учащегося. Заработная плата рассчитывается с учетом возраста обучающегося и по мере продолжения обучения как минимум один раз в год повышается.

Ответственность предприятий и профессиональных школ, а также обязанности и права учащихся устанавливаются следующими законами и предписаниями:

- Закон о профессиональном образовании;
- Положение о ремеслах (регулирует подготовку по 41 ремесленной профессии);

- Положения об обучении по профессиям.

Система профобразования предполагает подготовку специалистов, подмастерье и мастеров по тем или иным профессиям.

В ремесленных предприятиях Германии занято около 12% всех трудящихся. Работает около 1 млн учебно-производственных предприятий.

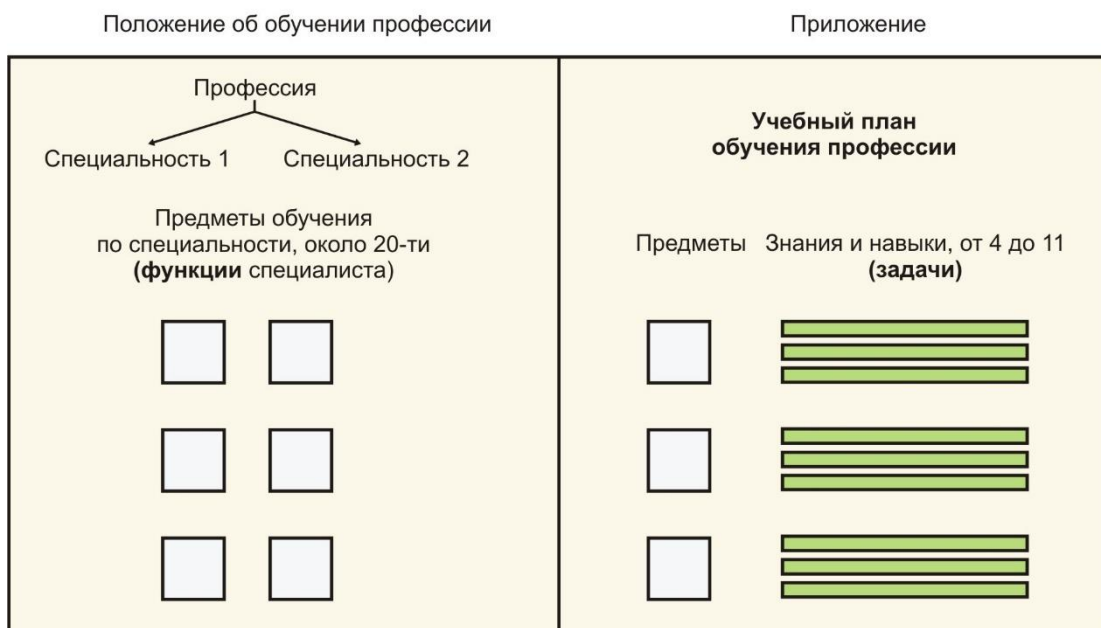
Кроме 41 ремесленной профессии, для подготовки по которым требуется специальное разрешение, еще существует 53 ремесленные профессии, для которых такое разрешение не требуется. Но чтобы открыть свой бизнес и быть обучающим предприятием, выпускники должны иметь уровень мастера ремесленных дел.

Кроме того, существует 57 ремесленных профессий, для которых получение мастера ремесленных дел не требуется. И лица, имеющие эти профессии, имеют право еще на уровне подмастерье создавать свой бизнес и также брать учеников.

Обучение регулируется Положением об обучении, которое, в свою очередь, гарантирует обеспечение единых стандартов. Положение об обучении, по согласованию, принимают Федеральное министерство образования и научных исследований (BMBF) и Федеральное министерство экономики и технологий.

Положение об организации профессионального обучения содержит:

1. название признанной обучаемой профессии;
2. продолжительность обучения; она должна составлять не более 3-х и не менее 2-х лет;
3. профессиональные навыки, знания, умения, являющиеся обязательным минимумом содержания профессионального обучения (квалификационная характеристика обучаемой профессии);
4. руководство по предметному и временному распределению обучения навыкам, знаниям, умениям (Рамочный план обучения);
5. экзаменационные требования.



Данное Положение регламентирует содержание Рамочного учебного плана. Работодатель, школа и палата в рамках Комиссии по обучению профессии определяют содержание Рамочного учебного плана, в частности - что должно быть освоено учеником на предприятии, что в профессиональной школе и что во внепроизводственном обучении.

В Рамочном плане нет привязки к средствам труда. Обучающие предприятия сами осуществляют привязку к имеющемуся у них оборудованию путем разработки своих учебных планов. Поэтому обучение имеет предельно конкретный характер, связанный с экономическим развитием обучающего предприятия.

Содержание обучения в профшколе утверждается министрами культуры соответствующих федеральных земель.

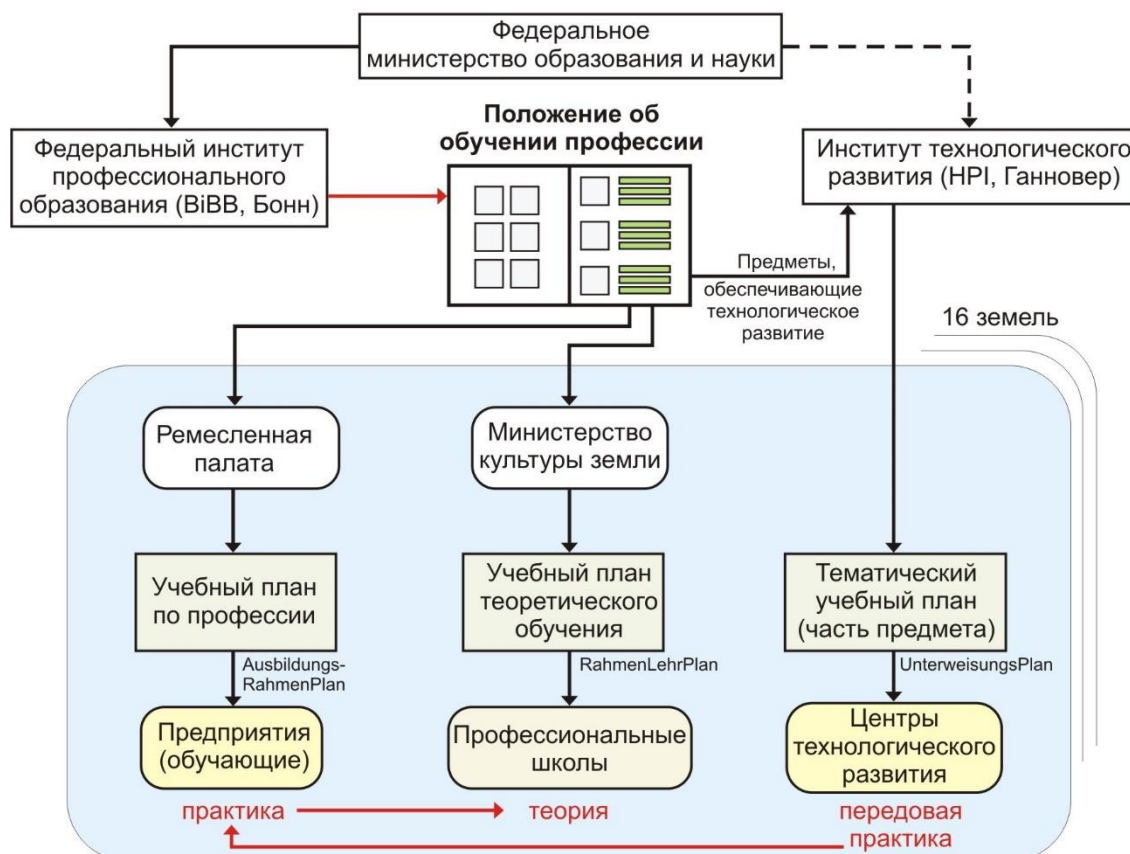
Организация обучения на предприятиях регулируется со стороны государства через ремесленные палаты, торгово-промышленные палаты (далее – ТПП), а также другие профессиональные палаты.

Если профобучение проводится на промышленных предприятиях, то оно относится к сфере ТПП, если на ремесленном предприятии, то – к ремесленным палатам.

Для профессионального образования по профессиям компетентными органами являются:

- в сфере сельского хозяйства, включая сельское домохозяйство - сельскохозяйственная палата;
- в области судопроизводства - палата адвокатов, палата патентных поверенных, нотариальная палата;
- в области аудита и налогового консультирования - аудиторская палата и палата налоговых консультантов;
- в области здравоохранения - палаты врачей, дантистов, ветеринаров, аптек.

Если подготовка к профессиональному обучению, профессиональное обучение, профессиональная переподготовка организована на ремесленных предприятиях, подлежащих лицензированию и не требующих лицензирования, а также на производственных предприятиях, аналогичных ремесленным, компетентным органом является ремесленная палата.



Ремесленные предприятия создают при себе обучающие центры, оснащенные самым современным, инновационным оборудованием. Это выгодно всем ремесленным предприятиям, т.к. они не могут себе позволить приобретать дорогое современное оборудование, не имея предварительно подготовленных учеников. Поэтому ученики проходят по согласованию предприятий с ремесленными палатами обучение в этих центрах – 3-5 недель в течение года.

Палаты оказывают консультационную поддержку предприятиям в вопросах открытия своего бизнеса, налогообложения, планирования, внешней торговли, профобучения и др.

Палаты проверяют предприятия на предмет пригодности брать учеников, регистрируют договоры о профессиональном обучении, которые были заключены между предприятиями и учащимися.

В профессиональном отношении пригодными являются лица, владеющие профессиональными навыками, знаниями, умениями, а также навыками, знаниями, умениями профессиональной и трудовой педагогики, необходимыми для проведения профессионального обучения.

Необходимыми навыками, знаниями и способностями обладает тот, кто:

- успешно сдал выпускной экзамен по специальности, соответствующей обучаемой профессии;
- успешно сдал признанный экзамен в учебном заведении или при ведомстве, проводящем экзамены, или успешно сдал выпускной экзамен в одной из государственных школ или в одной из школ, имеющих государственную аккредитацию по специальности, соответствующей обучаемой профессии;
- успешно сдал выпускной экзамен в одном из немецких высших учебных заведений по специальности, соответствующей обучаемой профессии, и достаточное время осуществляет практическую деятельность по своей профессии.

Кроме всего, палаты осуществляют контроль за обучением, проводят экзамены и выдают дипломы и аттестаты. В каждой палате имеются консультанты по обучению.

Палаты в Германии – органы общественного права, являются самоуправляемыми организациями.

Каждое предприятие должно быть членом либо ремесленной, либо торгово-промышленной палаты. ТПП курируют примерно 270 профессий, ремесленные – 122.

Предприятия делегируют своих представителей на собрание, организуемое палатой. Деятельность представителей не оплачивается. Собрание избирает правление, правление – президиум. Президиум избирает президента палаты.

Каждая палата имеет свое руководство и сотрудников. Правление назначает Генерального директора, который определяет других руководителей и сотрудников палаты. Это обыкновенные сотрудники, работа которых оплачивается.

Каждый, кто в Германии хочет иметь собственное дело (хочет открыть собственное предприятие), должен подтвердить определенную квалификацию. Для одних профессий - это диплом мастера, для других – свидетельство подмастерья. Решение об открытии предприятия малого бизнеса принимает палата – на основании подтверждения мастером или подмастерье своей квалификации.

Чтобы иметь право брать учеников, малое предприятие должно подтвердить, что оно имеет квалифицированного мастера обучения, т.е. работника, обладающего «педагогическими знаниями».

Палата организует выпускные экзамены по отдельным профессиям. Для этого создается экзаменационная комиссия, состоящая из 3-х человек: представитель работодателя, представитель профсоюза и преподаватель профессиональной школы. Ежегодно проводится около 500 тыс. экзаменов.

Выпускники дуального обучения имеют, как правило, 3, 4 или 5 уровень квалификации по Национальной рамке квалификаций.

Ремесленная палата г. Трир

Штатный состав Ремесленной палаты г. Трир составляет 150 чел. на 7 000 предприятий-членов палаты, а в соседнем районе Кобленц ремесленная палата объединяет 21 000 предприятий и в штате 250 сотрудников. Консультативным органом палаты является её совет по ПО, состоящий из 6 чел. (2 - работодателя, 2 – работника, 2 – представителя учебных заведений). 10 чел. сотрудников ремесленной палаты г. Трир обслуживают работу Совета ТиПО, который заседает 2 раза в год (весной и осень) средней продолжительностью 5-6 часов.

В палате три учебных центра по профилям – технологический, строительный и пищевой. Состав и специализации центров профессионального образования при ремесленных палатах зеркально отражают профильную структуру предприятий района.



Государственные профессиональные школы ведут только теоретическую подготовку.

Сотрудники ремесленной палаты 2 раза в год проводят анкетирование работодателей для составления аналитического отчета и ситуации на рынке труда в районе.

Для оснащения материальной базы центров обучения при палате технологический институт в Ганновере представляет консультации по видам учебно-технологического оборудования, количеству и уровню квалификации преподавателей для обучения на предлагаемом оборудовании. Ремесленная палата получает субсидии от Федеральных и земельных министерств в размере 70 % от стоимости приобретаемого учебно-технологического оборудования в учебные центры при обязательных собственных затратах в размере 30 %.

Бюджет Ремесленной палаты г. Трира составляет 10 млн. евро в год, в т.ч. 1 млн. евро – членские взносы, 9 млн. евро – доход за обучение и повышение квалификации. Членские взносы предприятий составляют 1 млн. евро на 7000 предприятий, т.е. на одно предприятие 140 евро в год. Величина членских взносов утверждается на ежегодных собраниях ремесленной палаты, в которых принимают участие 27 делегатов от 7 000 предприятий.



Организационная структура Ремесленной палаты:



Общее собрание Ремесленной палаты принимает решения:

- об уставе;
- о плане бюджетных средств и годовому отчёту;
- о величине взносов;
- о избрании главного управляющего;
- принимает положения о профессиональном обучении;
- об участии в обществах;
- о приобретении или продаже имущества.

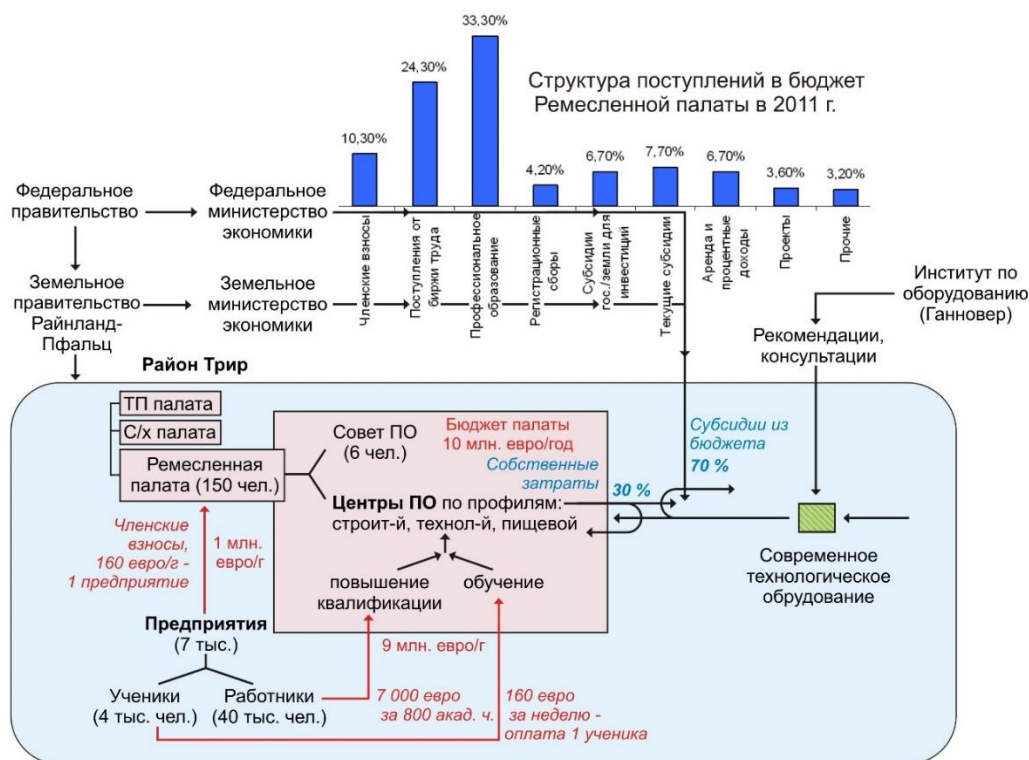
Структура участников общего собрания Ремесленной палаты:



Членство в палатах для предприятий обязательной, при этом они имеют право добровольно объединяться в отраслевые гильдии, которые представлены на земельном и федеральном уровне союзами.

Через учебные центры палаты проходит до 4 000 учеников в год. За неделю обучения 1 ученик выплачивает около 160 евро. Курс повышения квалификации для мастера составляет 7 000 евро за 800 академических часов. Будущие мастера учатся 3 раза в неделю (вторник, четверг с 18 до 21 ч., в субботу с 8 до 16 ч.). Многие ученики стремятся повысить свою квалификацию до мастера, т.к. зарплата рядового специалиста составляет 20 евро в час, а мастера 35 евро в час. Квалификация мастера позволяет проводить обучение и открывать свое предприятие.

Структура Ремесленной палаты г. Трир и поступления в бюджет:



Профессиональный путь в Ремесле

Общеобразовательная школа (9 -13 лет)



Дуальное образование (3 – 3,5 года)



Окончание: выпускные экзамены на подмастерье



Профессиональная деятельность как квалифицированного специалиста



Повышение квалификации (без отрыва от производства)



Мастер-курсы

(полное время или без отрыва от производства, приблиз. 600-1.200 часов)



Окончание: экзамен на мастера



Руководитель предприятия



Независимая предпринимательская деятельность



Дальнейшее обучение в вузах

Предложения по улучшению деятельности НПП и РПП

1. При РПП создавать учебные центры передовой технологической направленности и учитывать региональный отраслевой заказ на подготовку специалистов.
2. Формировать пул экспертов по отдельным предметным областям при НПП и РПП, аналогично Ремесленным палатам Германии, где существует экспертная база данных и списки экспертов с контактами опубликованы на сайте.
3. При организации деятельности сертификационных центров использовать успешный опыт Ремесленных палат по организации независимого экзамена учеников с детальным регламентом создания экзаменационной комиссии.
4. РПП согласовывать с предприятиями региона возможность проведения производственного обучения («ученичество-наставничество», производственной практики для учащихся колледжей, вузов и обучаемых в учебных центрах) и количества учебных, а не рабочих мест на период 1 или 3 лет для отдельного предприятия;
5. Определять возможность производственного обучения («ученичество-наставничество», практики) на предприятиях региона и придание им статуса «обучающего предприятия».
6. Вузам, колледжам, учебным центрам формировать заказ на производственное обучение (практику) на основании потребностей предприятий региона и возможного количества учебных мест на предприятиях.
7. Согласовывать учебные планы специальностей вузов, колледжей, учебных центров региона по профессиям, отобранным по заказу предприятий для производственного обучения (практики).
8. Содействовать организации производственного обучения (практики) на предприятии и последующему трудоустройству, контролировать условия работы учеников на предприятии.

Предложения по разработке и реализации совместного с Ремесленной палатой г. Трир проекта в области профессионального образования на 2015 - 2017 гг.

1. Организовать консультационное сопровождение долгосрочного немецкого эксперта (на 3 года) по проекту и направлениям деятельности департамента развития человеческого капитала. Первые 6 месяцев в департаменте развития человеческого капитала (г. Астана), оставшиеся 2,5 года в гг. Шымкент, Тараз, Кызылорда.
2. Организовать приезд в Казахстан из ФИПО (BIBB) эксперта из отдела по разработке положений о профессии и рамочных учебных планов.
3. Включить в проект профессию, связанную с сельским хозяйством.
4. Разработать функциональные обязанности и определить статус консультанта по профессиональному обучению для использования в Региональных палатах предпринимателей.

5. Провести семинары-тренинги для участников проекта (преподаватели колледжа, студенты, работодатели) в городах Тараз, Шымкент, Кызылорда для согласования функций с учетом региональных особенностей.

6. Организовать стажировки мастеров-наставников предприятий-членов НПП за счет средств Центра международных программ «Болашак» в Ремесленные палаты Германии.

7. Разработать и издать в рамках проекта путеводитель по внедрению дуального обучения в Казахстане с использованием немецкого опыта.

8. Создать информационный видеоролик для предприятий, РПП и колледжей, демонстрирующий эффективность дуального обучения.

Полезные ссылки в интернете:

1. Центральный союз немецких ремесленников www.zdh.de
2. Сайт «Ремесло» о профессиональном обучении www.handwerk.de
3. Учебный портал земли Рейнланд-Пфальц
<http://weiterbildungsportal.rlp.de/>
4. Центральная платформа для формирования международных партнерских отношений в сфере профессионально-технического образования и обучения www.imove-germany.de
5. Центр обучения и инноваций Ремесленной палаты Берлина
www.kfz-innung.berlin
6. Ремесленная палата Берлина www.hwk-berlin.de
7. Перечень профессий со списком требуемых знаний, практических навыков и особых требований www.berufenet.de

Материалы, ожидаемые от г-на Карела Криза на русском языке:

1. Закон о ремесле.
2. Устав Ремесленной палаты г. Трир.
3. Презентации экспертов Центрального союза немецких ремесленников - Рольф Паппенфус, Кристиан Шперле.
4. Презентация сотрудника ФИПО Андреаса Шульденцукера.

Участники стажировки выражают большую благодарность - г-ну Карелу Кризу, руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир),

г-ну Рольфу Паппенфусу, г-ну Кристиану Шперле сотрудникам Центрального союза немецких ремесленников,

г-ну Луцу Кридеману (Центр обучения Ремесленной палаты Берлина),

г-ну Раухут («Toyota Motor Company», Берлин),

г-ну Андреасу Шульденцукеру (Федеральный институт профобразования, Бонн),

г-же Анастасии Тульке (Sequa, Бонн),

*г-же Илоне Ризен (Russisch Schule, Бонн),
г-же Катрин Яинов, переводчице,
за создание комфортных условий, подробное информирование и
демонстрацию образцов успешного функционирования дуальной системы
обучения в Германии.*

*Особую благодарность выражаем г-ну Карелу Кризу за великолепную
организацию стажировки, интересное и содержательное проведение
экскурсий по городам Берлин и Бонн!*

Составители: Исабеков М.У., Назханов Т.К., Абубакиров А.Б.,
Бимаганбетов А.А., Бейсенбеков А.Б.,
Касымбеков М.Б., Цой В.И.

Дата: 22.10.2014

2. ОТЧЕТ о результатах обучающей поездки в Ремесленную палату г. Трир (Германия) с 13 по 19 июля 2015 г.

Цель поездки: изучение деятельности Ремесленной палаты г. Трир, обучающих предприятий, профшкол и ассоциаций ремесленников Германии для эффективной реализации проекта в Казахстане.

Участники: 15 чел. (НПП ДРЧК - 5 чел., РПП - 6 чел., ассоциации – 3 чел., РНМЦ – 1 чел.)

Перед поездкой участники составили проектные задания с 225 вопросами по организации дуального обучения в Германии. Организаторы учли эти вопросы при формировании программы поездки, а также составили ответы на большую часть вопросов на немецком языке. В течение месяца будет подготовлен перевод этих ответов на русский язык. На основании индивидуальных отчетов участников обучающей поездки составлен настоящий отчет. Дополнительно, участниками составляются задачи по организации дуального обучения в Казахстане, для составления сборника задач.

Учреждения, предприятия, вид работ

Ремесленная палата г. Трир

В регионе Трир (район) проживает около 500 000 человек, имеется 6 900 предприятий, на которых занято 35 000 человек работающих и 4 100 учащихся профессионального обучения (дуальное обучение), которые учатся по 80 профессиям. В регионе около 47% ремесленных предприятий, где работает до 4 человек, четверть предприятий ремесленников имеют до 9 занятых на производстве, и только 10% предприятий имеют в штате 20 и более человек. Всего в Германии 53 ремесленных палаты, они различны по направлениям и размерам. Ремесленная палата Трира (РП) считается одной из небольших, но результативных и несет ответственность за все ремесленные предприятия в регионе Трир по дуальному обучению.

Согласно Ремесленному Закону членство ремесленных предприятий в ремесленных палатах является обязательным. В Ремесленную Палату входят предприниматели-ремесленники и собственники предприятий близких к ремесленным предприятиям в округе Ремесленной Палаты (в данном случае регион Трир), а также подмастерья и ученики этих предпринимателей.

В Германии также существуют торгово-промышленные палаты (индустрия) и отличие от них ремесленных палат состоит в следующем:

- большинство предприятий управляется собственниками (мастерами),
- определенная часть деятельности на предприятии - это «ручная работа»,
- штучное производство (или небольшими партиями),
- ограниченное складирование,
- производство, ориентированное непосредственно на конечного потребителя,
- ведутся прямые переговоры с клиентами.

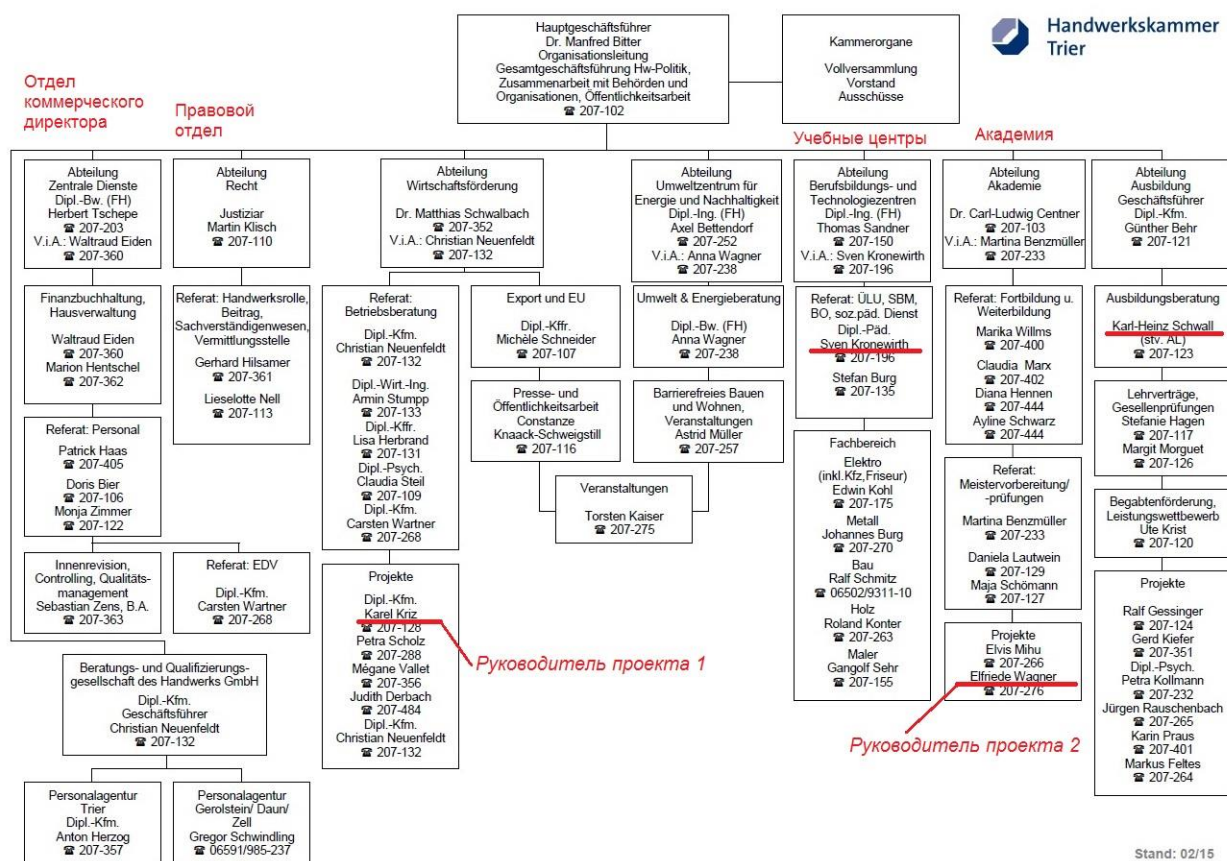


Рисунок – Организационная структура палаты

Ремесленная палата Трира представляет следующие 7 подсекторов экономики:

- строительство;
- техническое оборудование и торговля;
- механика;
- торговля в сферах моды, здоровья и гигиены;
- пищевой сектор;
- ручные ремесла;
- системы защиты окружающей среды и альтернативные технологии.

Основные задачи немецких ремесленных палат, в том числе и РП г. Трир заключаются в решении вопросов общественного правового характера и оказании сервисных услуг:

- регистрация предприятий;
- регистрация учеников;
- сотрудничество с государственными учреждениями (экспертизы, предложения, оценки);
- экзамены подмастерьев, в т.ч. обучение и повышение квалификации;
- экзамены мастеров, в т.ч. обучение и повышение квалификации;
- контроль за Гильдиями и ремесленными предприятиями округа;
- арбитражная система;
- управление предприятием;

- управление качеством;
- уход за историческими памятниками;
- технологии, инновации и др.

В РП региона Трир работает в административном центре 150 человек, ремесленной палате в этом году исполнилось 115 лет (основана в 1900 г.). В ближайшее время начнется строительство нового административного здания и Центра профессионального и технологического обучения на сумму 40 млн. евро (40% - федеральный бюджет, 30% - земельный бюджет, 30% - средства ремесленной палаты).

Бюджет РП 12 млн. евро в год, в т.ч.:

- плата за услуги – 30%;
- субсидии – 35-40%;
- взносы – 30%.

Членство в палатах для предприятий является обязательной, при этом они имеют право добровольно объединяться в отраслевые гильдии, которые представлены на земельном и федеральном уровнях союзами.

Через учебные центры ремесленной палаты Трир обучение проходит от 3600 до 4 100 учеников в год. За неделю обучения 1 студента выплачивается предприятиями около 160 евро. Курс повышения квалификации для мастера составляет от 5 000 до 10 000 евро за 800 академических часов. Будущие мастера учатся 3 раза в неделю (вторник, четверг с 18 до 21 ч., в субботу с 8 до 16 ч.). Многие подмастерья стремятся повысить свою квалификацию до мастера, т.к. зарплата рядового специалиста составляет 20 евро в час, а мастера 35 евро в час. Квалификация мастера позволяет проводить обучение и открывать свое предприятие.

Требования к статусу обучающего предприятия: оборудование и МТБ, наличие ответственных за обучение и соответствующая сфера деятельности. Оценку предприятия на соответствие статусу обучающего проводит контролер, наблюдатель за производственным обучением от Ремесленной палаты. Не должно быть криминального прошлого у мастеров-наставников, что определяется запросом в полицию.

Требования к оборудованию, МТБ обучающего предприятия регламентируются в документе «Betriebsseignungsverordnung».

Предприятия обращаются с запросом в Ремесленную палату на предмет возможности принятия обучения студентов. После выявления нарушения для предприятий могут быть введены ограничения на прием студентов. Фонд обучения, в который отчисляют денежные средства предприятия для обеспечения производственного обучения, создается только в строительной отрасли.

В организации дуального обучения реализуется принцип «снизу-вверх». Реализаторы («внизу») могут варьировать, подстраивать под себя нормативно-инструктивное, методическое поле. Государство старается держаться на расстоянии от оперативного управления дуальным обучением.

В профессиональном обучении студентов по ремесленническим профессиям различают три направления:

- теоретическое (профшкола),
- производственное (предприятие),
- непроизводственное обучение (учебные центры при Ремесленных палатах).

В Германии три места обучения (предприятие, учебный центр, профшкола), в Казахстане нас два (колледж, предприятие).

Продолжительность по местам обучения за учебный год (40 недель, 9 мес.):

- 1) предприятие – 21-20 недель;
- 2) профшкола – 17-16 недель;
- 3) учебный центр при РП – 3-4 недели.

Обучение на мастера длится 1,5 года с отрывом и без отрыва от производства. Экзамен на мастера включает: 1) практическую подготовку по профессии; 2) теоретическую подготовку по профессии; 3) основы бизнеса, право; 4) основы педагогики. Последний компонент требует подтверждения с течением времени.

В административной дирекции палаты 18 чел. Отделы: правовой, образования, занятости и регистрации учеников, поддержки предпринимателей и консалтинговых услуг, ревизии, центр окружающей среды.

Каждые 6 месяцев проводится мониторинг 7 000 предприятий, ремесленная палата обладает информацией по вакансиям. Данную функцию выполняет соответствующий отдел из 3 человек в структуре ремесленной палаты.

Задачи учебного центра при палате:

- 1) непроизводственное обучение;
- 2) дополнительные знания;
- 3) профориентация школьников (14-15 лет) с 8 класса по 10 полных дней.

В учебном центре составляется график для школьников на 18 месяцев, как на платную услугу от профшкол.

В центрах по автоделу изучаются практические ситуации. В устройствах автомобилей встроены типичные поломки, ошибки для определения и устранения учениками. Большинство автомобилей предоставлены спонсорами и обновляются каждые 12 лет.

В районе Трир размещаются три палаты: Ремесленная палата, Торгово-промышленная палата и Сельско-хозяйственная палата.

В Ремесленную палату объединяются предприятия малого и среднего бизнеса, которые сами изготавливают продукцию, малыми партиями, имеют личный контакт с потребителями.

Ремесленная палата Трир объединяет 7 тыс. предприятий (из них 1600 обучающихся – 23%), 35 тыс. работников, 80 профессий и 3600 учеников (на 10 работников – 1 ученик).

Профшколы подчиняются земельным министерствам. Немецкая дуальная система отличается по отдельным землям.

В дуальном обучении участвуют выпускники школ:

- основной (9 лет) – 45%;
- реальной (10 лет) – 45%;
- гимназии (12 лет) – 10 %.

В реальной школе изучение двух иностранных языков: один обязательный и один на выбор, например, английский и французский. В гимназии изучение двух иностранных языков обязательно и один на выбор.

Около 4% не завершают обучение в школах и через подготовительные курсы включаются в дуальное обучение. Данную функцию выполняют государственные профшколы партнеры обучающих предприятий как площадки теоретического обучения.

Существуют профессионально-отраслевые, профессионально-технические школы и школы для подготовки к обучению в университет в течение 1 года.

Безработица среди немецкой молодежи после дуального обучения – 7%, в Швейцарии – 2-3%, в других европейских странах – 40-50%.

Мастер после обучения при РП и сдачи экзамена соответствует 6 уровню Европейской рамке квалификаций. В Германии очень распространено вечернее обучение на «Мастера», заработная плата позволяет покрывать расходы на обучение (8 000-10 000 €). Мастер-наставник не получает никаких льгот, надбавок к заработной плате. Единственной выгодой является то, что вся «выработка» учащегося «идет в зачет» мастеру.

По сути, существующая система обучения по регулируемым 340 профессиям по дуальной системе в Германии, **в ремесленных областях** является триальной, так как обучение проходит в трех местах: производственное обучение в ремесленных предприятиях, теоретическое обучение в профшколах и внепроизводственное (межпроизводственное) обучение основам профессии в Центрах профессионального обучения, в РП Трира это в Центре профессионального и технологического обучения.

Центр профессионального и технологического обучения ремесленной палаты региона Трира состоит из 60 штатных и 220 внештатных наставников и преподавателей. Учебный потенциал данного центра состоит из 700 ученических мест в цехах и мастерских и около 500 учебных мест в классах.

Таким образом, всего работают в административной части и Центре профессионального и технологического обучения РП Трира - 210 штатных и 220 внештатных человек.

В каждой палате имеется человек, занятый мониторингом, наблюдением и контролем за обучением на предприятии. Во всей Германии таких наблюдателей 180 человек, в разных ремесленных палатах их число разное, от 1 до 5 человек, например, в Берлине, Гамбурге и Франкфурте по 5 таких наблюдателей.

Основная роль наблюдателей состоит в проверке условий для обучения на предприятии: проверка пригодности предприятия и мастера/инструктора (в разных переводах звучат по-разному) для обучения, подтверждение соответствия предприятия условиям обучения. Своего рода сертификация

предприятия по готовности обучать через проверку наличия необходимого оборудования и машин, охраны труда и техники безопасности, соответствия экологическим стандартам и требованиям, имеющихся действительных клиентов, для которых производится продукция или услуга, в том числе обеспечение клиентскими заказами для работы студента (обучающегося), а также мониторинг выполнения стандартных условий по обучению и конечно соблюдение требований основных законов. К примеру (если это требование есть к подготовке по профессии), имеется ли в обучающем производстве «учебный уголок» (Lernbüro) – специально отведенное место обучения на производстве, где студенты проходят часть теоретических занятий, которое может быть оборудовано письменными столами, компьютерами и др.

Если в период проверки наблюдатель обнаруживает нарушения (недостатки) для их устранения определяется разумный срок. В некоторых случаях по итогам работ наблюдателей предприятия могут быть лишены лицензии на обучение.

Мелкие ремесленные предприятия, где обучение узконаправленно для комплексного обучения студентов всем компетенциям и навыкам создают обучающий консорциум. Обучающий консорциум – вид совместного обучения, при котором несколько малых или средних предприятий заключают договора с обучающимися студентами и обмениваются ими в оговоренные периоды и на определенных условиях. Аналогичная статья, дающая возможность производственному обучению в нескольких местах, имеется и в договорах о профессиональном обучении.

Еще одной возможностью предоставления дополнительного обучения по наполнению профессии всеми необходимыми квалификациями является обучение вне производства. Внепроизводственное обучение проводится в специальных заведениях и часто финансируется как частными субъектами, так и государством, на примере региона Трир такой Центр профессионального и технологического обучения располагается при ремесленной палате.

Еще одной ключевой задачей палат в профессиональном образовании является организация и проведение экзамена, а именно:

- разработка и опубликование экзаменационных правил по согласованию со всеми заинтересованными сторонами (предприятия, профшколы);
- создание экзаменационных комиссий;
- подготовка проведения промежуточных и заключительных экзаменов.

Профессиональная школа по ремеслу и технике

Staatlichen Berufsschule für Gewerbe und Technik

Учащихся в профшколе 2,5 тыс. чел., из них 2,1 тыс. по дуальному обучению, 400 чел. подготавливаются к обучению в университет. 140 групп обучения и 100 преподавателей. Школа обучает техническим профессиям. Ученики 1-2 дня проводят в школе, 3-4 дня на предприятии.

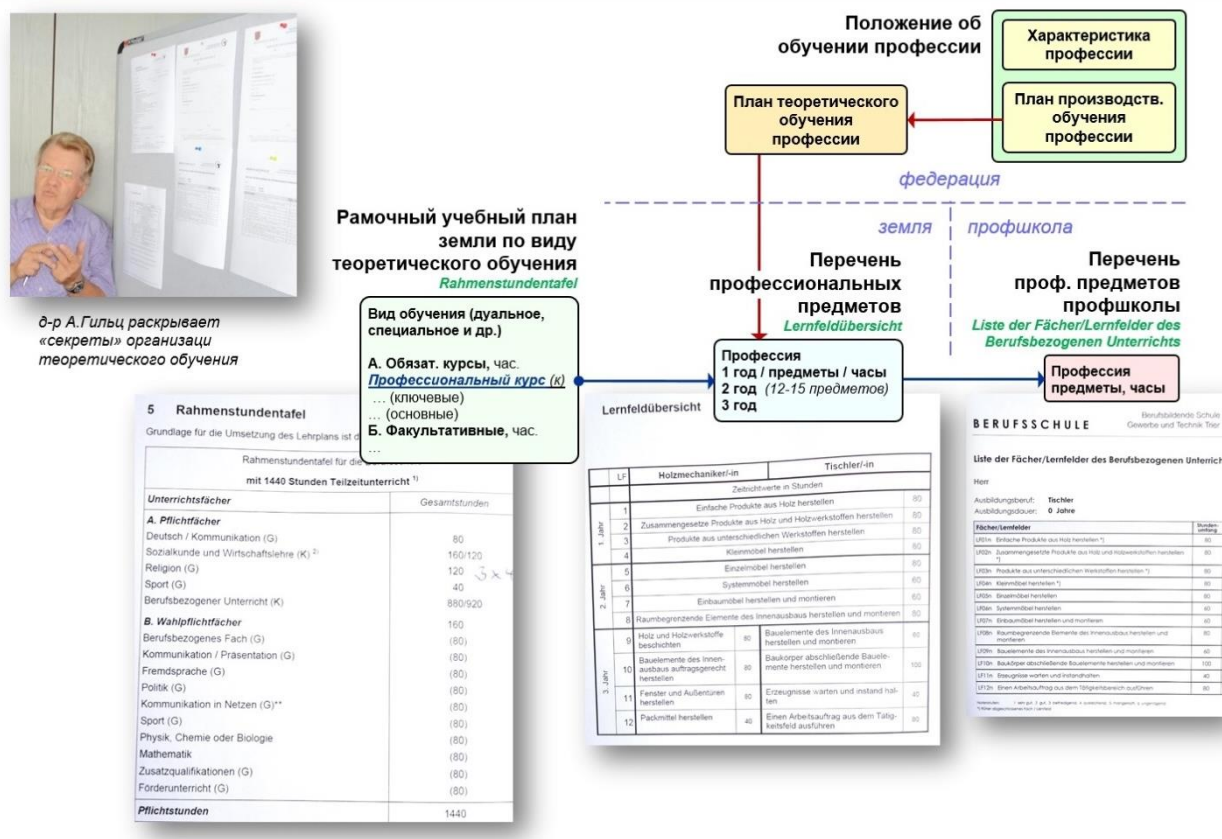


Рисунок – Учебные планы теоретического обучения профессиональных школ

Школы по каждой земле составляют учебный план по отдельной профессии на основании Положения об обучении профессии. Школы обращаются к палатам, по поводу отсутствия в экзаменационных материалах того, что было изучено в профшколе. В Германии работодатели оценивают результаты деятельности профшкол. Независимость и объективность оценки результатов обучения достигается равным участием в экзаменационной комиссии трех сторон – работодатели, профсоюзы работников, учителя профшкол. Суть дуального обучения в кооперации указанных сторон. Кооперация сторон – это сердце дуального обучения.

В обучающихся группах от 5 до 30 учеников. Зарплата учителям начисляется из федерального и земельного бюджетов, а МТБ профшкол финансируется из городского бюджета.

Профшкола приглашает мастеров-наставников предприятий для обсуждения теоретического учебного содержания.

Даже с учетом высокого технологического оснащения учебных классов, занятия которые там проводятся, относятся к теоретическому обучению. В столярном кабинете проводятся занятия для выпускников основной школы, которые еще не определились с профессией для дуального обучения. Эти занятия относятся к профориентационной работе.

Сложность в реальном обеспечении рабочей силой фактического заказа общества. Во время каникул учеников отпускают с предприятий, это записано в договоре об обучении:

- не менее 30 рабочих дней, если ученик на момент начала календарного года не достиг 16 лет,
- не менее 27 рабочих дней, если ученик на момент начала календарного года не достиг 17 лет,
- не менее 25 рабочих дней, если ученик на момент начала календарного года не достиг 18 лет,
- не менее 24 рабочих дней, если ученик на момент начала календарного года старше 18 лет.

3 мастерских в профшколе предусмотрены для 40 чел. в год для пробуждения интереса к той или иной профессии.

В дуальном обучении отсутствует понятие «практика», реализуется производственное обучение. Отсутствуют типовые и рабочие учебные планы.

Учебное содержание в профшколе строится на подходе, когда ученики решают заказы и проблемы клиентов. В таком подходе используется групповая работа учеников, когда одна группа оценивает решение и презентации других групп. Ученики себя оценивают и учителя. В аудиториях одноместные столы, которые легко перемещаются. Немецкий язык и математика преподаются на примере реализации заказов клиентов.

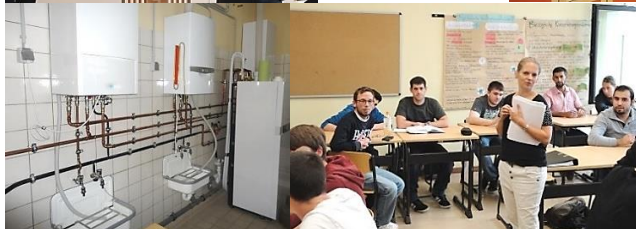
В обучении нет отдельных учебных предметов, а есть области (сегменты, части, виды деятельности) профессий, количество которых в среднем составляет 12-13, и указаны в Положении об обучении соответствующей профессии.

Выпускники дуального обучения получают свидетельство или справку профшколы, производственное свидетельство от предприятия и сертификат палаты. Свидетельство или справка профшколы выдается по итогам каждого учебного года с перечнем изученных дисциплин.

Учителю предоставляется относительная свобода по содержанию учебного материала и методам обучения. Качество и результативность обучения учеников обеспечивается обязательным обучением и подготовкой учителей, статус которых приравнивается к государственным служащим.

Например, по дисциплине «Простые изделия из дерева» для столяров объемом 80 ч., разработано единственное государственное предписание на 1 листе с целью и описанием того, что должно быть изучено. Детально предписан порядок проведения экзамена. А путь получения знаний и освоения умений разрабатывается учителем, который является высокообразованным специалистом. Администрация не дает рецепт как обучать, они ожидают, что учитель это сделает сам. Администрация школ контролирует учителей 2-3 раза в год. Вначале администрация доверяет учителю, т.к. он обученный человек.

Ответственность за теоретическое обучение по учебным дисциплинам несет группа учителей. Учебный план проверяет и директор школы, он распределяет его разделы по руководителям отделений. Учителя хорошо мотивированы по оплате труда. Контроль за ними осуществляется по промежуточным экзаменам.



В рамках учебного предмета формируются единицы (модули). Например, по дисциплине «Простые изделия из дерева» для столяров объемом 80 ч., разработана единица «Изготовление вешалки» объемом 20 ч. с сопутствующими материалами. Положительный опыт Германии – обучение на реальном опыте.

В годовой справке или свидетельстве указывается время отсутствия ученика на обучении. Профшкола сообщает о текущих пропусках на предприятие. Годовую справку или свидетельство подписывают предприятия и родители ученика. Итоговый сертификат выдают ТПП, РП или С/Х П в при успешной сдаче выпускного экзамена.

Столярное предприятие г-на Мюллера Р., президента Ремесленной палаты

Предприятие было создано 150 лет назад и перешло г-ну Мюллеру Р. от отца. 60% клиентов на продукцию мастерской из Люксембурга (высокообеспеченный контингент относительно населения Германии). Предприятие частично выкуплено итальянской фирмой «Браконье». Состав работников – 4 чел. («Мюллер») и 10 чел. («Браконье»). Всего 2 мастера-наставника. С 1981 г. по 2015 г. производственное обучение на предприятии прошли 15-20 учеников. Убытков от производственного обучения предприятие не испытывает. 1 год – ученик прибыль не приносит, 2 год – окупает себя, 3 год – приносит прибыль.



Рисунок – Выпускная (экзаменационная) работа студента (эскиз, чертеж, калькуляция, изделие) столярной мастерской

Для выполнения экзаменационной работы ученику на предприятии выделяется 100 часов и экзаменационный проект ученика может стоить от 5 000 до 8 000 евро, который покрывается предприятием.

Ассоциация гильдий ремесленников Трира

Kreishandwerkerschaft MEHR und Trier Saar-burg

В Трире две Ассоциации гильдий ремесленников, *Kreishandwerkerschaft MEHR und Trier Saar-burg* – одна из них. Она включает 30 гильдий, в которые объединены 1100 предприятий и представляют 46 профессий, по которым работают и обучаются 1000 учеников (2014 г.) в основном пекарей и столяров. Для 126 групп учеников созданы 46 экзаменационных комиссий (одно по каждой профессии). Ученики-столяры сами выбирают экзаменационное изделие, это является исключением, т.к. по другим профессиям, комиссия определяет для ученика экзаменационное изделие, продукцию.

Гильдии создаются на основе добровольного объединения ремесленников. В правлении Ассоциации гильдии *Kreishandwerkerschaft MEHR und Trier Saar-burg* входят 7 чел.

С 2013 г. Ремесленная палата Трир передало право приема экзамена (промежуточных, итоговых) Ассоциациям гильдии ремесленников, т.к. члены гильдии ближе к обучаемым профессиям, чем члены палаты. Это право у гильдий существовало ранее, еще в 1960 годах и вот снова к ним вернулось.

Задачи Ассоциации гильдии по обучению: 1) создание экзаменационных комиссий, 2) содержание экзамена, 3) оценка, проведение экзамена, 4) выдача сертификата (механизм Трира).

Членские взносы формируются на основе годового бюджета Ассоциации, который распределяется на всех членов, и по размеру меньше обязательных взносов в Ремесленную палату Трира. В гильдии выгодно вступать обучающим предприятиям. Здание, соответствующее всем экологическим требованиям, принадлежит Ремесленной палате Трир, а Ассоциация гильдий его арендует. Функция Ассоциации и гильдий - защищать интересы ремесленников. Каждая гильдия и Ассоциация имеют свой устав, который согласовывается Ремесленной палатой Трира. Гильдия решает две задачи: через обучение обеспечить предприятия-члены работниками, и представлять интересы своих членов.

Отраслевые союзы создаются отдельно от Ассоциаций гильдий для решения проблем отраслей.

Члены экзаменационной комиссии Ассоциации избираются на 5 лет и половина из них утверждается Ремесленной палатой или правительством земли. Работают члены комиссий безвозмездно. Правление Ассоциации гильдий также работает на добровольной основе, за исключением освобожденных работников. Много различных видов общественных работ в Германии выполняются безвозмездно.

Экзамен включает:

1) письменную часть из трех разделов, если раздел не сдан письменно его можно сдать устно;

2) практическая часть (регламентировано Положением об обучении профессии);

3) профессиональный диалог (беседа) с членом экзаменационной комиссии.

Необходимо выполнить не менее половины (50%) экзаменационных (теоретических, практических) требований для получения сертификата. Допускается две пересдачи экзамена, через каждые полгода. После двух раз при отрицательном результате, ученик не имеет права обучаться по данной профессии в Германии. Предприятие обязано только на полгода продлить ученику производственное обучение. Предприятия оплачивают экзамен.

Ученик на предприятии - это не балласт, а место выгоды, которое наряду с работником, обеспечивает существенный вклад в выполнение заказов клиентов.

Отношения «обучающее предприятие – ученик» аналогичны отношениям «государство – университеты», когда и предприятия, и государство вносят свой вклад в подготовку специалистов.

Почему работодатель заинтересован в инновациях и обучении? Если ремесленник (в том числе подмастерье) сделал работу некачественно по заказу, клиент обращается в суд. Суд рассматривает все ли последние предписания (законы, нормы, требования, инструкции)

знает и использовал ремесленник (в том числе подмастерье). Поэтому работодатель заинтересован в обновлении знаний работников.

Ассоциация гильдий регулярно вносит предложения для изменения Положений об обучении профессии или учебного плана теоретического обучения в профшколах. Комитет по профобразованию при Ремесленной палате заседает не менее 2-х раз в году.

Для определения соответствия требованиям (наличие мастеров, соответствующего оборудования) статуса обучающего предприятия контролеру Ремесленной палаты помогает представители гильдии ремесленников, т.к. они более компетентны по вопросам технологии и оборудования.

Обучающее предприятие "Volkswagen" (продажа, обслуживание, ремонт)

Центр "Volkswagen" (продажа, обслуживание автомобилей, всего 120 сотрудников, в день ремонтируют 70 автомобилей 56 сотрудников техперсонала) - обучающее предприятие (16 учеников, 1 ученик на 1-го наставника). В год оставляют на предприятии от 1 до 4 учеников. Для работы и обучения в этом центре ученики проходят конкурс, который иногда составляет 35-40 чел. на 1 место.



Федеральный институт профессионального образования (BIBB, Бонн)

Федеральный институт профобразования (ФИПО) существует более 45 лет (1970 г.) согласно закону о профобразовании, который был принят в 1969 г. (изменен в 2005 г.).

В дуальном обучении Германии обучаются 520 тыс. учеников в год на 450 тыс. обучающих предприятиях и в 1600 профшколах. Регламентируется законами о профобразовании, профшколах, положениями об обучении профессиям, рамочными учебными планами.

Положение об обучении профессии включает:

- название профессии;
- продолжительность обучения;
- квалификационная характеристика;
- рамочный план обучения на предприятии;
- экзаменационные требования.

Всего в Германии существуют около 30 000 профессий, в дуальном обучении регламентированы 340 профессий. 10 лет назад было 980 профессий в дуальном обучении, сейчас – 340, для упрощения системы.

В настоящее время в Германии в целом учится около 1,6 млн. человек по дуальной системе по 340 профессиям (количество профессий ежегодно к 1

августа пересматривается, обычно перечень регулируемых профессий колеблется от 328 до 350 наименований, поэтому для удобства всегда указывается в среднем 340 профессий). Ежегодно, свыше 500 000 выпускников школ выбирают обучение по дуальной системе. Продолжительность обучения составляет от 3 до 3,5 лет. Местами обучения являются до 4 дней в неделю предприятия (практическая часть) и от 1 до 2 дней в неделю профессиональные школы (колледжи) для изучения теории. Также в ремесленной области организуются дополнительные непроизводственные практические учебные курсы в ремесленных Центрах обучения. Всего в стране около 450 000 обучающихся предприятий и 1 600 профессиональных школ.



На федеральном уровне нет единого классификатора профессий, кроме регулируемых примерно 340 профессий. Земли сами регулируют эти профессии. Обучение осуществляется на виды деятельности (340 профессий - регулируемых), а не только на одну конкретную деятельность (30 тыс. профессий - нерегулируемых).

Центры обучения при Ремесленных и Торгово-промышленных палатах называются «межпроизводственными», «непроизводственными», «надпроизводственными» и располагают оборудованием, которого нет в МСБ, и не участвуют в производстве продукции под заказ. В русских печатных материалах эти центры чаще называют Центрами компетенций.

Без регистрации договоров об обучении (студент, предприятие, РП, ТПП) нахождение учеников на предприятии сводится к практике.

Причины расторжения договоров об обучении:

- предприятие (несоответствие знаний и способностей ученика) – 50%;
- учащиеся (здоровье, ошибка выбора) – 20%;
- обоюдно – 30%.

В общем расторгается около 30-40% договоров, при этом ученики не остаются без договора, ведется работа по профессиональной переориентации на другую профессию.

Годовой бюджет ФИПО 30 млн. евро (на управление и персонал). При этом проектная деятельность ФИПО составляет 160 млн. евро, поддерживается государством и превышает административный бюджет в 5 раз. Президент назначается федеральным МОН. 630 сотрудников в 1 центральном и 4-х отраслевых отделах по 16 направлениям.

1,5 млн. учеников, из которых 900 тыс. в промышленности и торговле, 450 тыс. в ремесленном производстве, 38 тыс. в сфере общественных услуг. Более 500 тыс. экзаменов регистрируется ежегодно.

Функции и направления деятельности BiBB (ФИПО) могут быть стратегическими ориентирами развития профобразования в Казахстане.

Процесс разработки нового Положения об обучении профессии составляет 9-12 месяцев. Отсутствует отдельный бюджет на разработку Положений об обучении профессии.

Центры обучения при Ремесленной палате Кобленца по металлообработке

Всего при Ремесленной палате Кобленца функционируют 14 учебных центров профобразования. В центре металлообработки размещена модель конвейерной линии с роботами фирмы «Сименс», на которой занимаются и ученики, и взрослые. Линия стоимостью 1 млн. евро приобретена за счет субсидий BIBB (70%) и собственных средств центра (30%). 7 мастерских по автоделу. Работники центра подготовлены к работе с разными категориями обучаемых (учеников, взрослых, специалистов, бывших военных и других заинтересованных лиц). В сварочной учебном зале 128 постов, по итогам обучения в которой выдают сертификат международного образца. При этом центр сертифицирует аналогичные сварочные места обучения, в разработке и строительстве которых приняли участие.



Профессиональные компетенции наставника-инструктора

Одним из важнейших элементов немецкой дуальной системы является работа мастеров системы профессионального образования, которые формируются из работников организаций работодателей. Регламентируют работу мастеров «Директива о пригодности инструкторов», где определен ряд требований:

- разработка содержания обучения;
- обеспечение достижения обучающимся положительных результатов (в том числе условий, которые способствуют успешному обучению и развитию культуры мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с обучающимися);
- выбор методов и материалов обучения соответственно целевой аудитории и использование их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией;
- определение потребностей в сотрудничестве с учреждениями-партнерами.

Поддержку обучения наставников (инструкторов) с методической точки зрения осуществляет Федеральный институт профессионального образования, использующий интернет-портал FORAUS (дословно можно перевести как «для мастера»). Портал служит единой площадкой, где размещаются разработанные материалы для дистанционного обучения, оказываются



консультационные услуги, анонсы о проводимых курсах и тренингах, организован форум по обмену опытом между инструкторами/мастерами.

Инструктор/мастер – компетентное лицо, зарегистрированное в соответствующей палате (РП, ТПП), человек профессионально подходящий для проведения производственного обучения. Инструктор/мастер должен обладать профессионально-педагогическими умениями и знаниями и иметь базовые знания предпринимательства, чтобы приумножать число мелкого и среднего бизнеса. Поэтому подготовка и оценивание мастеров состоит из четырех частей: профессиональная практика, профессиональная теория, бизнес курс или основы бизнес и педагогика.

Мастером может быть человек, получивший квалификацию подмастерья (по дуальной системе, например). Курсы обучения инструкторов проходят чаще всего без отрыва от производства: в выходные или вечернее время, длительностью обучения до 1,5 лет. Стоимость обучения варьируется от 5 тыс. до 10 тыс. евро. В особых случаях, при положительном личном досье (характеристика), достаточном опыте работе по профессии (не менее 5 лет), хороших отметках при профессиональном обучении, РП может решением комиссии присвоить квалификацию мастера без экзамена, порой это составляет до 2/3 обучающихся на мастеров. За последние 10 лет РП Трира предоставила такие исключительные условия от 800 до 1000 подмастерьям. В РП Трира ежегодно обучаются на мастера до 250 человек.

После получения квалификации мастера, ему рекомендуется брать не более 1-2 учеников, при этом РП контролирует соблюдение условий обучения, за трудовыми отношениями, за работой мастера и в целом за всей обучающей деятельностью на производстве.

Если мастер в силу объективных причин не может взять на себя всего обучения, то часть обучения можно поручить уполномоченному по обучению. Уполномоченный по обучению соответствует не всем законодательным требованиям, относящимся к инструкторам, но может преподавать отдельные элементы программы. Таковым может быть, к примеру, опытный и квалифицированный подмастерье. Важна при этом постоянная коммуникация между мастером и уполномоченным по обучению.

Для каждой из 340 регулируемых профессий в стране разрабатывается Положение об обучении профессии. Это единый источник и основа профессионального обучения на предприятии.

Программа обучения может быть дополнена предложениями гильдии, экспертизу программа проходит в специальной структуре - Комитете по профессиональному образованию, где представлены равными частями представители работодателей, работников и профшколы. Обычный состав Комитета из 18 человек по 6 человек от каждой стороны. Комитет утверждает изменения в рамочных учебных планах и положении об обучении профессии (регламентах обучения по профессиям), утверждает новые профессии (квалификации).

Профориентационная работа

Поиск учащихся работодателями не ведется, но со школьниками проводится определенная профориентационная работа. Во-первых, в программе школьного обучения предусмотрена «школьная практика», когда ученик обязан провести 1 или 2 недели на предприятии (предприятиях) с целью ознакомления с профессиями. Во-вторых, Ремесленная палата организует по графику занятия в своих учебных центрах в течение учебного года, также с целью ознакомления с миром профессий.

Далее, ученик, определившийся с выбором профессии, подает резюме непосредственно на предприятие с целью заключения Договора об обучении. Договор об обучении может заключаться с молодым человеком и после предварительного собеседования либо после тестирования.

Профориентация включает школьную практику и экскурсии на предприятия и учебные центры при Ремесленных палатах, практические курсы в учебных центрах РП и профшколах.

Профориентация реализуется напрямую в интересах предприятий (работник-ученик приходит к ним), а не подменяется маркетингом учебных заведений по набору абитуриентов, особенно на платное обучение.

В РК требуется взглянуть на профориентацию от исходного заказчика на работника – предприятие, а не посредника – колледж, вуз, оказывающего платные образовательные услуги. Возможно по регионам, надо выбрать отдельные востребованные профессии и на них сосредоточить профориентационную работу.

Материалы, которые необходимо получить от РП Трир на русском языке

1. Положение о подготовке мастеров.
2. Закон Betriebseignungsverordnung (требования к оборудованию, МТБ обучающего предприятия).
3. Закон о школах федеральных земель.
4. Рекомендации БИББ по составлению Положений о профессии (7 стр.)
5. Рамочный учебный план профшколы по любой профессии.
6. Положение о подготовке мастеров (учебный план)
7. Директива о пригодности инструкторов (или Положение о профессиональной квалификации инструкторов).
8. Ремесленный закон.
9. Положение о проведении экзамена.

Дополнительные вопросы по материалам РП Трир

1. Уточнить чем отличаются инструктор и инструктор по совместительству?
2. Кто такой заведующий по обучению, какие у него компетенции?
3. Что такое общая схема обучения? Как она выглядит?
4. Что такое производственный план обучения? Как она выглядит? В чем разница от общей схемы обучения?

Полезные ссылки

Ремесленная палата г. Трир <http://www.hwk-trier.de/> www.facebook.com/hwktrier
Немецкий портал об иностранных профессиональных квалификациях <https://www.bq-portal.de/db/berufsbildungssysteme/704>
Федеральный институт профессионального образования, Бонн www.bibb.de
Признанные профессии <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7408>
Регулируемые профессии
<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/themeList.do?showCategories=true&themeld=TC+02&parentCategory=TC+02&lastTheme=Reglementierte+Berufe>
Положения о профессиях (разные варианты поиска и представления) <http://www.bibb.de/berufe>
Технологический институт ремесел, Ганновер www.hpi-hannover.de
Ремесленные профессии с соответствующими планами межпроизводственного обучения (в учебных центрах Ремесленных палат)
http://www.hpi-hannover.de/bildung_uelu/Beruf_Liste.htm
Центральный союз немецких ремесленных палат
<http://www.zdh.de/handwerksorganisationen.html>
Вестник федеральных законов Германии www.bundesgesetzblatt.de
Сервис Федерального вестника (издательство) www.bundesanzeiger.de
Посещение Ассоциации гильдий ремесленников района Трир, 16.07.2015 http://www.das-handwerk.de/319.html?&L=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1361&cHash=94ee4803a224ba34247eea99c542cf
Рекомендации (7 стр.) главного комитета федерального института профессионального обучения (BIBB) от 26 июня 2014 к структуре и оформлению Положений об обучении профессии www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf
Список регулируемых профессий в дуальном обучении (2015 г.)
www.bibb.de/dokumente/pdf/Verzeichnis_anerk_AB_2015.pdf
Обновленное в 2015 г. Положение об обучении профессии специалиста кожевенной промышленности и кожевенного оборудования
www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/05032015
В Германии актуализированы 17 Положений об обучении профессии к началу 2015-16 уч. г.
www.bibb.de/de/pressemitteilung_31545.php
Форум для наставников www.foraus.de
Платформа для обеспечения качества и развития качества в ПО www.dega-vet.de

План действий по итогам обучающей поездки

1. Совместно с РНМЦ сравнить и сопоставить нормативное обеспечение и инфраструктуру дуального обучения Германии и Казахстана.
2. Разработать предложения по совместному усилению проектов (НПП, РП Трир) и (РНМЦ, GIZ) с учетом регионального распределения участников проекта.
3. Разработать предложения по включению в проект Ассоциации «КазЭнерджи». В сентябре (2015) организовать встречу в «КазЭнерджи» с новым руководителем проекта РП Трир Эльфридой Вагнер.
4. Ознакомить Ассоциацию «KazEnergy» с немецкой программой подготовки наставников для определения точек совместных интересов.
5. Согласовать (РП Трир, ДРЧК, «KazEnergy») включение в программу обучения мастеров-наставников летом-осенью 2015 года по линии

проекта РП региона Трир включить наставников учебного полигона на месторождении Кульсары (Атырау) либо организовать отдельный семинар на самом месторождении для 33 мастеров учебного полигона. Участие в семинаре мастеров-наставников из разных отраслей окажет положительное влияние на содержание семинара, продемонстрирует имеющиеся проблемы в развитии дуального обучения в РК, выявит сходства и различия различных подходов в подготовке наставников и т.д. Продолжительность вышеназванного семинара определить не менее 1-2 недели с учетом опыта Германии, РП региона Трир, опыта РК, отечественной законодательной базы, изучения германских стандартов, учебных программ и т.д.

6. Разработать рекомендации и требования к программе подготовки стандартов профессионального обучения на производстве (производственное обучение) на основе профессиональных стандартов, технических регламентов, СТ РК по направлениям деятельности, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих по соответствующим выпускам ЕТКС, должностных инструкций, технологических, (режимно-) технических, карт и нарядов и т.д.
7. Разработать программу обучения мастеров-наставников. Для этого необходимо разработать квалификационные требования для мастера-наставника (по видам деятельности), где будут общие базовые требования к знаниям, умениям, навыкам и компетенциям и узкоспециализированные и базу экзаменационных материалов. Таким образом, постепенно можно будет нарастить потенциал для института наставничества, в том числе постоянных курсов повышения квалификации, сертификации мастеров-наставников.
8. Разработать единую форму договора на производственное обучение (Образец договора о профессиональном обучении), который будет регистрироваться в признанном органе (отраслевые ассоциации, РПП, НПП или др.), который будет учитывать все требования и условия отечественного законодательства, где будут прописаны ответственности и права сторон и др.
9. Предлагается Положение о профессиональном обучении (по видам деятельности) на производстве, образец производственного дневника (рабочая тетрадь) обучающегося (трудовые записи обучающегося) сделать обязательными приложениями к Договору на производственное обучение. Договор должен нести статус юридического документа, обязательного к исполнению после его регистрации (присвоении регистрационного номера). Данный документ гарантирует, что предприятие обучит на производстве студента при этом по окончании обучения и успешной сдачи выпускного экзамена действие Договора прекращается, и предприятие не обязано принимать всех обучившихся к себе на работу. Этот опыт можно перенять у немецких коллег, когда в Договоре о профессиональном обучении не допускается соглашение относительно дальнейшей трудовой деятельности. Такое соглашение

может быть составлено отдельно и самое раннее за 6 месяцев до завершения обучения.

10. Необходимо прорабатывать вопрос пересмотра учебного плана и программы обучения в учреждениях образования, чтобы приблизиться к классической дуальной системе обучения: 60~70% : 40~30% (практика : теория). Возможно через заключение договора между предприятием и обучающим учреждением (управлением образования) с согласия МОН РК.
11. Ответственным сотрудникам РПП за реализацию проектов в регионах уточнить программу реализации проекта в своем регионе.
12. Разработка и издание сборника задач по организации дуального обучения для обучения наставников предприятий, сотрудников колледжей и РПП.
13. Организация 4-хдневного семинара с участием немецкого эксперта для обучения наставников предприятий (август, октябрь) в г. Астана.
14. Наладить сотрудничество с представителем Федерального института профобразования (Бонн) с г-жой Гесс.
15. Изучить материалы виртуального форума для наставников «foraus.de».
16. Изучить материалы программы по профессиональной ориентации (проект AusbildungPlus/DEQA-VET/GPC).
17. Организовать поездку руководителей НПП РК «Атамекен», МОН РК, МЗСР РК в Германию для изучения деятельности Центрального союза ремесленников и Торгово-промышленных палат.
18. В рамках данного проекта региональным палатам предпринимателей (ЮКО, Жамбыл, Алматинская обл., г. Алматы, г. Астана) необходимо организовать прием документов аналогично Германии (студент приходит на предприятие, договор заключается между обучающимся и предприятием, договор регистрируется в РПП, 4 дня на предприятии)
19. В виде эксперимента передать финансирование одной группы на производство (МОН РК, 2017 г.).
20. Заключить договора по образцу Договора о профессиональном обучении (BIBB), (РПП, Жамбылский политехнический колледж), сентябрь 2015 г.
21. Создать экзаменационную комиссию для экспериментальной группы совместно с работодателями, профсоюзом и преподавателями колледжа (РПП, Жамбылский политехнический колледж), сентябрь 2016 г.
22. На базе предприятия и колледжа составить график прохождения профориентационной практики для 100 учащихся 7-9 классов (РПП, Управление образования акимата Жамбылской области), сентябрь 2015 г.
23. РПП должны открывать учебные центры за счет средств бизнеса и предприятий. Опыт показывает, что перекладывание такой дорогой и непрофильной функции на предприятия не является эффективным. Необходимо законодательно предусмотреть выделения средств из местного бюджета на открытие и содержание таких центров. К примеру центр профессионального обучения в Трире содержит 60 мастеров и

преподавателей на полной ставке и 220 приглашенных мастеров и наставников.

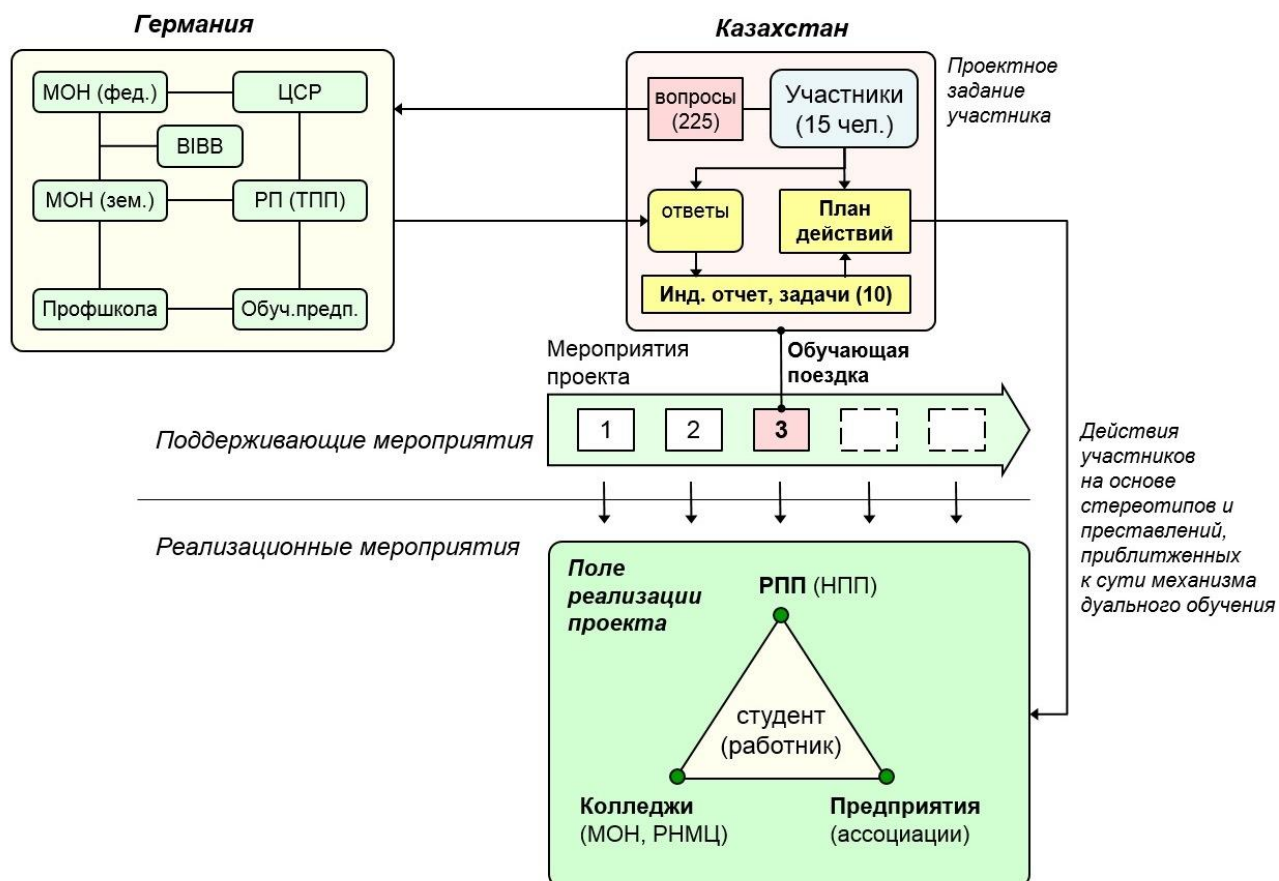
24. В Германии сильные и автономные (в финансовом плане и по количеству и качеству человеческих ресурсов) региональные палаты. Это позволяет им эффективно и самостоятельно выполнять свои функции. В РК перекос в финансах и человеческих ресурсах идет в сторону центрального аппарата, в то время как в регионах постоянно урезают людей и финансы, хотя основная работа должна вестись в регионах. Необходимо усилить регионы, выделять больше финансов и людей, дать больше полномочий.

Составители:

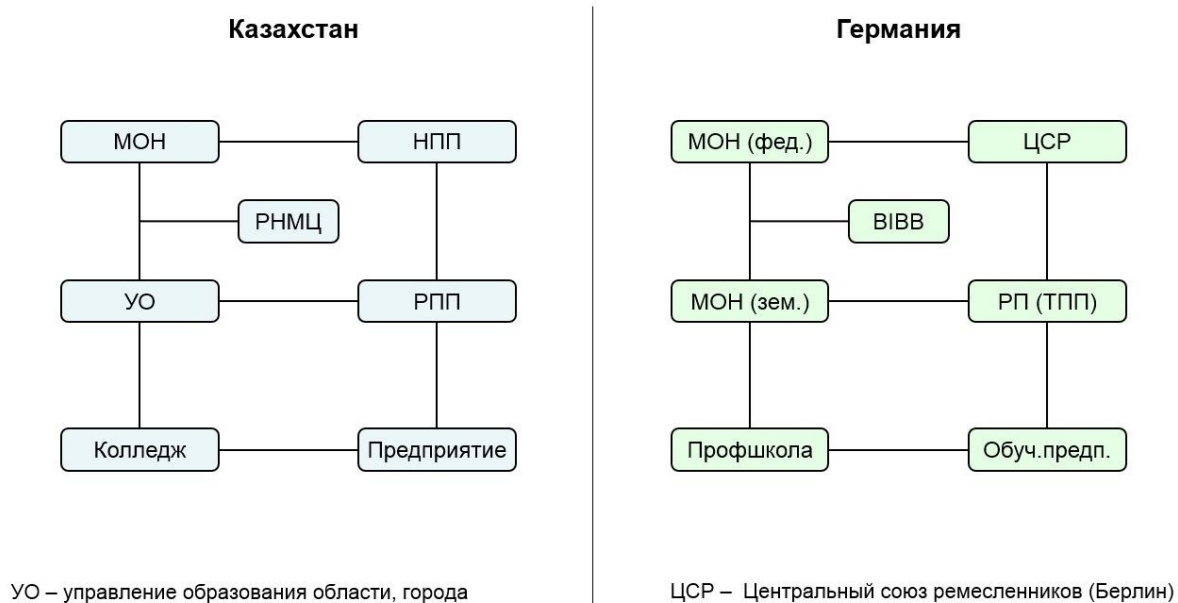
1. Исабеков М.У.
2. Шонаева Л.Ж.
3. Ахмурзина Л.Ж.
4. Шарипбаева Д.Б.
5. Региль И.М.
6. Ыбыжанова А.Б.
7. Закиева А.Ж.
8. Ахиярова З.Т.
9. Джамалова С.Н.
10. Скакова Ж.Б.
11. Ахымбетов Т.С.
12. Кенжебаев Б.Х.
13. Онгарбаева А.Ш.
14. Каржаубеков М.О.

Приложения

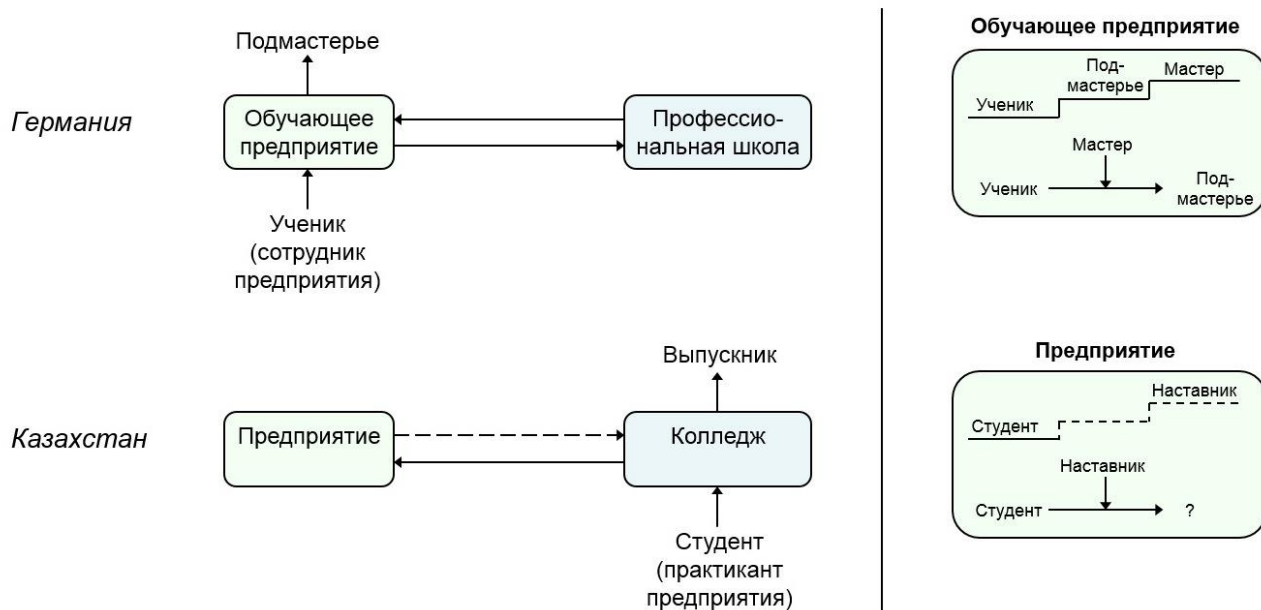
МОДЕЛЬ ОБУЧАЮЩЕЙ ПОЕЗДКИ В ГЕРМАНИЮ (июль, 2015)



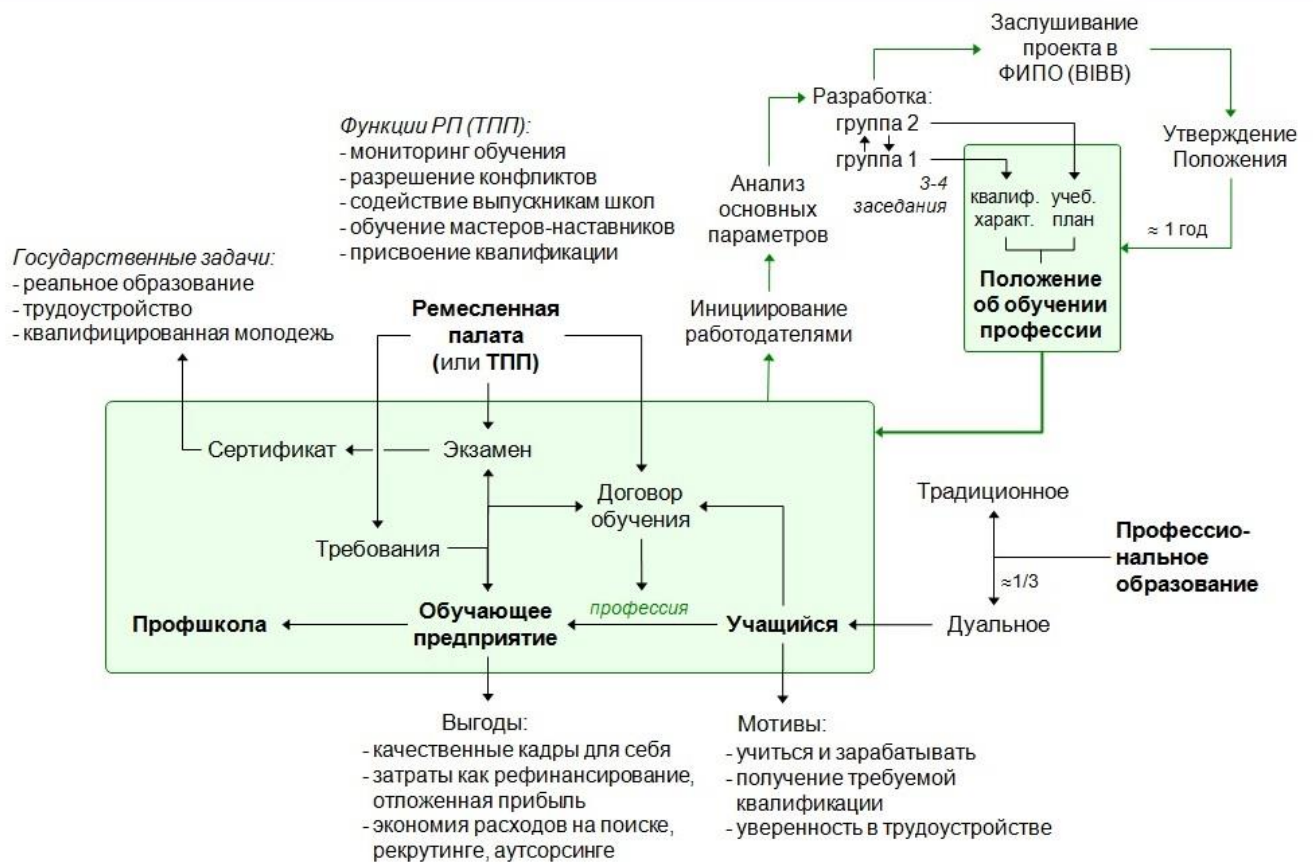
УЧАСТНИКИ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ И ГЕРМАНИИ



МОДЕЛИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГЕРМАНИИ И КАЗАХСТАНА



МОДЕЛЬ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ГЕРМАНИИ



3. ОТЧЕТ о результатах обучающей поездки в организации и учреждения профессионального обучения Германии (Берлин, Бонн, Трир) с 12 по 16 октября 2015 г.

Цель поездки: Анализ деятельности участников профессионального обучения Германии и разработка мер по улучшению взаимодействия МОН, МЗСР, НПП РК "Атамекен" для содействия экономическим выгодам МСБ от участия в производственном обучении как ведущем звене дуального образования.

Участники:

1. Шонаева Л.Ж., директор департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»;
2. Каленова Д.Ж., директор департамента модернизации профессионально-технического и послесреднего образования МОН РК;
3. Аргандыков Д.Р., президент АО «Информационно-аналитический центр по проблемам занятости» МЗСР РК;
4. Исабеков Марат Уланович, эксперт департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»;
5. Бейсенбеков Азамат Амангельдинович, эксперт департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен».

Учреждения и организации

Центральный союз немецких ремесленников (г. Берлин)

Центральный союз является связующим звеном между ремесленными палатами, союзами гильдий ремесленников и правительством Германии.

Актуальные тенденции в ремесленных профессиях:



- снижаются количество учеников, желающих занимать учебные места на предприятиях;
- не поддерживается защита от конкуренции в ремесле;
- внедрение ИТ-технологий (многие ручные операции автоматизируются);
- либерализация условий в ЕС, что приводит к отмене требования по наличию квалификации мастера для открытия предприятия.

Виды поддержки в ремесле:

- финансирование учебных центров;
- наличие консультантов на районном и окружном уровнях;
- проведение консультаций.

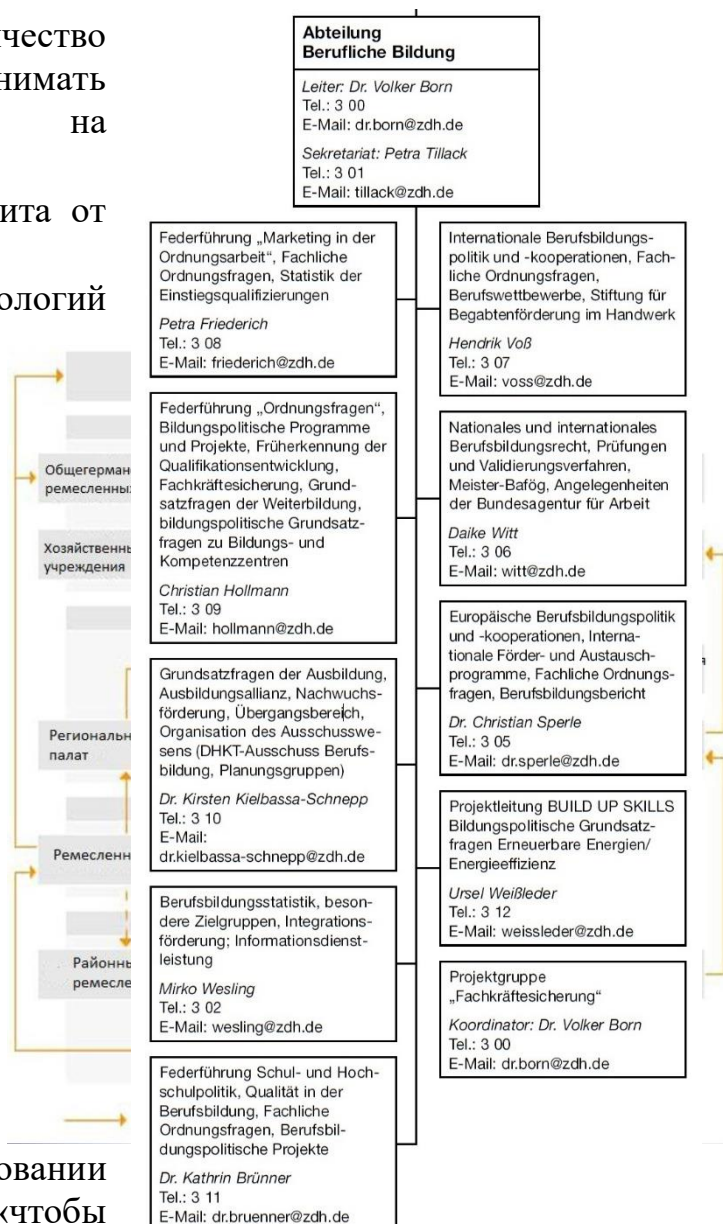
В профессиональном образовании реализуется один принцип – «чтобы стать пекарем, нужно обучиться на пекаря». Отсутствует возможность получения частичной квалификации. По всем ремесленным профессиям единая квалификация.

В вузах существуют 16 тысяч направлений подготовки (возможно, это учебные предметы). В дуальном обучении нет специальностей, есть профессии и положения об обучении на них. Всего по 340 профессиям используется дуальное обучение, из них 140 ремесленных.



Ремесленные профессии разделяются на категории:

- 1 – требующие допуска, иметь квалификацию мастера (41 профессия, 602 тыс. предприятий);
- 2 - не нужен допуск (53 профессии, 218 тыс. предприятий);
- 3 - родственные (похожие) профессии (57



профессий, 187 тыс. предприятий).

В ремесле свыше 1 млн. предприятий, из которых с 1 работником – 27 %, 2-4 работниками – 33 %. У обучающих предприятий отсутствуют налоговые льготы. В РК предприятий МСБ около 1 млн. 649 тыс. 923 предприятий, в которых участвуют 2 млн. 898 тыс. 120 чел. (2014 г.).

Центральный союз ремесленных предприятий содержится как на взносы предприятий через ремесленные палаты (обязательное членство), так и на взносы союзов гильдий ремесленных предприятий (добровольное членство). Штат сотрудников свыше 150 чел.

Отдел профессионального образования состоит из 11 чел. (8 сотрудников и 3 секретаря). Все имеют высшее образование, необязательно иметь педагогическое образование. Главная «квалификация» сотрудников - «любить ремесленное производство». Сотрудники консультируют членов, в течение года выезжают до 6 раз на 2-хдневные заседания работодателей и профсоюзов по вопросам разработки обновления положения о профессиях. Ведут отдельные проекты (международные, PR и пр.) и участвуют в заседаниях советов профобразования при платах около 60 дней в год. Отчет о работе отдела можно посмотреть на сайте союза (www.zdh.de). Ключевые показатели деятельности отдела не используются. Иерархия отдела «плоская», т.к. между сотрудниками распределены отдельные проекты, и они все на одном уровне, без различия по категориями, но с различной заработной платой. Каждый сотрудник имеет право поднять вопрос о величине его уровня зарплаты. Расширение состава и структуры отдела согласовывается на совещаниях с членами союза. Сотрудники отдела работают друг с другом. Функции закреплены в законе о профессиональном образовании Германии. Во взаимодействии очень активны профсоюзы и их роль очень важна в производственном обучении, как во взаимозависимой системе.

Министерство экономики и энергетики Германии (г. Берлин)

В Министерстве работают около 1900 чел., 3/4 из которых имеют высшее образование, и многие из них до университета прошли дуальное обучение. Министерство организует разработку положений об обучении профессиям, модерирует процесс при совместном диалоге всех заинтересованных участников.

Свыше 437 тыс. предприятий участвуют в дуальном обучении. Общее количество предприятий в Германии около 4 млн. В 2015 г. в дуальном



обучении участвуют 1 млн. 900 тыс. студентов. Средний возраст учеников дуального обучения 20 лет, 90 % из них успешно проходят производственное обучение и сдают экзамены. Всего 100 работающих приходится 5 учеников (5,4 %), а в ремесле на 100 сотрудников 10 студентов (10 %).

До 60 % выпускников дуального обучения меняют работодателей. Начало производственного обучения с 1 августа или с 1 сентября. За последние 10 лет обновлено 80 % положений об обучении профессии. Положение о профессии разрабатывается 2-3 года. В министерстве вопросами разработки положений об обучении профессии (мониторят, координируют) занимаются 20-25 чел. Больше, по их мнению, не нужно специалистов. Эксперты палат, предприятий хотят очень много включить содержаний в проекты положений о профессии, работники министерства сдерживают их.

Стратегические ориентиры министерства в разработке положений об обучении профессии:

- использование информационных технологий;
- эффективное использование энергии.

Министерство частично финансирует Технологический институт в г. Ганновер. Министерство опирается только на добровольный подход к стимулированию предприятий в дуальном обучении:

- проводит маркетинговые компании;
- финансирует инфраструктуру;
- частично финансирует риски предприятий.

В настоящее время нет необходимости стимулировать предприятия на производственное обучение, т.к. на него есть постоянный спрос.



Министерство в течение 5-10 лет добилось того, что мастера могут идти в вузы без дополнительного обучения. Мастер по Немецкой рамке квалификаций приравнивается к бакалавру (6 уровень). Министерство не влияет на спрос в специалистах, как делается в Казахстане через государственный заказ на студентов.

Министерство только регистрирует ситуацию на рынке труда и напрямую оно не влияет. Прогнозированием министерство не занимается, при этом проводит мониторинг нехватки и дефицита рабочей силы по отдельным секторам, профессиям, а не в целом. Министерство никому не может сделать предписаний. Аналитикой занимается Институт национальной экономики в г. Кёльн.

Тенденции в отраслях по дуальному обучению:

- спрос на «модные» профессии;
- незаполненными остаются ученические места в строительстве, гастрономии и других отраслях.

В дуальном обучении можно получить хороший эффект за период 1-2 поколений работников, когда оно становится традицией. Эффект от дуального обучения особенно проявляется во время экономического кризиса. Например, Испания оставила обучение только в школах, в результате возросла молодежная безработица.



Преимуществом дуального обучения является подготовка по широким направлениям, например, от ремесленных профессий до коммерческого образования в банках. Для предприятий выгода от ученика начинается со 2 года производственного обучения. Система налогообложения относительно производственного обучения – нейтральна, в системе отсутствуют «хорошие» или «плохие» расходы для предприятия. ГЧП на уровне профшкол нет, оно используется при строительстве дорог, тоннелей. На уровне ремесленных палат государство (федеральный или земельный бюджет) субсидирует до 70 % расходов по отдельным проектам.

Министерство образования и науки Германии (г. Бонн)

С конца 2014 г. реализуется политический проект «Альянс дополнительного, среднего и профессионального образования» на 5 лет.

Ранее предприятия заставляли принимать на обучение учеников через обязательные взносы. Затем был подписан Пакт между государством, работодателями, профсоюзами о предоставлении мест обучения предприятиями.

Мегатенденции:

- демография (к 2030 г. нехватка рабочей силы);
- многие предпочитают получить высшее образование;
- миграция из других стран (беженцы);
- повсеместное распространение ИТ-технологий («дигитализация», «0000»).

Ситуация на рынке труда:

- снижение количества договоров (не занятые места обучения);
- большое количество молодых людей, желающие начать обучение;
- меньшее количество предприятий, которые дают места обучения;
- увеличение количества малых предприятий.

Используемые инструменты:

- «образовательные цепи», учеником занимаются с 7 класса, чтобы он закончил школу и выбрал путь дальнейшего обучения;
- каждому неопределившемуся ученику предоставляется три альтернативы для выбора места производственного обучения;

- «поддерживающее» обучение, прикрепляется куратор к ученику, чтобы он не бросил обучение;
- заключение договоров с земельными правительствами, создаются кооперации со школами;
- обеспечение добровольного участия предприятий в производственном обучении.



МОН само использует производственное обучение учеников по профессии «административный служащий», ученики поэтапно проходят обучение по основным подразделениям министерства.

В Германии 2 млн. чел. до 30 лет, существует необходимость формализации основного и дополнительного образования этих людей, поэтому разрабатываются различные краткосрочные учебные программы. Университеты являются маленькими королевствами. Молодежная безработица в Германии 7 %.

Организация «Sequa» (г. Бонн)

Цель организации – поддерживать проекты правительства и других учреждений по международному развитию. Партнеры: Центральный союз ремесленных предприятий Германии, GIZ (с 2010 г.), головные организации объединений ремесленных и промышленных предприятий.

Форма собственности организации – частная. Основана в 1991 г. по инициативе палат для работы с иностранными делегациями и в результате объединения Западной и Восточной Германии, партнерства палат со странами СНГ и мировым сообществом. Штат 55 сотрудников. В настоящее время поддерживаются около 30 проектов по профессиональному образованию стран СНГ, Африки, Азии и Ближнего Востока.

Образовательный центр по гастрономии Ремесленной палаты г. Кобленц

Построен в 2012 г. с учетом требований гигиенических стандартов. Обучают пекарей, кондитеров, мясников, продавцов и парикмахеров. Каждую неделю приходят новые обучаемые для получения дополнительного образования. В течение 1 года каждый работник должен пройти 2-хнедельное обучение по своей профессии. В штате центра 52 чел., из них 12 мастеров. За 1 неделю проходит обучение 150 учеников. Есть отель для иногородних для обучаемых. Подготовка на



мастеров проводится по вечерам. В центре проводятся конференции и другие массовые мероприятия. Здание, конференц-зал используется членами гильдий за арендную плату. Всего в Ремесленной палате г. Кобленц 8 образовательных центров.

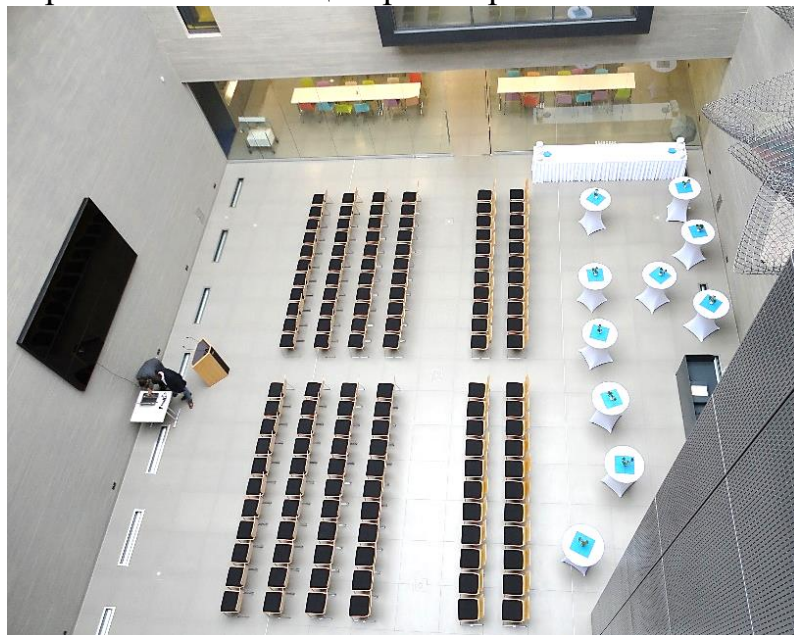
В центре 15 теоретических кабинетов и 11 кабинетов практического обучения. Внутренний атриум включает до 1000 человек. Все посещения могут увеличиваться за счет перестановки пергородок. В строительстве подобных зданий в Германии предусмотрен элемент дизайна, культуры. В экзаменах принимают участие собственники бизнеса без дополнительной оплаты.

Расходы на строительство и оснащение здания центра составили 22 млн. евро, из них 60 % оплатили BIBB и МОН, 40 % - Ремесленная палата г. Кобленц. Весь процесс обучения обслуживается ИС «Эбус». Содержание центра и обеспечение необходимыми расходными материалами, сырьем, продуктами осуществляется за счет Ремесленной палаты г. Кобленц. Свыше 80 млн. евро палатой накапливаются за счет проведения курсов для работодателей, повышения квалификации работников, мастеров и ведения международных проектов (Африка, Азия, Балканы).



Образовательный центр Ремесленной палаты г. Трир

В штате образовательных центров палаты 70 чел. Предназначение образовательных центров при палатах – сбалансировать, «выровнять»



уровень различных конкретных умений и навыков, полученных на разных предприятиях учениками, т.к. предприятия имеют, как правило, одну специализацию. Группы обучения от 12 до 14 чел. В центре 10 лет назад начали использовать метод «обучение на заказе клиента». Имитируется и моделируется конкретный заказ клиента в форме

задания, составленного мастером. В СТО ученик должен не только определить и исправить поломку автомобиля, но и оформить заказ.

После 1 недели обучения в центре проводится небольшой экзамен. Опыт показывает, что уровень этих оценок выше, чем на производстве или в профшколе. Объясняется это, более тесным и полноценным взаимодействием мастеров с учениками. В центре заботятся о том, чтобы обученный ученик в центре на предприятии внес освоенные новшества. Строители должны в центре обучаться 30 недель, а парикмахеры 2-3 недели в течение 3 лет.

Квалификация существует только в головах, и она не передается просто так, необходимо учитывать контекст выполняемых учебных занятий, задач. Для этого у ученика в центре больше возможностей, чем в профшколе и на предприятии.

Строительство нового здания. Существующий центр построен в 1970 г. и требует реконструкции. При обращении палаты в правительство земли о ремонте, там им предложили построить новый центр на месте старого с использованием современных технологий энерго- и ресурсосбережения («пассивный» дом). Финансирование распределили по частям: 75 % бюджет федеральный и земельный, 25 % - расходы палаты. В 1980 г. в округе Трир необходимо было обучать 8000 учеников, в настоящее время – 3700 учеников. Снижение количества обучаемых было учтено в проекте центра. При этом между 4-мя ремесленными палатами земли налажено очень хорошее взаимодействие, что позволяет оперативно распределять обучаемых при необходимости. При этом в палатах возникла профессиональной распределение, связанное с представленностью тех или иных профессий в округе, и экономическими выгодами региона. Если при палате нет обучения по отдельной профессии, по ней можно обучиться в палате другого округа или земли. «Узким» профессиям обучают в отдельных городах, например, изготовитель (литьевщик) колоколов или изготовитель свечей. Положения об обучении профессиям не перегружены трудоемкостью работ, т.к. за это ограничивает Министерство экономики и энергетики.

Комитет профобразования земли Рейнланд-Пфальц заседает 2 раза в год, на котором принимаются решения по основным вопросам 4-х ремесленных палаты и её членов. Для распределения субсидий между палатами происходит диалог между 4 директорами палат и министром экономики земли. Каждый директор обосновывает расходы своей палаты и требуемая сумма субсидий. Решающее слово за министром экономики земли. Консенсус всегда достигается. Чем больше палата получает субсидий, тем меньше членские взносы, нагрузка на членов палаты. Основанием распределения средств выступает подход – «безработный человек стоит дороже, чем работающий».

Этапы строительства нового образовательного центра:

- обращение в министерство экономике земли (г. Майнц) с предложением о реконструкции центра (декабрь, 2008). Министерство предложило построить новый центр. 75 % образовательных центров Германии нуждаются в модернизации;

- выбор вариантов нового строительства с учетом мнения всех сотрудников палаты от уборщицы до президента;
- принято решение, чтобы исполнитель представлял кооперацию между архитекторов и строителей;
- разработаны требования к проекту (здание на 25 % должно быть меньше, оптимальное расположение учебных помещений, «пассивный» дом, стеклянная крыша, распределение света, перемещение и пребывание людей с ограниченными возможностями и пр.). Из 6 компьютерных классов должно остаться два.
- объявление конкурса. Поступило 36 проектов, из которых сначала отобрали 15, затем выбрали 3 лучших, после собеседования с которыми был определен один победитель (команда архитектора и строителя).
- Стоимость проекта составила 41,3 млн. евро. Дополнительные расходы по использованию энергосберегающих технологий будут субсидированы правительством земли;
- публикация проекта на сайте на Европейском уровне, т.к. стоимость проекта превышает 5 млн. евро;
- строительство зданий (2016-2018 гг.). Учебные занятия не останавливаются во время строительства, при разборке старого здания и строительстве нового обучение будет переведено в другое здание, т.е. два новых корпуса будут последовательно построены на месте существующих зданий;
- полное завершение строительства и благоустройства территории (2019, декабрь).

Выводы

Поддержка с 1993 г. становления дуального обучения в Казахстане сконцентрирована на учебных заведениях (колледжах), т.е. на субъектах теоретического обучения. Предприятиям продолжает отводиться роль баз практик, мест для трудоустройства как пассивных участников кооперации с колледжами.

и. Это является одной из ключевых причин



н трудностей становления дуального обучения в Казахстане.

Суть дуального обучения Германии заключена в ведущем звене - производственном обучении (производственное предприятие), которому подчинено теоретическое обучение в колледжах и практическое обучение в учебных центрах. Подчиненность теоретического (колледж) и практического обучения (учебный центр) производственному (предприятие) запрограммировано в Положения об обучении профессии. Этот документ является совмещенным аналогом казахстанских профессиональных стандартов и образовательных программ. В сравнении с казахстанскими документами Положение об обучении профессии упрощено по структуре и является оптимальным по содержанию.

Для определения путей оптимизации и улучшения ситуации в становлении дуального обучения необходимо провести **анализ** полученных элементов дуального обучения и **способов** их достижения, **систематизировать** все предыдущие **рекомендации** по улучшению профессионального образования. **Оценить** результаты первого года реализации Дорожной карты дуальной системы образования, предусматривающей создание учебных центров повышения квалификации и переквалификации при производственных предприятиях и их участие в подготовке вузами и колледжами специалистов (Постановление Правительства РК от 15.10.2014). Для перехода от фрагментарной координации становления дуального обучения в Казахстане к регулярному мониторингу и коррекции существуют необходимость в **постоянно действующей рабочей группе** с представителями МОН РК, МСЗР РК, МИР РК и НПП РК «Атамекен». Рабочей группе требуется составить и согласовать **целостное представление о текущем и будущем состоянии** системы дуального обучения как подсистемы сфер образования и производства.

Для проведения аналитической работы в становлении системы дуального обучения в Казахстане выделяются следующие предметы:

- государственный заказ ТиПО и высшего образования;
- профессиональные стандарты;
- образовательные программы;
- экзамены и оценка квалификации;
- трудоустройство;
- производственное обучение на предприятиях;
- организация ученических мест,
- профориентация;
- наставничество;
- НПА дуального обучения;
- методическое обеспечение дуального обучения;
- координация дуального обучения;
- прогнозирование потребности в специалистах и в абитуриентах;
- опрос работодателей о потребности в специалистах;
- переподготовка и повышение квалификации в учебных центрах;

- статус учебных центров;
- финансирование участников дуального обучения;
- социальное партнерство как согласовательные площадки;
- подготовка мастеров, экспертов, преподавателей;
- анализ рынка труда;
- МТБ предприятий, учебных центров, колледжей;
- инновации;
- классификатор профессий и специальностей;
- выбор, отбор учащихся работодателями.

План последующих действий для согласования

1. Организовать сбор и открытый доступ к материалам, отчетам и результатам международных проектов дуального обучения в Казахстане.
2. Провести анализ полученных элементов дуального обучения в Казахстане по предприятиям и профессиям.
3. Организовать сбор лучших и успешных образцов дуального обучения (предприятия и колледжи).
4. Разработать модели механизмов (существующего и требуемого) дуального обучения в Казахстане.
5. Построить существующую модель механизма распределения бюджетных средств по госзаказу на выпускников ТиПО и высшего образования. Разработать предложения по её оптимизации с учетом мнения работодателей.
6. Разработать и апробировать учебный курс для подготовки наставников из сотрудников предприятий.

4. ОТЧЕТ о проведении семинара № 1 на тему: «Механизм взаимодействия в сфере профессионального образования между Национальной и региональными палатами предпринимателей, работодателями, колледжами и государственными органами» в г. Астане 26-27 марта 2015 г.



1. Назначение, программа и участники семинара

Семинар является первым мероприятием Плана реализации проекта (№ 1.2.02). На семинаре предполагалось обсудить вопросы организации взаимодействия между различными участниками профессионального образования самым оптимальным образом – Национальной палатой предпринимателей, региональными палатами, колледжами, Республиканским научно-методическим центром развития ТиПО, МОН РК и т.д.). Поскольку в Германии уже давно существует система кооперативного (дуального) профессионального образования и профессиональное образование относится к компетенции палат, запланирован интенсивный обмен опытом между немецкими и казахстанскими партнёрами.

1.1 Программа семинара

ПРОГРАММА

семинара № 1 на тему: «Механизм взаимодействия в сфере профессионального образования между Национальной и региональными палатами предпринимателей, работодателями, колледжами и государственными органами»

Сроки проведения:

26-27 марта 2015 г.,
14⁰⁰ ч.-17³⁰ ч. (26 марта, Чт),
10⁰⁰ ч.-16³⁰ ч. (27 марта, Пт)

Место проведения, контакты:

г. Астана,
Национальная палата предпринимателей РК,
ул. Д.Кунаева, 8, зал «Туркестан», 26 этаж,
тел. 919-343, +77013670261, m.issabekov@palata.kz

Участники: представители государственных органов, обучающих предприятий, колледжей, сотрудники Ремесленной палаты г. Трир, Региональных палат предпринимателей, Департамента развития человеческого капитала НПП. Всего – 25 чел.

Ожидаемый результат: Согласованные конструктивные модели по реализации партнерского проекта, рекомендации по развитию профессионального образования.

Регламент проведения семинара

Время	Доклады
День 1 – 26 марта, четверг	
13 ³⁰ – 14 ⁰⁰	Регистрация участников

14 ⁰⁰ – 14 ¹⁵	Приветствие, представление участников семинара – <i>Шонаева Л.Ж.</i>
14 ¹⁵ – 14 ⁴⁵	Презентация проекта и цели семинара – <i>Овер Альберт, координатор проекта РП Трир</i>
14 ⁴⁵ – 15 ³⁰	Роль Национальной палаты предпринимателей в развитии профессионального образования: механизмы сотрудничества, правовое обеспечение, проблемы и рекомендации – <i>Шонаева Л.Ж., Исабеков М.У.</i>
15 ³⁰ – 16 ⁰⁰	<i>Кофе-брейк</i>
16 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰	Презентация роли немецких палат в контексте профессионального образования; механизмы сотрудничества с другими учреждениями и организациями. Законы и инструкции о порядке исполнения: положительный и отрицательный опыт, рекомендации – <i>Бер Гюнтер, директор РП Трир по профобразованию</i>
17 ⁰⁰ – 17 ³⁰	Обсуждение вопросов, обмен опытом: преимущества и недостатки реализации профессионального обучения в Германии и Казахстане, проблемы и подходы к их решению.
День 2 – 27 марта, пятница	
10 ⁰⁰ – 10 ³⁰	Взаимодействие РПП, предприятий и колледжа в г. Тараз – <i>Ахымбетов Т.С.</i>
10 ³⁰ – 11 ⁰⁰	Взаимодействие РПП, предприятий и колледжа в г. Кызылорода – <i>Скакова Ж.Б.</i>
11 ⁰⁰ – 11 ³⁰	Взаимодействие РПП, предприятий и колледжа в г. Алматы – <i>Панкратова Е.А.</i>
11 ³⁰ – 12 ⁰⁰	Взаимодействие РПП, предприятий и колледжа в г. Шымкент – <i>Кенжебаев Б.Х.</i>
12 ⁰⁰ – 12 ³⁰	Взаимодействие РПП, предприятий и колледжа в г. Талдыкорган – <i>Качкарова А.А.</i>
12 ³⁰ – 13 ²⁰	<i>Кофе-брейк</i>
13 ²⁰ – 13 ⁵⁰	Взаимодействие РПП, предприятий и колледжа в г. Астана – <i>Закиева А.Ж.</i>
13 ⁵⁰ – 15 ⁰⁰	Сообщения участников на тему «Развитие механизма сотрудничества палат и других участников в сфере профессионального образования Казахстана». Разработка модели сотрудничества, механизмов кооперации между участниками профессионального образования (рабочие группы).
15 ⁰⁰ – 16 ³⁰	Презентация результатов. Планирование последующих мероприятий проекта. Подведение итогов.

Программа была составлена на основе предложений немецких коллег г-на Бера Г. и г-на А. Овера с учетом ведущей роли Региональных палат предпринимателей по реализации проекта.

1.2 Участники семинара

№	Участник	Организация, должность	Город	e-mail	Телефоны (рабочий, моб.)
1.	Бер Гюнтер	РП Трир , исполнительный директор по профессиональному образованию	Трир		
2.	Овер Альберт	РП Трир , координатор проекта в Казахстане	Трир		
3.	Шварц Рубен	Немецкое посольство в РК , советник	Трир		
4.	Альтаев Нуржан Бауыржанович	НПП , заместитель Председателя Правления	Астана		
5.	Мадеев Сабыржан Маратович	МОН РК , директор департамента модернизации профессионального технического и послесреднего образования	Астана		
6.	Кудесова Жанат Заркимовна	МОН РК , гл. эксперт управления инновациями и международных проектов	Астана		
7.	Алибекова Гаухар	Министерство национальной экономики РК , начальник управления Департамента развития	Астана		

№	Участник	Организация, должность	Город	e-mail	Телефоны (рабочий, моб.)
	Ерсиновна	предпринимательства			
8.	Утемисов Адлан Укатаевич	РНМЦ , директор департамента исследований	Астана		
9.	Зигангирова Елена Викторовна	Холдинг «Касипкор» , директор департамента академического управления	Астана		
10.	Хасенова Жаксылык Ермухановна	Холдинг «Касипкор» , менеджер департамента социального партнерства	Астана		
11.	Габибова Наталья	ТОО «Евразийская Группа» , главный менеджер по обучению и развитию персонала	Астана		
12.	Закиева Альмира Жомартовна	ПП г. Астаны, эксперт	Астана		
13.	Битнер Оксана Ивановна	СК «Базис», нач. управления по работе с персоналом	Астана		
14.	Алдажарова Гаухар Тлеухановна	Строительно-технический колледж, зам. директора по производственной части	Астана		
15.	Панкратова Елена Алексеевна	ПП г. Алматы, эксперт первой категории отдела анализа и содействия ТиПО	Алматы		
16.	Ахиярова Зайтуна Тохтаровна	ТОО «Сертификационный центр индустрии туризма» при КТА, директор, зам. директора КТА по вопросам подготовки кадров	Алматы		
17.	Джамалова Саламат Нурахметовна	Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности РК, исполнительный директор	Алматы		
18.	Ахымбетов Талгат	ПП Жамбылской обл., начальник отдела ТиПО	Тараз		
19.	Кенжебаев Берик Халиоллаевич	ПП ЮКО, начальник отдела ТиПО	Шымкент		
20.	Туганбаев Марат Нарикбаевич	ПГ «Шымкентдорстрой»	Шымкент		
21.	Качкарова Ардак Ауганбековна	ПП Алматинской области, начальник отдела развития человеческого капитала	Талдык орган		
22.	Шаповалова Галина Андреевна	ТОО "Алматинские краски", инженер-технолог	Талдык орган		
23.	Шонаева Лязат Жаббаровна	ДРЧК , директор	Астана		
24.	Исабеков Марат Уланович	ДРЧК , эксперт	Астана		
25.	Шарипбаева Динара Баяновна	ДРЧК , эксперт	Астана		
26.	Региль Инна Михайловна	ДРЧК , эксперт	Астана		
27.	Ыбыжанова Айнур Болатовна	ДРЧК , эксперт	Астана		

В семинаре приняли участие представители 5-ти городов, в которых намечена реализация проекта, за исключением г. Кызылорды. Представители Палаты предпринимателей Кызылординской области и предприятий,

участвующих в проекте, не приняли участие на семинаре из-за выполнения плановых мероприятий 26-27 марта 2015 г.

1.3 Участники проекта

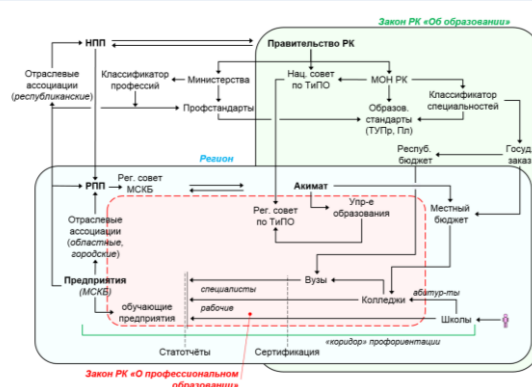
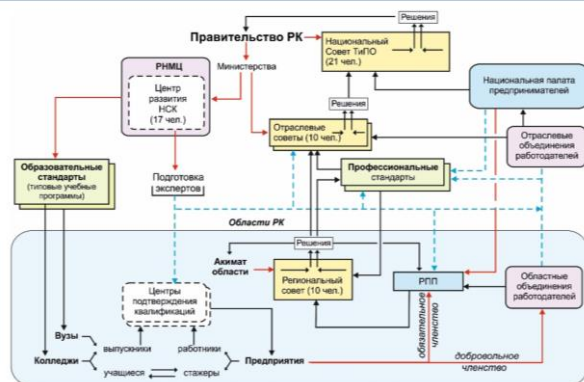
№	РПП	Предприятия	Профессия	Специальность	Колледж	Кол. студ. (1 группа)
1.	г. Астана	ТОО "Строительная компания "Базис"	Мастер отделочных строительных работ	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений (1401000)	Строительно-технический колледж	25 чел.
2.	г. Алматы	Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности РК, ТОО "Алматинская мебельная фабрика"	Мастер мебельного и столярного производства	Мебельное производство (1414000)	Алматинский строительно-технический колледж	25 чел.
		Казахстанская туристская ассоциация	Менеджер	Туризм (0511000)	Колледж индустрии туризма и гостеприимства	25 чел.
3.	Жамбылской области	ТОО «ЖЭС», ТОО «ЭнерджиТараз»	Электромеханик	Техническая экспл-ия, обслуживание и ремонт электр-го и электромехан-го оборудования (0911000)	Жамбылский политехнический колледж	25 чел.
4.	Алматинской области	ТОО «Метакон» ТОО «СпецТехноМаш» ТОО «Кайнар АБК» ТОО «ИнфраЭнерго» ТОО "Алматинские краски" ТОО "Мирас"	Токарь	Токарное дело и металлообработка (1109000)	Талдыкорганский колледж промышленной индустрии и новых технологий	25 чел.
5.	Кызылординской области	Ассоциация предпринимателей сферы сервиса и услуг, ПК «Планета Меркурий»	Повар	Организация питания (0508000)	Кызылординский индустриально-технический колледж	25 чел.
6.	Южно-Казахстанской области	ТОО «Береке-А» ПК «Сайрам» ИП «Шахайдоров Т» ИП «Турсунбаев У» ИП «Холмурадов К.» ИП «Икрамов С.» ИП «Ш. Шоэргешов» ТОО «Югдорстрой» ТОО «Сайрам-Транс» ТОО «Стандарт Цемент» ТОО «Шымкентдорстрой»	Электрогазо-сварщик	Сварочное дело (1114000)	Колледж № 10	25 чел.
ВСЕГО:			7 профессий	7 специальностей	7 колледжей	175 чел.

2. Основное содержание и результаты семинара

В Постановлении Правительства РК об утверждении Дорожной карты дуальной системы образования (2014) определены следующие направления:

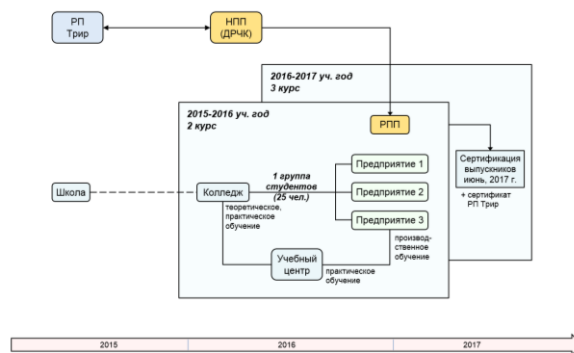
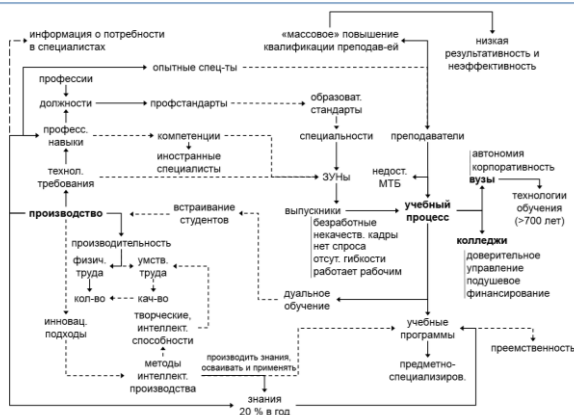
1. Формирование нормативной правовой базы по дуальному обучению;
2. Совершенствование управления по вопросам дуального обучения;
3. Обеспечение содержания дуального обучения;
4. Развитие инфраструктуры дуального обучения;
5. Развитие профориентационной работы;
6. Финансирование в дуальном обучении.

Направления охватывают все стороны реализуемого проекта.



В механизме профессионального образования и Национальной системы квалификации недостаточно согласованы и оптимально распределены функции по разработке профессиональных, образовательных стандартов, учебных программ, организации производственного обучения на предприятиях.

Нормативное поле, регламентируемое законом РК «Об образовании» не включает субъектов производственного обучения, как ведущего звена дуального обучения. Существует необходимость в принятии закона РК «О профессиональном образовании».



2.1 Проблемы профессионального образования

1. Отсутствует механизм, учитывающий конкретные требования работодателей к качеству профессиональных компетенций.

2. Дефицит работников с рабочими профессиями из-за стремления молодежи получить высшее образование.

3. Выпускник ТиПО вынужден работать по рабочей профессии, хотя в дипломе указана квалификация специалиста.

4. Ежегодно свыше 13 % выпускников ТиПО остаются безработными (трудоустраиваются – 60 %, продолжают обучение – 22 %).

5. Недостаточная эффективность расходов на повышение квалификации инженерно-педагогических работников ТиПО. За последнее три года за счет РБ повысили квалификацию свыше 3 тыс. чел., в т.ч. за рубежом – 1 063 чел. В регионах за счет средств местного бюджета повысили квалификацию 19 657 преподавателей; в 2014 г. - 2600 преподавателей, а начиная с 2015 г. планируется ежегодно по 5200 преподавателей.

6. Производственное обучение подменяется производственной практикой, а обучающие предприятия – базами практик. Отсутствует нормативное правовое обеспечение и механизм включения, встраивания студентов в производственно-технологические процессы предприятий, обеспечивающего экономические выгоды и функционирование дуального обучения.

7. Меры по модернизации ТиПО (подушевое финансирование, дуальное обучение, доверительное управление колледжами и пр.) имеют фрагментарный, несистемный характер;

8. Участие предприятий в дуальном обучении, укреплении МТБ колледжей, шефстве и наставничестве, не решает главной задачи – удовлетворения предприятий в специалистах требуемой квалификации.

9. Практические занятия в колледже, которые проводят опытные специалисты предприятий, не обеспечивают необходимый уровень профессиональной подготовки учащихся.

10. Подтверждение квалификации выпускников проводится по линии «Республиканский научно-методический центр развития ТиПО и присвоения квалификации» (РНМЦ), находящегося в структуре МОН РК и не имеющего отношения к НПП.



ГРАФИК ПРОЕКТА НПП и РП ТРИР на 2015-2017 гг.

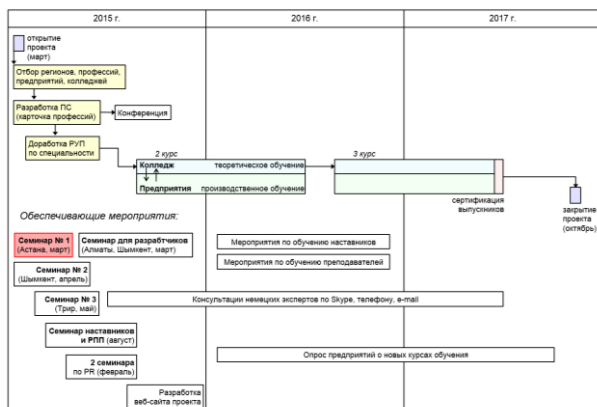
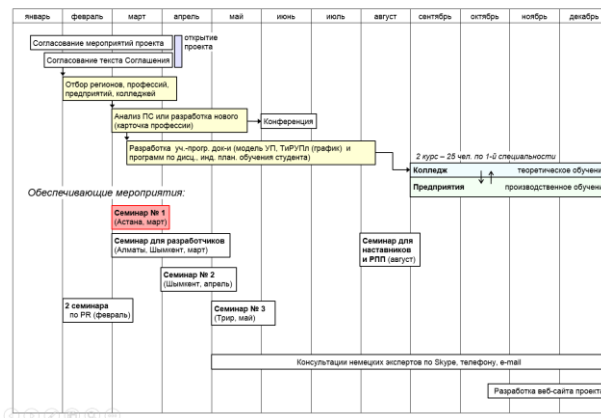


ГРАФИК ПРОЕКТА НПП и РП ТРИР на 2015 г.



Дерево проблем в системе ТиПО, находящихся в зоне ответственности РПП



Дерево задач в системе ТиПО, решаемых РПП



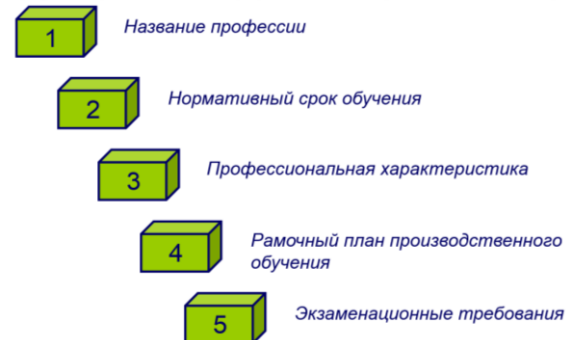
Реализация проекта ПАЛАТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ АЛМАТИНСКОЙ ОБЛАСТИ



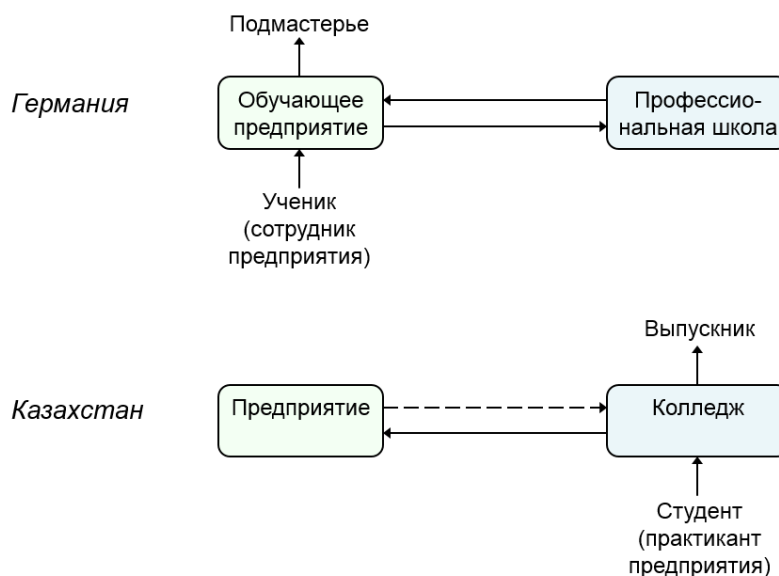
Дуальная система профессионального образования в Германии

Что утверждает положение о профессии?

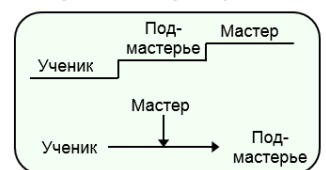
(Абзац 1 § 5 Федерального закона о профессиональном образовании ФРГ, нем. сокр. I)



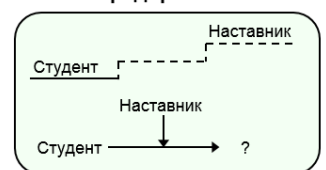
Сравнение моделей дуального обучения Германии и Казахстана



Обучающее предприятие



Предприятие



2.2 Трудности, ожидаемые при реализации проекта

1. Высокая текучесть опытных специалистов-наставников на предприятиях проекта.
2. Отсутствие специально подготовленных мастеров-наставников (*не только с профессиональными, но и с педагогическими знаниями*) на предприятиях по работе с молодежью.
3. Отсутствие нормативно-правовых актов, обеспечивающих мотивацию мастеров с предприятия на системную и ответственную работу с со студентами.
4. Неполное участие мастеров производственного обучения колледжей в производственном обучении на предприятиях.
5. Отсутствие разработанных профессиональных стандартов по многим профессиям проекта за исключением сферы туризма.
6. Инерция традиционного подхода (теоретического) при разработке учебно-организационной документации в колледжах по специальностям проекта.
7. Мероприятия по проекту в отдельных РПП не имеют статус основных.
8. Потенциал стажировок в Германии для участников проекта может быть не полностью использован из-за недостаточного планирования целей, задач, вопросов и фрагментарной фиксации материала стажировки со стороны казахстанских участников, а не организаторов стажировки.
9. Замкнутость всех видов обучения (теоретического, практического и «производственного») на колледжах.
10. Акцентировка предприятий только на студентах колледжей (при сроке обучения 3 года), при минимальном использовании возможностей производственного обучения для вновь принятых работников с ежедневными результатами как в обучении, так и в росте умений. Предприятия производственное обучение связывают только со студентами колледжей, а не с принятыми на работу молодыми сотрудниками.
11. Обеспечивающие мероприятия (семинары, стажировки) проекта могут быть направлены на задачи и результаты общего характера, а не конкретные трудности участников проекта.
12. Недостаточная коммуникация по вопросам проекта между 6-ю региональными проектами.
13. Акцент организаторов проекта на обеспечивающие (сервисные) мероприятия, а не основные (разработка профстандартов, учебных программ, организация производственного обучения, актуализация содержаний учебных предметов).

2.3 План действий по итогам семинара

№	Задачи	Исполнители	Дата исп.
1.	Направить в ДРЧК для рассылки всем участникам проекта (m.issabekov@palata.kz) Положения о профессии, родственные 6 профессиям проекта.	Овер А.	31 марта ☐
2.	Направить в ДРЧК для рассылки всем участникам проекта (m.issabekov@palata.kz) профессиональные стандарты по туризму и мебельной промышленности	Ахиярова З.Т. Джамалова С.Н.	31 марта ☐ 31 марта ☒
3.	Разработать требования к обучающему предприятию (желательно охватить все регионы и разные профессии, т.к. есть определенная специфика)	Овер А., Закиева А.Ж., Панкратова Е.А.,	29 мая ☐
4.	Разработать учебную программу обучения для наставников (опытных специалистов предприятий проекта)	Овер А., Кенжебаев Б.Х., Панкратова Е.А.	29 мая ☐
5.	Разработать порядок организации и сдачи экзаменов наставниками проекта	Овер А., Кенжебаев Б.Х. Панкратова Е.А.	29 мая ☐
6.	Разработать модель деятельности учебного центра при РПП для реализации проекта	Овер А., Ахымбетков Т., Качкарова А.А.	29 мая ☐
7.	Разработка правил сертификации (выпускного экзамена) выпускников колледжей по проекту	Ахиярова З.Т., Качкарова А.А., Исабеков М.У.	30 июня ☐
8.	Экспертное дистанционное (e-mail, skype) сопровождение, курирование реализации проекта в Палате предпринимателей г. Астана (Закиева А.Ж.)	Бер Г.	1 раз в месяц
9.	Подготовить и проанализировать разработанные по строительству профессиональные стандарты для профессии «Мастер отделочных работ» (проект ПП г. Астана)	Исабеков М.У.	10 апреля ☐

3. Информационные ссылки интернета

8. СМИ о семинаре:
<http://www.palata.kz/ru/news/16511> ,
<http://www.zakon.kz/4699709-v-kazakhstane-10-kolledzheji-peredany.html>
9. Интервью г-на Г. Бера, директора Ремесленной палаты г. Трир по профессиональному образованию, на телеканале "Казахстан" (27.03.2015)
[http://kaztv.kaztrk.kz/ru/programs/ozekzhady/archiv#prettyPhoto\[gallery\]/4/](http://kaztv.kaztrk.kz/ru/programs/ozekzhady/archiv#prettyPhoto[gallery]/4/)
10. Информация о проекте www.facebook.com/groups/RPPTrir/
11. Центральный союз немецких ремесленников www.zdh.de
12. Сайт «Ремесло» о профессиональном обучении www.handwerk.de
13. Учебный портал земли Рейнланд-Пфальц
<http://weiterbildungsportal.rlp.de/>
14. Центральная платформа для формирования международных партнерских отношений в сфере профессионально-технического образования и обучения www.imove-germany.de
15. Центр обучения и инноваций Ремесленной палаты Берлина
www.kfz-innung.berlin

16. Ремесленная палата Берлина www.hwk-berlin.de
17. Перечень профессий со списком требуемых знаний, практических навыков и особых требований www.berufenet.de

5.1 ОТЧЕТ о результатах проведения семинара (этап 1) для сотрудников предприятий на тему: «Профессиональная и трудовая педагогика. Аттестация мастеров-наставников» с 26 по 30 октября 2015 г.

Цель семинара: Повышение уровня компетенций в организации производственного обучения сотрудников предприятий (мастеров-наставников) и других участников дуального обучения в соответствии с немецкими требованиями к подготовке мастеров-наставников.

Участники: Специалисты и сотрудники предприятий, колледжей гг. Астана, Алматы, Тараз, Кызылорда, Шымкент, ПП ЮКО и НПП РК «Атамекен». Всего - 35 чел.

Преподаватели-лекторы:

1. Вайзенбургер Юлия - сотрудник Ремесленной палаты г. Трир;
2. Овер Альберт - сотрудник Ремесленной палаты г. Трир;
3. Толендиева Камила Сериковна - Вице-президент ТОО «СК «Базис» (г. Астана);
4. Удербает Ардак Сеитказыевич – руководитель отдела обучения и развития персонала ТОО "Borusan-Makina" (г. Караганда);
5. Жумабеков Багдат Конкабаевич - директор по персоналу ТОО «Казахмыс Смэлтинг» (г. Балхаш);
6. Сыздыкова Айгуль Шаяхметовна - директор колледжа «Казахмыс» (г. Балхаш).



Значимые содержания выступлений

Первый день.

В ЮКО 28 колледжей реализуют элементы дуального обучения.

В производственном обучении Германии учащиеся приобретают компетенцию действия в конкретных ситуациях действия. Наставник планирует процесс взаимодействия с учеником. Профессиональная компетенция действия состоит из набора способностей.

Предприятия, участвующие в дуальном обучении с колледжами в Казахстане, ощутили выгоду от дополнительной рабочей силы в лице студентов.

Мебельщики (Алматы) не могут ввести отдельно должность наставника, поэтому её совмещает начальник цеха.

Удобная диаграмма структуры и последовательности компетенций, которые приобретаются в производственном обучении:



Можно использовать как инструмент при разработке карточки профессии (повара, металлурга, горничной и пр.) на предприятии. В существующих программах обучения не учитываются социальные компетенции работника.

Очень важно, наставнику научиться и уметь принимать ученика, таким каков он есть. Только с этого можно начинать строить результативное производственное обучение.

Количество мест обучения в отеле «Риксос» (Алматы) определяется только основе производственного плана и бюджета на следующий год, а не 3 или 5 лет.

В колледже «Казахмыс» все пожелания работодателей внесены в учебный план по существующим требованиям.

На рабочих профессиях СК «Базис» работают около 20 % специалистов с высшим образованием.

Второй день

Основные аргументы для запуска на предприятии производственного обучения (мнение участников-работодателей):

- студент как будущий работник;
- возможность обучать по своим стандартам и требованиям;
- меньше затрат (на зарплату и пр.) относительно штатного сотрудника;
- улучшение имиджа компании;
- возможность работников проявить себя наставниками;
- воздействие на сферу образования;
- гибкость, мобильность в обучении и оперативность в учете реальной потребности предприятий;
- отбор лучших студентов;
- повышенная самоопределенность студентов к работе;
- реализация социальной ответственности предприятиями;

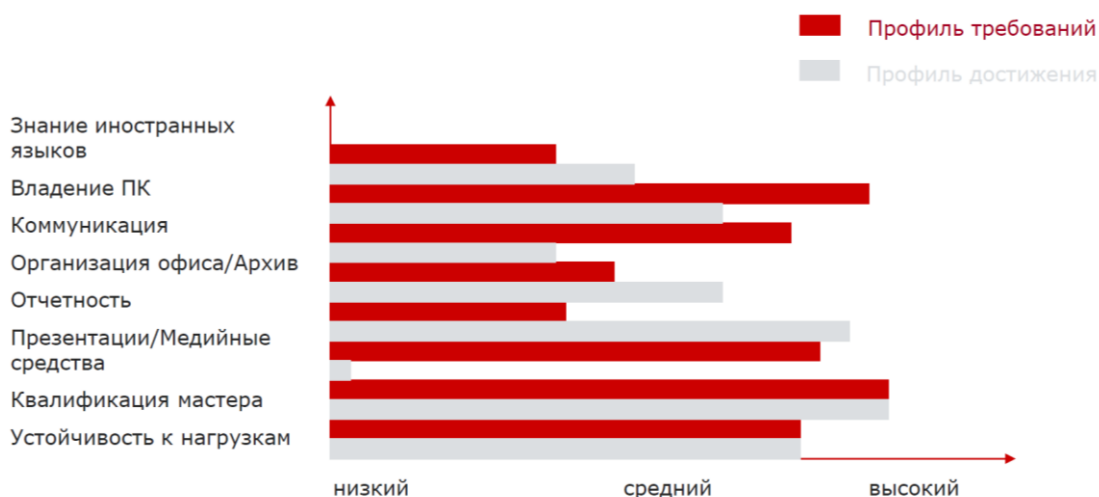
- студенты перенимают и распространяют культуру производства;
- студенты осваивают новые и востребованные знания;
- снижение текучести.

Отдельные предприятия в Казахстане оплачивают работу студентов.

В ТОО "Borusan-Makina" (г. Караганда) за 4 года через механизм стажировок принято около 90 чел. В компании создан учебный участок, на котором ничего не производят. На предприятии используется успешный опыт по составлению заданий для освоения практических навыков. Таблица состоит из столбцов «действия», «вопросы» и отметок о выполнении. На предприятии разработано свыше 90 подобных заданий по различным образцам ремонтируемых изделий.

В Германии предприятие может взять до 10 чел. на производственное обучение.

В оценке общего уровня достижений работников и студентов можно использовать диаграмму профилей требований и достижений:



Третий день

Основные сведения о дуальном обучении в Германии:

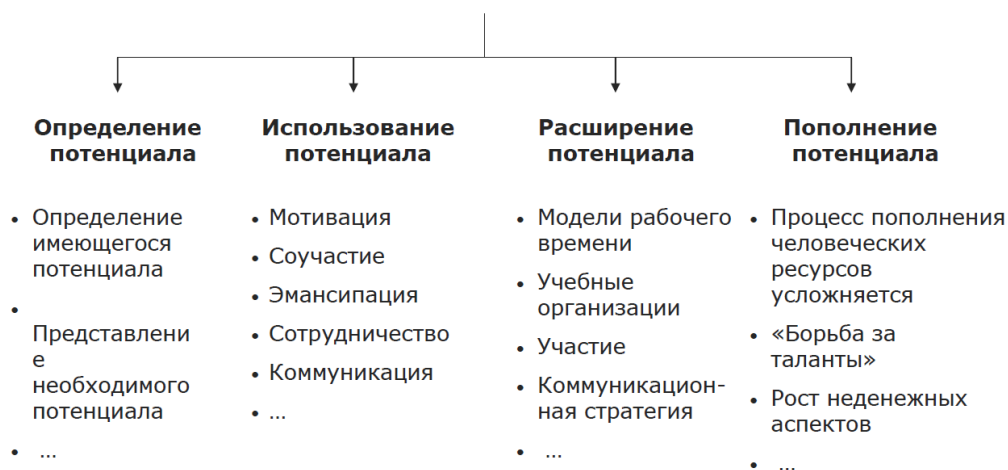
Дуальные профессии (2015)	327	(из них 303 находятся под ответственностью министерства)	
Предприятия, участвующие в дуальном образовании (2013)	437.721	(2000= 501.616)	
Количество учеников, обучающихся по дуальному образованию (конец 2014)	1.358.500	(2010=1.508.000 2000=1.702.000)	
Новые, подписанные договора (2014)	522.231	(2013=530.750 2007=625.885	
Из них:			
Индустрия и торговля	310.761	318.540	367.484
Ремесленное производство	141.234	142.137	179.698
Свободные профессии	42.051	42.051	44.556
Государственная служба	12.417	12.114	13.412
Сельское хозяйство и домоводство	15.588	15.717	20.376
Морское судоходство	183	156	359)
Количество оставшихся мест по дуальному образованию (конец 9/2014)	37.101	(1992=126.600)	
Количество оставшихся заявителей (конец 9/2014)	20.872	(1992=13.000)	
Предварительное образование у учеников	Неполная средняя школа (Hauptschule)	29,5 %	(1980=53.3%)
	Реальное училище (Realschule)	42,3 %	
	Полное среднее образование (Abitur) (Fach-)Abitur	25,3 %	
	Без среднего образования (ohne Abschluss)	2,9 %	
Средний возраст учеников на начальном этапе (2013)	20,1 (лет)	(1970=16.6)	
Предварительно расторгнутые договора (2013)	25.0%		
Квота успешной сдачи экзаменов(2013)	91.8%		
Количество учеников,оставшихся работать на предприятии после учебы (2013)	67%		
Средняя/ее стипендия/вознаграждение	795 Евро	Западная Германия: 802 Восточная Германия: 737	
Средний процент учеников предприятия	5.4%		

По размеру предприятия:		
1-9 работников	6.0%	
10-49 работников	6.0%	
50-249 работников	5.3%	
250-499 работников	5.1%	
Более 500 работников	4.5%	
20,7% всех предприятий занимаются обучением учеников		

Ученик на предприятии рассматривается как потенциал производительности. Если работодателю специалисты нужны «завтра» он берет на обучение учеников, если нужны «сегодня», то он организует для работников повышение квалификации.

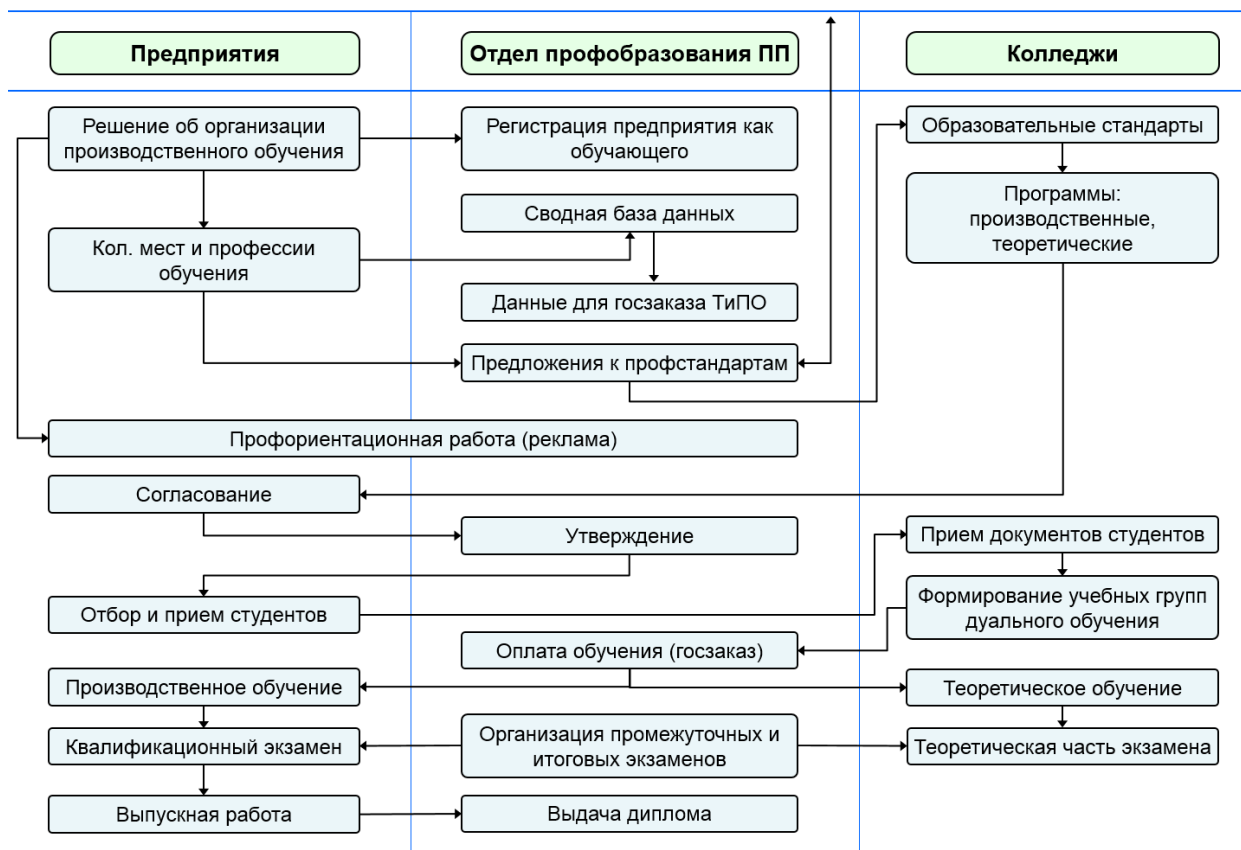
Основанием производственного обучения выступают следующие компоненты, которые однозначно разделят повышение квалификации и переподготовку:

Опоры производственной практики



Разработано в результате обсуждения функциональное поле деятельности отделов профессионального образования при областных палатах предпринимателей Казахстана по организации производственного обучения на предприятиях.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПАЛАТОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ОБЛАСТИ



Четвертый день

В СК «Базис» разработана специальная программа по подготовке кадров «Келешек Іскер». Суть этой программы заключается в обеспечении нашей компании молодыми квалифицированными рабочими и специалистами через сотрудничество с учреждениями образования.

В ноябре 2014 года студенты экспериментальной группы Политехнического колледжа в Астане начали первое производственное обучение на наших объектах, которое продлится до апреля 2015 года. После окончания производственного обучения они будут сдавать квалификационные экзамены. По результатам экзаменов студентам будут присвоены рабочие специальности. За каждым студентом в экспериментальной группе закреплен свой наставник, тогда как при обычной практике за одним наставником закрепляется от 5 до 10 практикантов. Наставникам дополнительно доплачивается около 10 тыс. тенге.

В рамках проекта «Келешек Іскер» профессионалы, имеющие большой практический опыт, ведут спецкурсы «Технология строительства», «Технология отделочных работ», «Технология монолитных работ» и т.д. и читают в каждом строительном колледже цикл лекций.

Сотрудниками СК «Базис» совместно с колледжами составлены учебные планы с распределением 64 % практики и 36 % теории для студентов на базе 11 классов.

Пятый день

С 2012 г. в корпорации «Казахмыс» (г. Балхаш) начат эксперимент по внедрению дуальной технологии обучения по профессии «Токарь». В соответствии с локальными актами корпорации произведен расчет оплаты труда наставникам от производства, а также учащимся последних курсов, назначены руководители практического обучения от предприятия и колледжа. Каждый учащийся проходит медицинское освидетельствование и первичный инструктаж по технике безопасности. Так как предприятия корпорации являются объектами особого риска, поэтому каждый учащийся проходит 40-часовое обучение по промышленной безопасности, сдав экзамен и получив удостоверение, а также имеет 2 группу допуска по электробезопасности, после чего учащийся допускается к работе на оборудовании предприятия.

Согласно учебному плану учащиеся 2 курса три дня обучаются в колледже, два дня осваивают профессиональные навыки на предприятии. На третьем курсе два дня в колледже и три дня на производстве. Для более быстрой адаптации учащихся в системе обучения внесена разработана новая структура производственного (профессионального) модуля. В производственном обучении учащиеся осваивают практические навыки работы на различных видах оборудования на разных предприятиях корпорации, тем самым учащиеся получают не только большой практический опыт, но и знакомятся с будущим местом работы. Для проведения анализа процесса обучения проводятся обязательные контрольные срезы в два этапа: 1-й теоретический и 2-й практический, что позволяет определять не только профессиональные навыки и знания, но вносить изменения в процесс обучения индивидуально для каждого учащегося.

Проблемные ситуации и трудности в производственном обучении

7. Содержание слайдов требует переработки, т.к. отдельные сведения вводят слушателей в заблуждение и способствует отходу обсуждений от изучаемой темы. Например, используется термин «практика», который в дуальном обучении Германии непосредственно не применяется или мастером производственного обучения назван сотрудник предприятия и т.д.
8. Отсутствие регламентации производственного обучения на предприятиях приводит к труду студента в интересах предприятия, а не целей и задач производственного обучения.
9. Отсутствуют описания требований к профессиям со стороны работодателей. Пожелания работодателей вносятся напрямую в учебные планы и программы.
10. Не ясен механизм (стимулирования предприятий) отнесения на вычеты (до 3 %) расходов предприятий на обучение, в т.ч. и производственное.
11. Госзаказом поддерживается только одна сторона дуального обучения – колледжи.

12. В договорных отношениях предприятий с колледжами обязательным вносится трудоустройство выпускников, что сдерживает активность предприятий.
13. Отдельным сотрудникам предприятий, командированным на семинары, устанавливается минимальный тариф, что отражает не заинтересованность отдельных предприятий в профессиональном обучении, и исключает стимулирование становления наставников на этих предприятиях.
14. За специалистами на предприятиях закрепляется от 5 до 15 студентов, что делает невозможным организацию производственного обучения.
15. Из-за отсутствия профстандартов предприятия обучают под свои конкретные стандарты и производственные требования.

План последующих действий

1. Требуется отдельный перечень профессий, по которым может быть реализовано дуальное обучение в Казахстане.
2. По профессиям проекта разработать карточки профессий, как документ, отражающий требования предприятий к специалистам.
3. Разработать слайд, отражающий порядок отнесения на вычеты (до 3 %) расходов предприятий на производственное обучение.
4. Составить реальный механизм (схему) формирования госзаказа в ТиПО на предмет учета интересов предприятий, участвующих в дуальном обучении.
5. Отменить требования по обязательному трудоустройству выпускников в договорах и соглашениях предприятий с колледжами.
6. Производственное обучение основывается на конкретных ситуациях компетенций действия, следовательно, и наставника необходимо обучать на практической, а не теоретической основе.
7. Разработать и апробировать сборник задач для подготовки наставников из сотрудников предприятий.

Самостоятельная работа

До 1 февраля 2016 г. каждому участнику необходимо разработать и согласовать карточку своей профессии (схема).

Шаги совместной работы:

1. Определить профессию, по которой будете разрабатывать карточку профессии (выслать к нам наименование профессии) [ноябрь, 2015]
2. Определить партнеров из колледжа (выслать к нам ФИО, наименование колледжа) [ноябрь, 2015].
3. Составить по профессии перечень трудовых функций (не менее 15-ти), (шаблон № 1) [ноябрь, 2015].

4. Согласовать перечень трудовых функций с колледжем и с Департаментом развития человеческого капитала НПП РК "Атамекен" [ноябрь, 2015].

5. Составить перечень умений, навыков и знаний по трудовым функциям (шаблон № 2) [декабрь, 2015].

6. Согласовать перечень умений, навыков и знаний с колледжем и с Департаментом развития человеческого капитала НПП РК "Атамекен", [январь, 2016].

7. Усердно готовиться к семинару № 2 [январь, 2016].

МОДЕЛЬ СЕМИНАРА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ (2015-16 гг.)

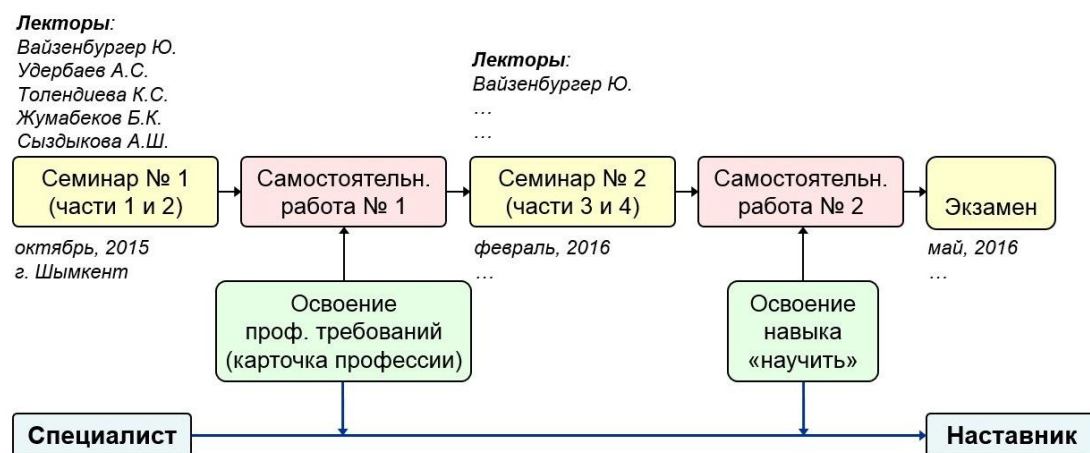
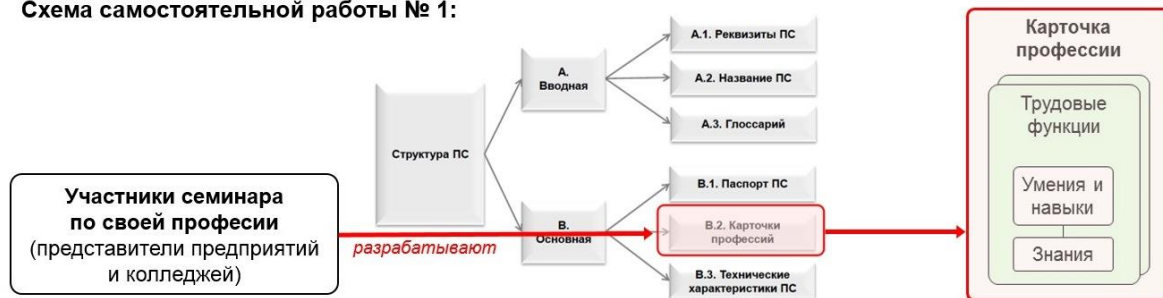


Схема самостоятельной работы № 1:



5.2 ОТЧЕТ о результатах проведения семинара № 2 (2 и 3 части) для сотрудников предприятий на тему: «Профессиональная и трудовая педагогика. Аттестация наставников» с 1 по 6 февраля 2016 г.

Цель семинара: Освоение 2 и 3 частей немецкой программы обучения наставников (всего - 4 части), повышение уровня компетенций сотрудников предприятий (мастеров-наставников), других участников производственного и практического обучения.

Участники: Специалисты и сотрудники предприятий, колледжей гг. Астана, Алматы, Тараз, Кызылорда, Шымкент, ПП ЮКО и НПП РК «Атамекен». Всего - 46 чел. По итогам семинара выдано 46 сертификата.

Преподаватели-лекторы:

1. Ризен Илона - эксперт Ремесленной палаты г. Трир;
2. Кислова Анна Ивановна – начальник отдела кадров ЕПК «Степногорск» (г. Степногорск).

Формат семинара: теория - 50 %, практика - 50 %.

План семинара

1 февраля 2016 г. (Пн) Часть 2. Подготовка производственного обучения на предприятии 6. Разработка производственных планов обучения на основе типичных профессиональных рабочих и производственных процессов. 7. Роль представительств работников и учащихся предприятий в профессиональном образовании. 2 февраля 2016 г. (Вт) 8. Определение необходимости сотрудничества с прочими организациями для координации содержания и организации обучения. 9. Определение пригодности учащихся к производственному обучению. 10. Разработка договора о профобучении с учетом условий на предприятии 3 февраля 2016 г. (Ср) Часть 3. Проведение производственного обучения на предприятии 11. Создание стимулирующих производственное обучение условий и формирование	мотивирующей культуры обучения, передача и прием обратной информации. 12. Организация, структурирование и подведение итогов испытательного срока. 4 февраля 2016 г. (Чт) 13. Составление учебного плана на основе рабочих заданий, типичных для конкретной профессии. 14. Соответствующий целевым группам выбор и ситуационно-специфическое применение методов и средств производственного обучения. 15. Индивидуальная организация обучения с целью предотвращения трудностей обучения. 5 февраля 2016 г. (Пт) 16. Содействие социальному и индивидуальному развитию учащихся. 17. Обучение и работа в команде. 18. Оценка достигнутых результатов. Заключительное обсуждение и отзывы о семинаре.
--	---

Значимые содержания выступлений

Первый день (1 февраля)

Темы предыдущего семинара № 1 (часть 1):

Часть 1. Изучение условий для производственного обучения.

1. Преимущества производственного обучения.
2. Определение потребности в производственном обучении в соответствии с учебными программами колледжей. Взаимодействия между системой ТиПО и предприятиями МСБ.
3. Изучение условий на предприятиях для проведения производственного обучения.
4. Составление профиля требований для производственного обучения.

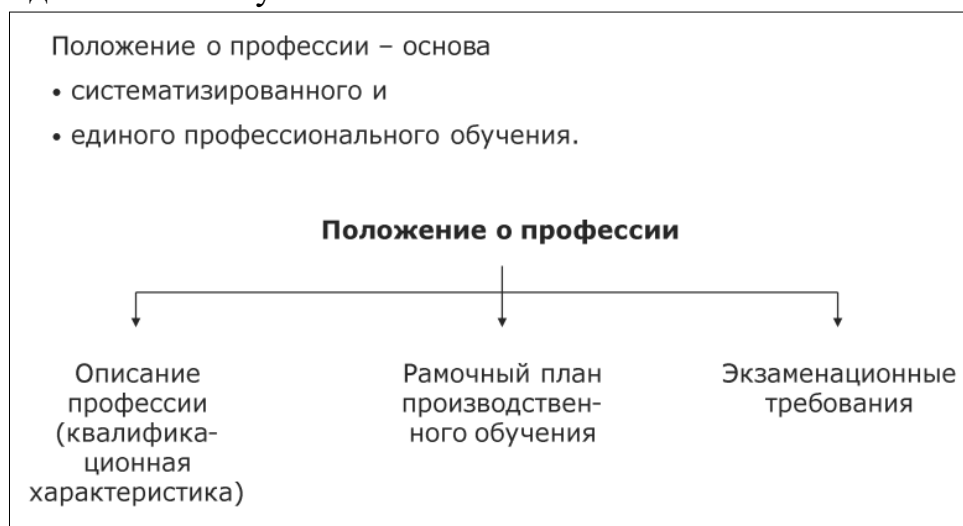
5. Распределение задач для реализации производственного обучения.

Отдельными участниками (Кызылорда, Алматы) по итогам семинара № 1 на предприятиях были проведены презентации и семинары для своих коллег. Руководители заинтересованы в наличии на предприятиях, как наставников, так и организаторов производственного обучения. В отдельных случаях меняется восприятие студентов на предприятиях с учащихся на полноценных работников, которые только включаются в производственный процесс. Дополнительно было отмечено, что оценка уровня профессиональной подготовленности студентов ТиПО в существующем виде оказывает негативное воздействие на становление производственного обучения на предприятиях.

Разработка планов производственного обучения.

В Германии ученик является обычным сотрудником предприятия. Министерство экономики Германии отвечает за все ремесленные профессии.

Положение об обучении профессии как основа для составления плана производственного обучения.

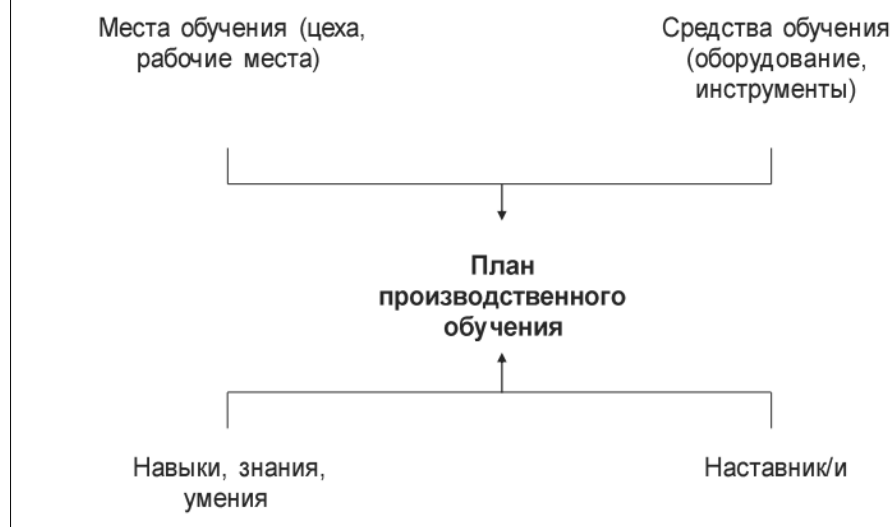


Квалификационные характеристики в Положении об обучении профессии соответствуют трудовым функциям профессионального стандарта Казахстана.

Порядок составления плана производственного обучения



Основные элементы плана производственного обучения



Пример плана производственного обучения

Модуль 7: Оснастка и обеспечение безопасности рабочих мест	Тема обработана		Дата	Отдел	Подпись	
	да	нет			Настав- ник	Учащий ся
а) оснащать, обеспечивать безопасность, поддерживать порядок и прибирать рабочее Место; соблюдать эргономические и экономические требования;						
б) оценивать пригодность транспортных путей, использовать их;						
в) обеспечивать поставку энергии;						
г) применять индивидуальные меры по безопасности труда;						

План производственного обучения и план перемещения/перевода из одного отдела (цеха) в другой

- План перемещения основывается на плане обучения.
- Целесообразен при одновременном нахождении на предприятии нескольких учащихся.

План перемещения

- устанавливает проходимые учащимся рабочие места/отделы, выполняемые там работы
- определяет время пребывания на рабочем месте
- содержит сроки перемещения и последовательность смены рабочих мест/подразделений/отделов

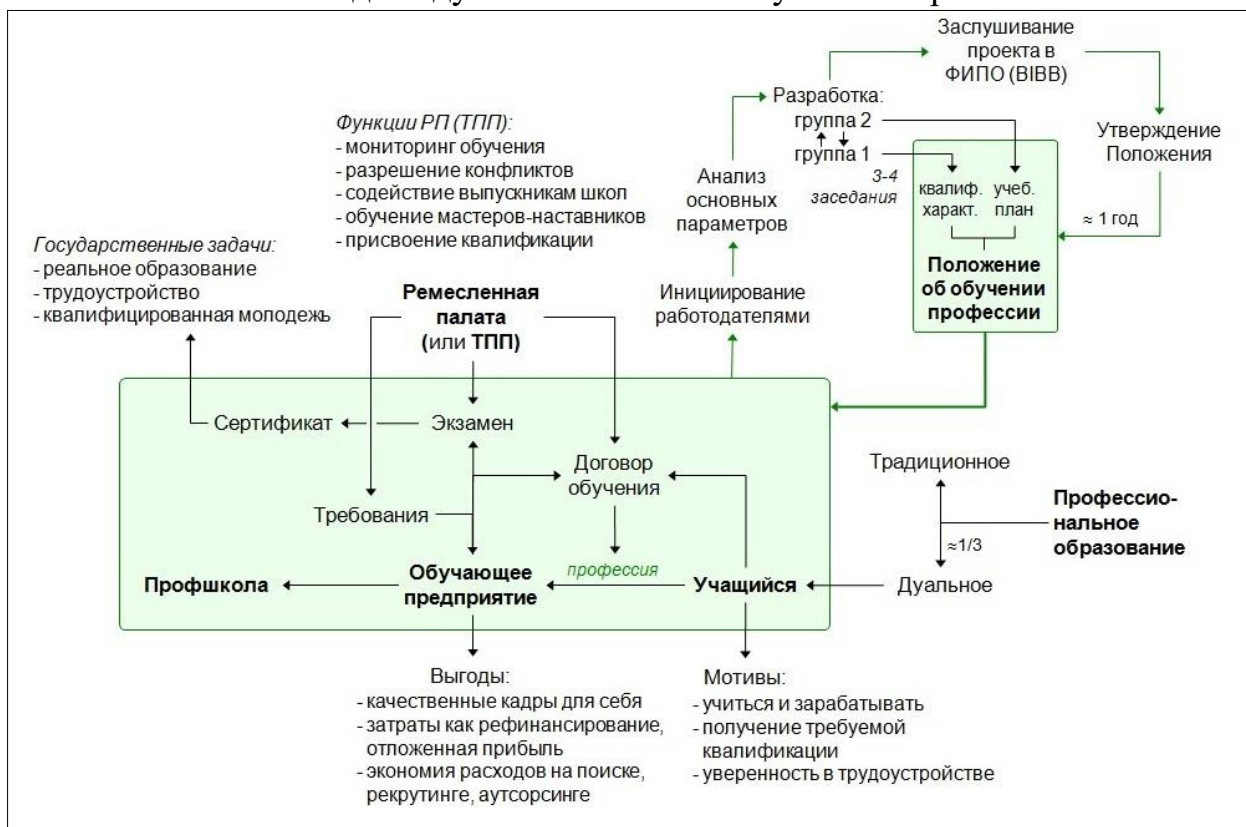
Палаты определяют пригодность предприятий к обучению. Предприятие само решает о продолжительности единицы обучения, но она составляет не менее 2 недель и зависит от подготовленности ученика.

В групповой работе участники составляли фрагменты планов производственного обучения на отдельный прибор, набор трудовых функций по профессии, производственный цикл малого предприятия.

Раздел 8. Определение потребности в сотрудничестве для координации содержания и организации производственного обучения.



Модель дуальной системы обучения Германии

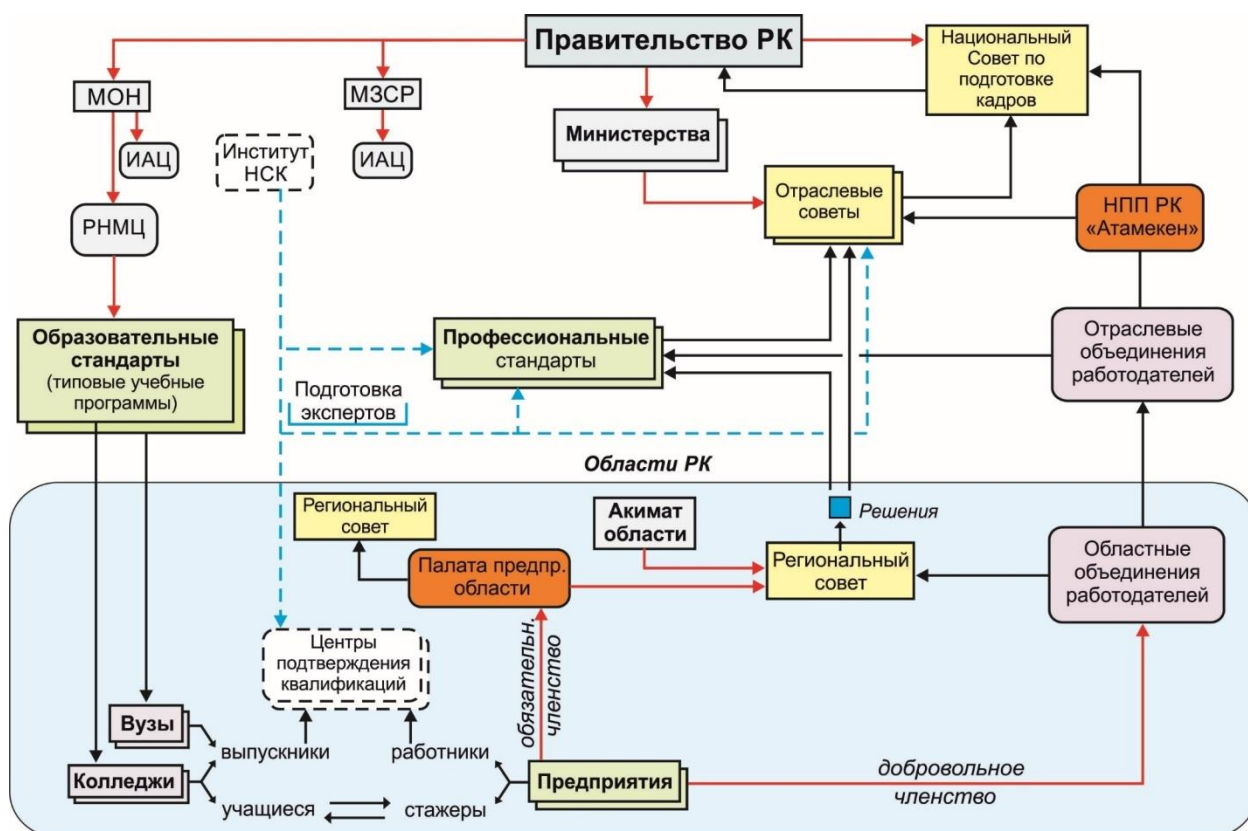


Задачи наставника при сотрудничестве с колледжем

- согласование планов производственного обучения с учебными планами колледжа,
- достижение синхронности преподавания по тематике и времени,
- согласование учебных материалов обоих мест обучения,
- регулярная информация об учебном материале в колледже,
- информирование преподавателей колледжа о новых технологиях и машинах/приборах,
- участие в приемных днях для наставников в колледже/обмене опытом между наставниками и преподавателями,
- предоставление возможности ознакомления с дневниками обучения, контроль фактического участия учащихся в производственном обучении,
- обсуждение трудностей, возникающих у отдельных учащихся,
- предотвращение преждевременного прерывания обучения в конкретных случаях.

Второй день (2 февраля)

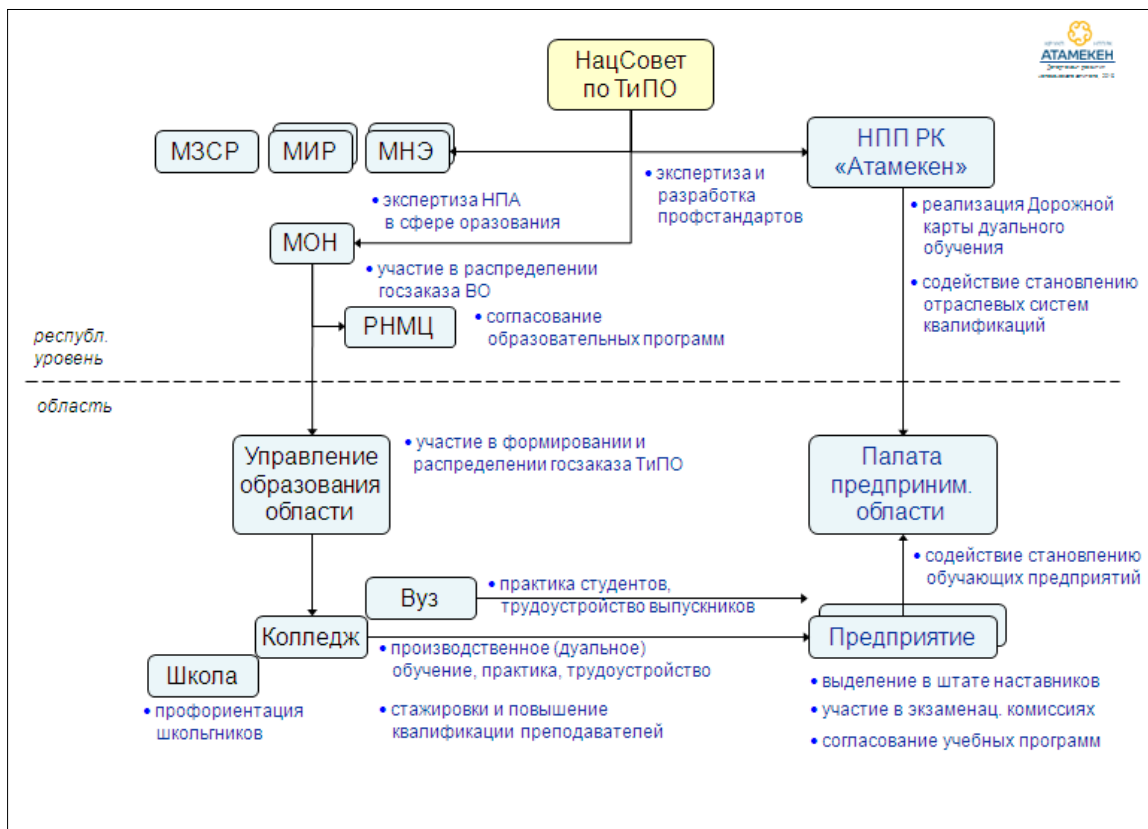
Ключевые участники Национальной системы квалификации РК



Взаимодействие участников профессионального образования в РК. Механизм разработки профстандартов должен функционировать в рамках НСК. Ветвь советов. Ветвь предприятий и их объединений. Учебные заведения как поставщики подготовленных трудовых ресурсов. Отсутствует постоянный орган, создающий НСК – Институт НСК. Пунктиром обозначены отсутствующие элементы системы. В профстандартах

закладывается основы проекта сотрудничества вуза и предприятий. Инициативные совместные (вуз-предприятия) группы разработчиков профстандартов. Госзаказ ориентируется на количественную потребность в специалистах, профстандарт - это тот же госзаказ, но с качественной стороны.

Виды работ по профессиональному образованию, реализующие Национальная и региональные палаты предпринимателей.



Реализуется Дорожная карта дуального обучения, утвержденная постановлением Правительства РК от 15 октября 2014 года № 1093.

С целью детализации внедрения дуального обучения НПП РК «Атамекен» совместно с МОИ РК разработана дорожная Карта внедрения дуального обучения (далее-Карта) которая включает в себя 11 отраслей, 95 специальности и 180 квалификаций.

1120 предприятий и 409 колледжей стали участниками Карты по подготовке 17 371 специалистов.

Заключено 1236 договоров, согласно которым, для 96,4 % (16 747) уже определены производственные площадки на предприятиях для прохождения практического обучения.

Основными партнерами стали такие крупные предприятия как, АО «ПЗТМ», «ЕПК «Степногорск», «Азия-Авто», АО «Усть-Каменогорский арматурный завод», АО «Конденсаторный завод», АО «АрселорМитталл» Темиртау, ТОО «Корпорация Казахмыс», АО «Павлодарский

машиностроительный завод», АО «Павлодарская распределительная электросетевая компания» и др.

Ключевая задача профориентации в Германии – предоставление молодым людям знаний, необходимых для обоснованного решения бесплатно, нейтрально и непредвзято.

Профориентационная работа часто заменяется маркетинговой кампанией колледжей по увеличению количества поступивших абитуриентов.

Профессиональная мобильность – один из основных подходов в Германии к организации профессионального обучения.

Индивидуальный профиль профпригодности:

- интересы,
- личные качества,
- характеристики физического состояния и здоровья,
- способности кандидата.

Квалификационный профиль:

- трудовые функции,
- требования в процессе обучения,
- условия работы.

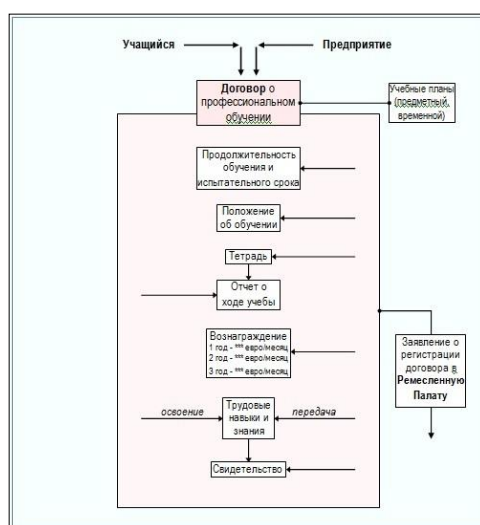
Наилучшие предпосылки имеются, если качества пригодности подростка и требования предприятия в значительной мере соответствуют друг другу.

Договор об обучении в Германии:



Основные элементы договора об обучении:

- вид, темы и график, а также цель курса обучения, в том числе название профессии обучения,
- начало и продолжительность обучения,
- мероприятия по обучению вне предприятия,
- длительность ежедневного времени обучения,
- длительность испытательного срока,
- выплата и величина финансового вознаграждения/заработной платы,
- длительность отпуска,
- условия расторжения договора,
- ссылка на имеющие отношение к обучению производственные или служебные соглашения/инструкции.



Назрела необходимость в Казахстане определить перечень профессий, по которым возможно и необходимо проводить дуальное обучение с производственным обучением на предприятиях.

Третий день (3 февраля)

Понятие слова «обучение»

- овладение предметом обучения, в перспективе ориентированное на изменение психологических установок и поведения.
- обучение/познание при этом отграничивается от процессов созревания, врожденных реакций, изменений в поведении, связанных с болезнью или приемом наркотиков и медикаментов, а также от внезапно возникающих колебаний настроения.



Виды учебных процессов I

Спланированное обучение

Управляется наставником, напр. инструктаж на рабочем месте

Случайное обучение

усвоение учебного материала, навыков и поведения через наблюдение

Осознанное обучение

сознание факта обучения, управление или организация процесса учащимся

Неосознанное обучение

Функциональное подражание без особой организации

Понимающее обучение

понимание связей и процессов (самый высокий уровень познания), основан на сложных процессах мышления

Примитивное обучение

простое реагирование на раздражители окружающей среды

Активное обучение

путем активных действий

Пассивное обучение

визуальное и аудитивное восприятие

Виды обучения II

Теоретическое обучение

систематическая обработка сведений и логических высказываний

Прямое обучение

самостоятельное управление учеником учебным процессом

Продуктивное обучение

при обучении преобладает творческий/созидательный элемент

Индивидуальное обучение

обучение происходит в личной сфере

Практическое обучение

пережитое и практический опыт на переднем плане (напр. обучение на предприятии).

Косвенное обучение

обучение инициируется окружающей средой.

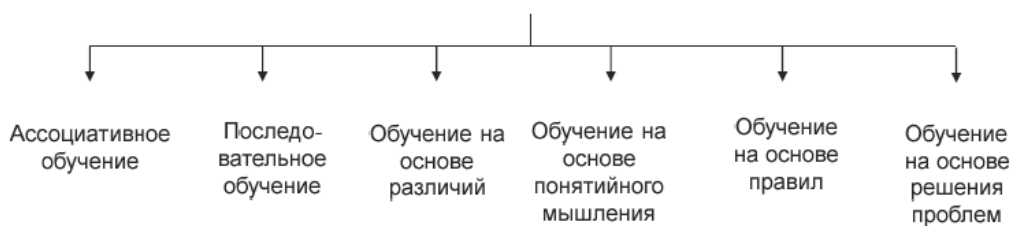
Репродуктивное обучение

подражание и имитация

Социальное обучение

обучение в обществе/группе

Типы познавательного процесса



Самостоятельно управляемое обучение

Самостоятельное

- определение целей обучения (в чем заключается?)
- определение содержания процесса обучения (что?)
- управление процессом обучения (когда, где, как долго?)
- определение способов/методов обучения (с использованием каких средств, в одиночку или с другими?)

Культуре самостоятельного обучения способствуют:

- развитие информационных и коммуникационных технологий,
- технический прогресс,
- тенденции в экономике и обществе, а также в сфере труда.

Наставник как лицо, сопровождающее учебный процесс

- поддержка развития самостоятельного подхода к обучению > роль наставника
- основная задача – содействие многообразным процессам познания, их инициирование и поддержка.



Дидактические принципы поддержки учебно-познавательного процесса I

Соответствие возрасту: учет возрастной группы ученика.

Ориентация на действие: Навыки и знания приобретаются в реалистичных ситуациях.

Ясность цели: цели обучения с точки зрения наставника и ученика должны формулироваться как можно более четко и ясно.

Доступность / наглядность: Материал должен быть структурирован так, чтобы обучающийся мог его «понять».

Практическое значение: Материал ориентирован на практические требования соответствующей профессии.

Содействие активной деятельности: Обучение должно быть ориентировано на самостоятельную работу.

Обеспечение успеха: Обеспечение успеха благодаря постоянному контролю результатов.

Подготовка и начало процесса обучения

- мотивация, пробуждение готовности/интереса к обучению,
- Возможные причины недостаточной готовности к обучению:
 - недостаточный интерес
 - отсутствие понимания смысла и цели поставленного задания
 - чрезмерное напряжение учащегося.

Активное занятие предметом обучения

- медленное продвижение учащегося к правильному решению,
- устранение ошибок благодаря уже имеющимся знаниям,
- процесс обучения завершен с момента овладения поведением или самостоятельного приобретения новых навыков, знаний или умений.

Совершенствование и закрепление знаний и умений

- многократные упражнения и применение на практике.

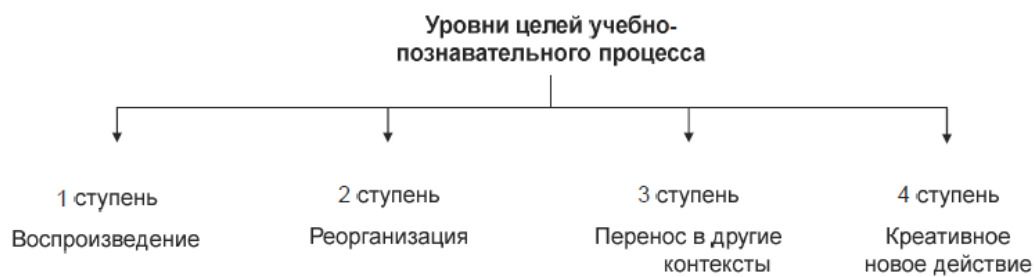
Согласование целей обучения

- Цели обучения – запланированные и желаемые результаты процесса обучения и изменение поведения учащегося.
- Цели обучения – это описание наблюдаемого конечного поведения, которого необходимо достичь в учебном процессе во время профессиональной подготовки.

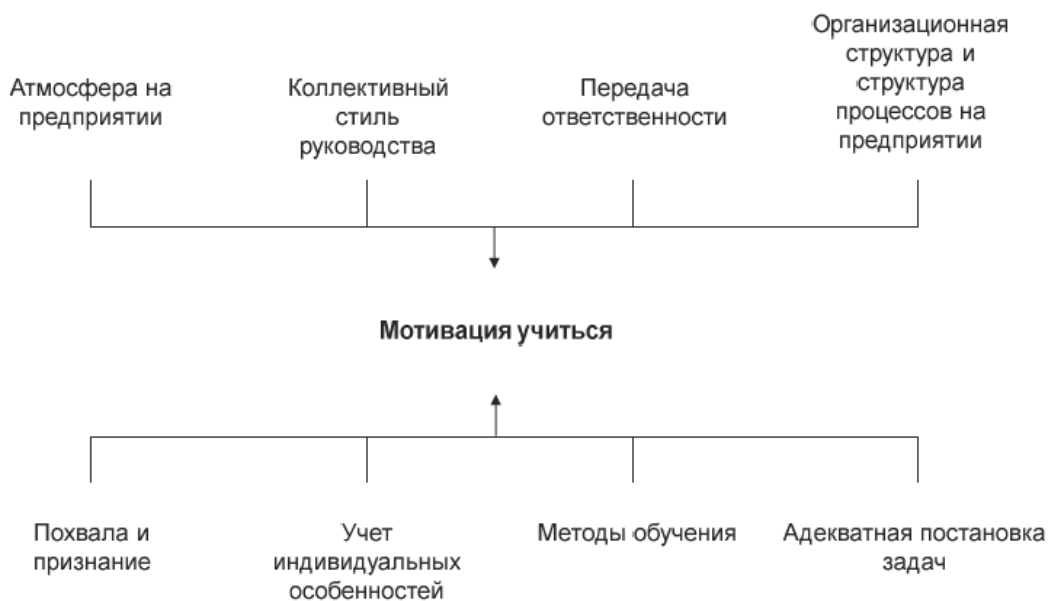
Цели производственного обучения

- информация о приобретаемых навыках, знаниях и умениях,
- оценка успехов на протяжении производственного обучения,
- структурирование процесса инструктажа наставником.

Уровни целей учебно-познавательного процесса



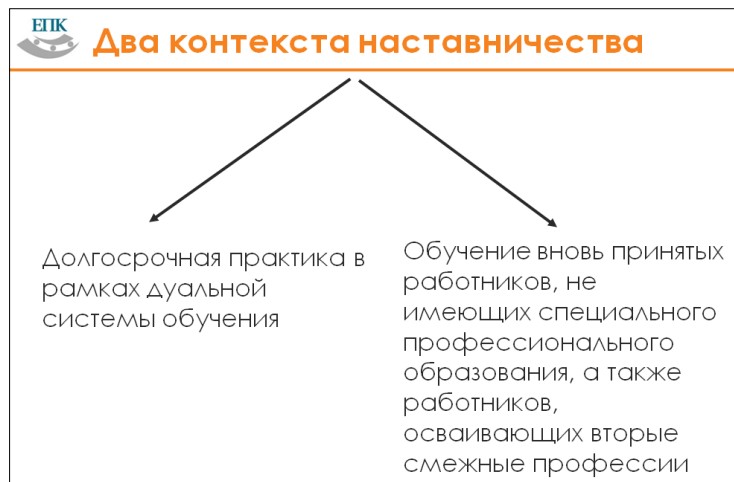
Стимулирование мотивации



Четвертый день (4 февраля)

Опыт организации дуального обучения Европейской Подшипниковой Корпорации «Степногорск», Кислова А.В.

Наставничество в системе подготовки персонала.



Перечень профессий, по которым обучение проводится только на производстве:

1. Протяжчик
2. Машинист сушильной установки
3. Плавильщик металла и сплавов
4. Наладчик машин по производству изделий из пластмасс
5. Литейщик на машинах центр литья
6. Наладчик автоматов и полуавтоматов
7. Наладчик автоматических линий
8. Термист
9. Сортировщик деталей подшипника
10. Контролер полуфабрикатов и готовой продукции
11. Нагревательщик металла
12. Полировщик
13. Слесарь механосборочных работ
14. Контролер КИПиА
15. Наладчик КИПиА
16. Токарь по обработке абразивных изделий
17. Дробильщик
18. Шихтовщик
19. Слесарь-ремонтник

Памятка наставника:

Кто такой наставник?

1. Проводник корпоративных и жизненных ценностей.
2. Источник знаний, умений и навыков.
3. Мастер своего дела, учитель, помощник и советчик: раскрывает потенциал подопечного и создает условия для его развития.

Наставничество – это помощь вновь принятым работникам в освоении приемов и методов работы.

Этапы обучения.

Если Вы хотите помочь Вашему работнику освоить новый вид деятельности, разделите этот процесс на 3 этапа.

До начала работы	Во время работы	После выполнения работы
1. Сначала расскажите подопечному, что предстоит ему делать.	1. По мере необходимости и возможности наблюдайте, как он выполняет работу.	1. Выясните результат.
2. Продемонстрируйте технику выполнения работы:	2. Если нужно – помогите.	2. Предложите работнику самому оценить свою работу.
2.1. Разделите работу на этапы, выделите важные и сложные операции.	3. Напоминайте ключевые моменты.	3. Дайте свою оценку результату и технике выполнения работы.
2.2. Покажите основные операции, и объясните для чего они выполняются.	4. Контролируйте соблюдение установленного порядка работы.	4. Попросите работника высказать свое мнение о Вашей оценке.
2.3. Проводите показ поэтапно, чтобы было достаточно времени на усвоение каждого этапа.		5. Подведите итоги и проанализируйте, что было сделано правильно, а что нет.

Ваше постоянное присутствие обязательно не на всех этапах обучения. Чаще всего оно бывает необходимо на первом и третьем этапах

Как должен вести себя наставник?

Создавайте атмосферу доверия.

Наставничество невозможно без доверительных отношений. Что может сделать наставник для создания и укрепления доверительной обстановки?

- ❖ Ведите себя просто и открыто
- ❖ Избегайте предвзятых суждений и обманчивых оценок
- ❖ Делитесь опытом и информацией
- ❖ Сочетайте доброжелательность с требовательностью

Задавайте вопросы.

Наставнику очень важно уметь правильно поставить вопрос. Наиболее эффективные вопросы начинаются со слов «Что», «Где», «Когда», «Кто», «Сколько», «Почему», «Как».

Например: Проанализируйте рабочий процесс. Как Вы это делали? Почему именно так? Что тут самое важное? Почему это получилось хорошо? Почему это не получилось?

Следует избегать вопросов, содержащих критику.

Слушайте ответы.

Для того, чтобы добиться хорошего результата в своей деятельности, наставник должен хорошо знать своего подопечного, а для этого ему нужно уметь слушать.

- ❖ Умение слушать поможет Вам правильно понять, что и как делает ваш работник, что он собирается делать и почему он этого хочет.
- ❖ Когда Вы слушаете работника, Вы помогаете ему упорядочить свои мысли, уточнить представления о порядке проведения работы, закрепить полученные знания. Если человека слушают, то это помогает ему расти и развиваться.
- ❖ Есть хороший способ показать человеку, что Вы его действительно слушаете, и, заодно, проверить, верно ли Вы его поняли - это выразить сказанное другими словами или перефразировать.

Наблюдайте.

Наблюдательность – очень важная черта характера.

- ❖ Нужно не один раз посмотреть, как человек работает, чтобы делать какие – то выводы.
- ❖ Примечайте хорошие навыки, правильные движения. Для Вас должно иметь значение не только то, что человек делает, но и то, чего он не делает.
- ❖ Фиксируйте расхождения между рабочими нормативами и реально выполненной работой.

Не забывайте об обратной связи.

Ваша оценка позволяет работнику понять, как оценивается его поведение и стиль работы, вовремя отреагировать, поняв, что он делает не так. Ваш работник может по – разному реагировать на Ваши оценки: соглашаться, удивляться, оспаривать и отвергать.

Поэтому вам нужно беседовать с ним наедине, выясняя, как он относится к Вашим замечаниям, помочь ему взглянуть на ситуацию со стороны.

- ❖ Ваши замечания должны быть очень оперативными и следовать сразу же за появлением результатов работы.
- ❖ Высказываться нужно точно и по фактам. Избегайте необоснованных оценок и фраз.
- ❖ Сначала следует давать позитивную оценку (о том, что получилось хорошо), чтобы не спровоцировать защитных реакций обучающегося, повысить его самооценку и мотивацию, а лишь затем негативную (о том, что было сделано неправильно).
- ❖ Обязательно отмечайте положительные моменты: они станут основой для дальнейшего прогресса. **При случае поощряйте работника в присутствии его коллег.**
- ❖ Если Вы критикуете работника, то делайте это с глазу на глаз.
- ❖ Соблюдайте равновесие: на несколько одобренных отзывов пусть приходится только один критический.

Внимание!

Труд наставника оплачивается!

За одного ученика – 5 000 тенге в месяц.

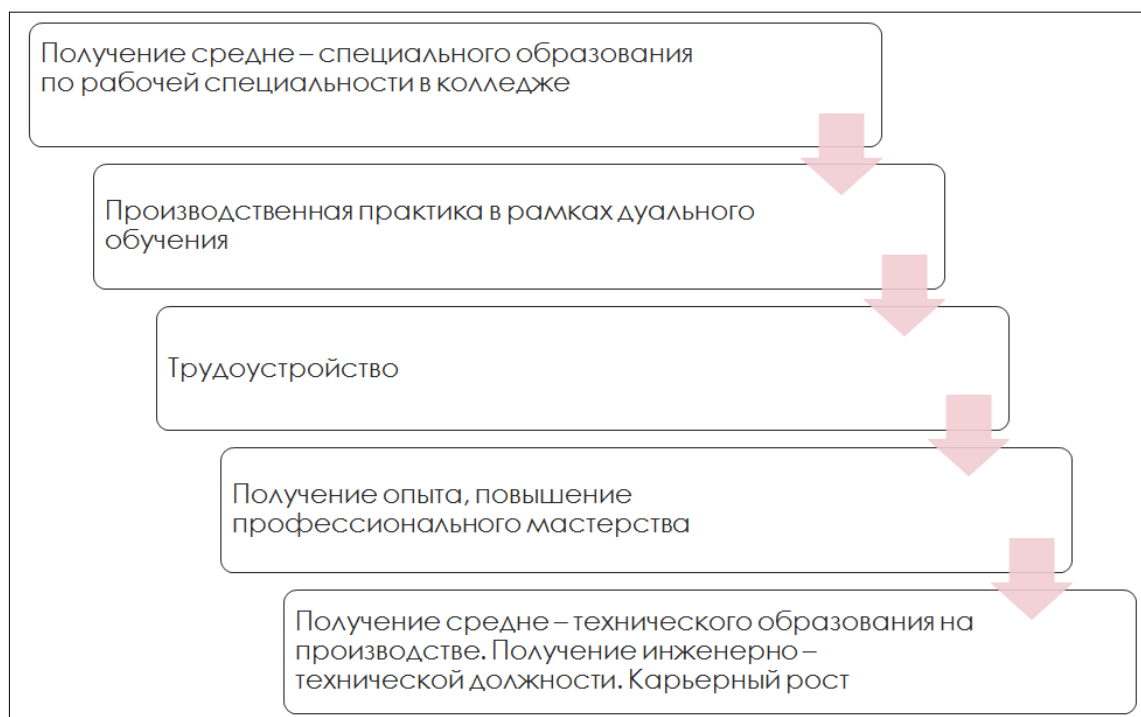
За 2 – х и более учеников – 4 000 тенге в месяц за каждого, но не более 10 000 тенге в месяц.

Для получения своевременной оплаты, Вы должны сдать цеховому организатору заполненный

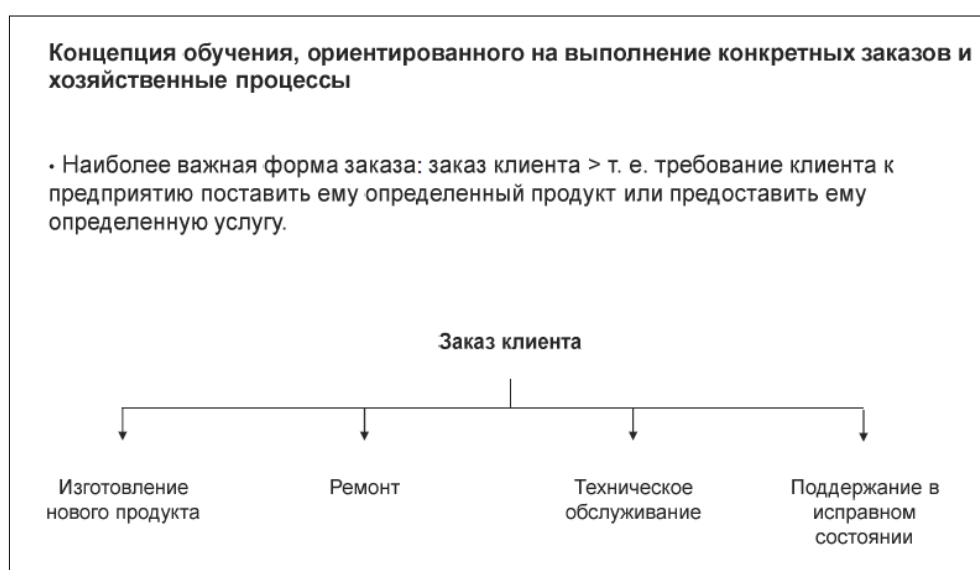
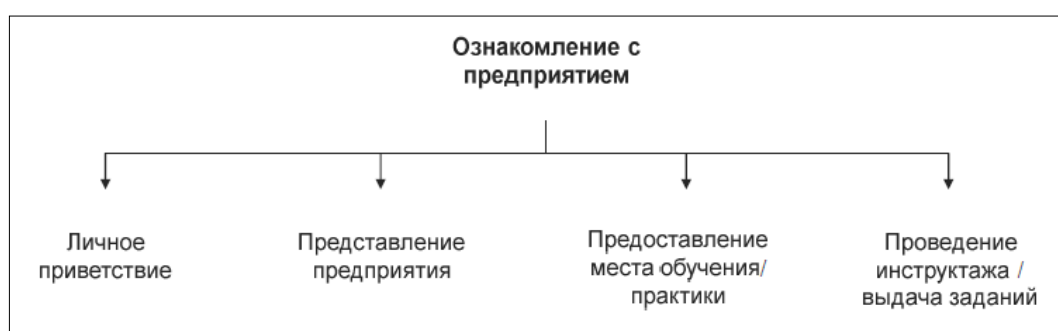
Дневник инструктора производственного обучения.

По всем вопросам, связанным с оплатой наставничества, Вы можете обратиться к цеховому организатору или в бюро по подготовке и развитию персонала ОУП (бытовой корпус, кабинет 417/2, телефоны 2-86, 6-38)

Особенность обучения на ЕПК «Степногорск»:



Раздел 13. Разработка учебно-производственных заданий, типичных для конкретной профессии



Концепция обучения, ориентированного на выполнение конкретных заказов и хозяйственные процессы



Все работы, осуществляемые в рамках выполнения заказа, должны переноситься и на профобучение/практику.

Четырехэтапная система ориентированного на выполнение заказов обучения

1 этап: Прикрепление учащегося к продуктивным рабочим заданиям.

2 этап: Определение, каким образом учащийся будет приобщаться к процессу выполнения заказа.

3 этап: Формулировка конкретных заданий и оказание поддержки учащемуся при выполнении заданий.

4 этап: Надлежащее использование особых форм производственного обучения на предприятии.

Выбор подходящих рабочих заданий I

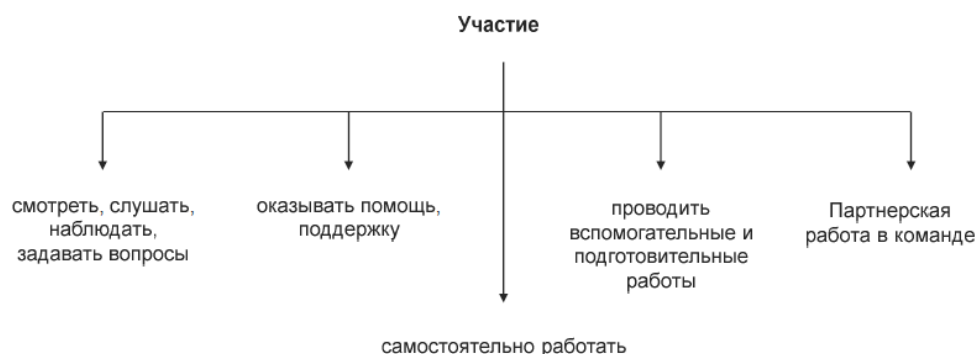
Анализ структуры труда

отображение различных стадий выполнения заказа, а также выполняемых во время отдельных стадий соответствующих конкретных действий:

- на чем (объекты)
- что (действия)
- как (информация)
- с помощью чего (вспомогательное средство)

осуществляется работа.

Вовлечение учащихся: Определение надлежащих форм участия и необходимой помощи в обучении



Выбор подходящих рабочих заданий и вовлечение учащегося

Прикрепление учащегося к рабочим заданиям и сотрудникам

- к рабочим заданиям, связанным с выполнением всего заказа,
- к рабочим заданиям, связанным с выполнением только части заказа,
- к рабочим заданиям, только в общем повторяющимся в отдельных заказах.



Составление учебных и рабочих заданий

- При составлении **учебного задания** учащемуся ставится реальная, тесно связанная с практикой задача, основанная на **рабочем задании**.
- Учащийся выполняет это задание полностью и самостоятельно. При этом обучение и работа происходят одновременно.
- Чтобы сохранять затраты и издержки на низком уровне, предлагается составлять учебные задания в первую очередь на основании стандартных заказов (заказов клиентов).
- При составлении **заданий, связанных с проведением „исследований“**, практиканты должны собрать определенную информацию посредством собственных наблюдений.
- **Практикоориентированные задания** нацелены на использование уже имеющихся навыков, знаний и умений для решения задач другого вида.

Пятый день (5 февраля)

Педагогические приемы

Основополагающие педагогические методы распространяются на весь процесс преподавания: положение и отношения наставников/учителей, учащихся и учебного материала:

- Ориентация на представление информации
- Ориентация на выработку материала
- Ориентация на самостоятельное исследование материала
- комбинация методов

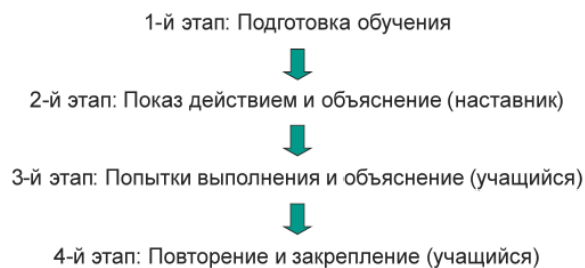
Разнообразие методов обучения и преподавания на предприятии

1. Тематическая лекция
2. Демонстрация наглядными примерами
3. Систематический производственный инструктаж
4. Программированное обучение
5. Метод направляющих текстов
6. Учебная беседа
7. «Мозговая атака» (Brainstorming)
8. Модерация
9. Учебный заказ
10. Обучение на конкретном примере
11. Ролевая игра
12. Работа над проектом

Планирование и проведение учебной беседы и производственного инструктажа

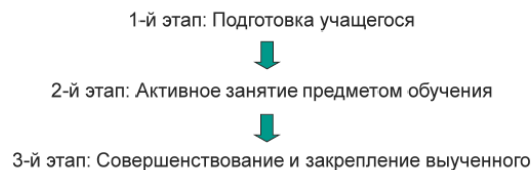


4-этапный метод систематического производственного инструктажа



Систематический производственный инструктаж

Эти четыре этапа в соответствии с разделением процесса обучения можно также объединить в **трехэтапный метод**, а именно:



Систематический производственный инструктаж I

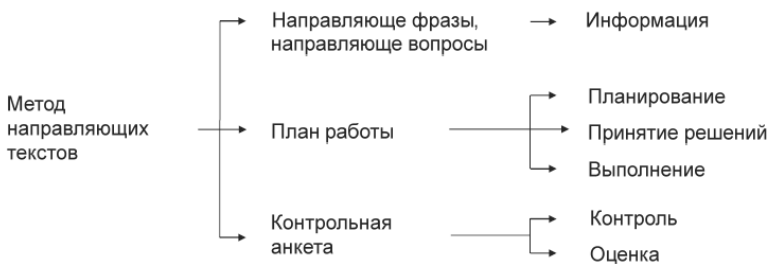
Чтобы выполнять измененные требования и условия работы, предлагается также преобразование **четырёхэтапного метода** в **шестиэтапный метод**.



Этот шестиэтапный метод называют также **моделью полного действия**. Подобное усовершенствование четырехэтапного метода помогает лучше учитывать изменившуюся структуру предварительного обучения учащихся, изменившуюся возрастную структуру, а также возрастающую долю молодых людей с миграционными корнями.

Метод направляющих текстов II

Структура и вспомогательные средства



Учебные беседы

Основные виды учебных бесед:

- **Проблемная беседа**: учащийся должен прежде всего познакомиться как следует с проблемами, возникающими в ходе выполнения задания.
- **Консультационные беседы**: включают в себя принципиальные вопросы, возникающие у учащегося, например, в отношении уровня знаний, разрешения конфликта или профессиональных перспектив.
- **Ориентировочная беседа**: Часто у учащегося нет возможности распознать и понять все связи на своем рабочем месте и около него. Содержание: по возможности исходя из конкретного задания.
- **Рефлексивные беседы**: анализ процессов обучения и обучение на приобретенном опыте.

Презентация III



Презентация IV

1. Подготовка:

- Обдумывание и формулировка цели презентации
- Реалистичность/исполнимость цели
- Анализ целевой группы/адресатов
- Выбор содержания
- Придание элементам содержания приоритетности (общая информация, основные высказывания)
- Оформление содержания (порядок подачи, использование средств подачи информации)
- Составление концепции презентации

Презентация V

2. Проведение:

- **Введение**
 - приветствие и представление
 - тема, содержание
 - цель/полезность
- **Основная часть**
 - информация
 - основные высказывания
 - аргументы/полезность
- **Заключение**
 - обобщение/вывод
 - укрепление

Презентация VI

3. Фаза обмена:

- **Вопросы и дискуссия**
 - дополнительная информация
 - отзывы

4. Анализ/оценка результатов, последующая обработка

- **Цель:** Улучшение поведения при презентации
 - Как слушатели реагировали на презентацию?
 - Что можно улучшить?

Раздел 15. Индивидуальная организация обучения с целью предотвращения трудностей

Трудности обучения

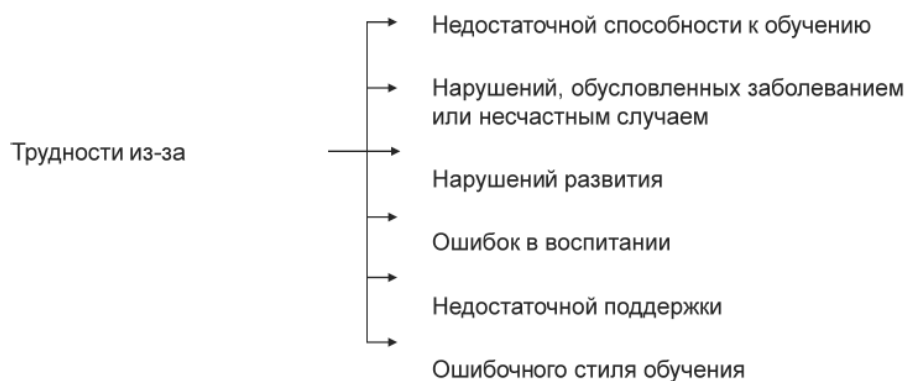
Типичные трудности обучения появляются в случае, если обучающийся не хочет или не может выполнять требования к обучению в целом или частично.

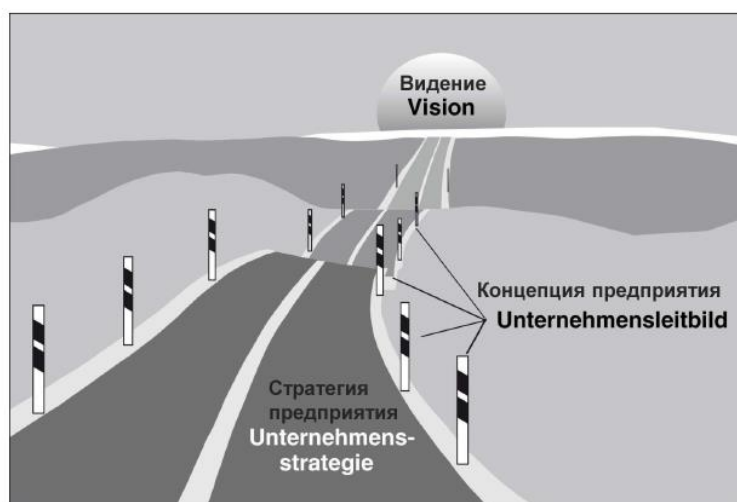


Формы проявления трудностей:

- уровень интеллекта ниже среднего: проблемы понимания и восприятия
- пониженная способность концентрироваться, пониженная мотивация
- слабая фиксация в памяти,
- недостаточное абстрактное мышление,
- небольшой запас слов: трудности выражаться словесно
- затруднения с письмом и чтением
- замедленные или ограниченные психомоторные способности.

Причины трудностей обучения





Проблемные ситуации и трудности в производственном обучении

1. Отсутствие регламентации производственного обучения на предприятиях приводит к труду студента в интересах предприятия, а не целей и задач производственного обучения.
2. Отсутствуют описания требований к профессиям со стороны работодателей. Пожелания работодателей вносятся напрямую в учебные планы и программы.
3. Из-за отсутствия профстандартов предприятия обучают под свои конкретные стандарты и производственные требования.
4. Госзаказом поддерживается только одна сторона дуального обучения – колледжи.
5. В договорных отношениях предприятий с колледжами обязательным вносится трудоустройство выпускников, что сдерживает активность предприятий.
6. За специалистами на предприятиях закрепляется от 5 до 15 студентов, что делает невозможным организацию производственного обучения.

План последующих действий

1. Составить «экран участия и успеваемости» участников семинара с указанием степени выполнения самостоятельных работ и разместить в группе ФБ, как основы базы данных наставников Казахстана.

2. Подготовить и направить письма в ТОО «Казахмыс» о включении Политехнического колледжа (Балхаш) в состав участников проекта, и других участников при инициативном обращении.
3. Согласовать возможность посещения А. Овером Политехнического колледжа (Балхаш) и производственных предприятий в марте т.г.
4. Изучить влияние и возможности становления дуального, производственного обучения при введении с 2017 г. бесплатного обучения в ТиПО.
5. Разработать концепцию и проект казахстанского учебного курса для подготовки наставников из сотрудников предприятий.
6. В группе проекта (ФБ) размещать положительные и успешные образцы, результаты участников по итогам 1-го (октябрь, 2015) и 2-го (февраль, 2016) семинаров.

Самостоятельная работа

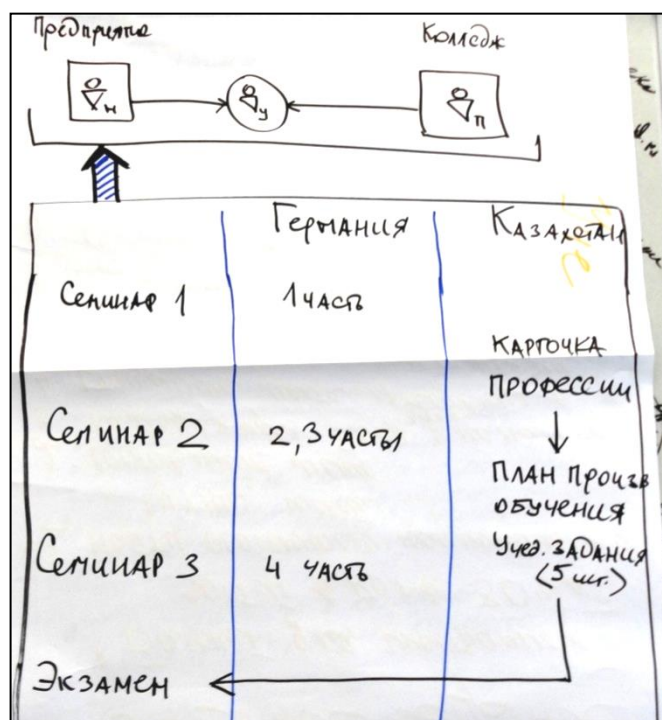
До начала следующего семинара № 3 (1 апреля 2016 г.) каждому участнику по своей профессии необходимо разработать:

- 1) **план производственного обучения**
- 2) и не менее **5 учебно-практических заданий** для студентов.

Участникам, не завершившим и не подготовившим карточки профессий, необходимо их подготовить, т.к. план производственного обучения составляется на основании трудовых функций из карточки профессий.

Указанная работа выполняется последовательно. Промежуточные результаты необходимо направлять в департамент развития человеческого капитала НПП РК "Атамекен" на адрес m.issabekov@palata.kz.

Промежуточные результаты будут освещаться на «экране участия и успеваемости» участников семинара в группе ФБ.



Список участников

№	ФИО	Организация, должность	Город
1.	Овер Альберт	Ремесленная палата Трир, руководитель проекта	Трир
2.	Илона Ризен	Ремесленная палата Трир, эксперт	Трир

3.	Шарипбаева Динара Баяновна	НПП, ДРЧК, эксперт	Астана
4.	Исабеков Марат Уланович	НПП, ДРЧК, эксперт	Астана
5.	Толендиева Камила Сериковна	ТОО «СК «Базис», Вице-президент	Астана
6.	Битнер Оксана Ивановна	ТОО «СК «Базис», нач. упр. по работе с персоналом	Астана
7.	Конысбаев Абзал Камбарович	ТОО «Казфосфат» Начальник электрической лаборатории	Тараз
8.	Хамзина Лямига Гумеровна	BestService LTD, советник директора	Кызылорда
9.	Ахметова Дюйсенкуль Вахаповна	ТОО «Раим», зам. директора по кадрам	Кызылорда
10.	Унгарова Динара Бакайбаевна	ТОО «Solisltd», менеджер по подбору персонала	Алматы
11.	Насыров Адильхан Мусаханович	Алматинская мебельная фабрика	Алматы
12.	Сыздыкова Айгуль Шаяхметовна	Колледж «Казахмыс», директор	Балхаш
13.	Куликова Галия Равильевна	Политехн. колледж г. Астана, зам. директ.	Астана
14.	Кислова Анна Владимировна	АО "ЕПК Степногорск", нач. отдела кадров	Степногорск
15.	Кривошеев Сергей Васильевич	ТОО "Алматинские краски", начальник токарного цеха	Талдыкорган
16.	Ахмурзина Ляззат Жексембаевна	«KAZENERGY», директор департамента развития человеческого капитала	Астана
17.	Жумагелдин Бекен	АО «Эмбаунайгаз», оператор исследования скважин	Атырау
18.	Аманов Жумабай Исатаевич	АО «Эмбаунайгаз», оператор исследования скважин	Атырау
19.	Садыков Бауыржан Ганиевич	АО «Эмбаунайгаз», оператор исследования скважин	Атырау
20.	Муханова Алмагуль Сайпуллаевна	АО «Эмбаунайгаз», мастер цеха исследовательских работ	Атырау
21.	Муханбетжанова Маншук Максутовна	АО «Эмбаунайгаз», оператор исследования скважин	Атырау
22.	Кенжегариева Алия Куангалиевна	АО «Эмбаунайгаз», геолог	Атырау
23.	Мукпенова Сауле Амангельдиновна	Заведующая отделением СД медицинский колледж «Арыстанбаб»	Шымкент
24.	Досыбеков Артык Камбарович	Заместитель директора по УПР Инновационный –технологический колледж	Шымкент
25.	Романенко Ярослав Александрович	Шымкентский колледж транспорта и коммуникаций и новых технологий	Шымкент
26.	Турсунова Азима Калмахановна	Заведующая гуманитарным отделением медицинский колледж «Арыстанбаб»	Шымкент
27.	Матикенов Асан Джусупович	Заместитель директора Колледж новых технологий	Шымкент
28.	Мынбаева Динара Калдаровна	Колледж Мирас	Шымкент
29.	Зерхатбек Максат Маратович	ЮКИИК	Шымкент
30.	Туребекова Гульнур Бахытжановна	Колледж «Парасат» им. М. Сапарбаева	Шымкент
31.	Кадыр Ердос Төребайұлы	Колледж «Парасат» им. М. Сапарбаева	Шымкент
32.	Жетписбаев Адил Келесович	ЮКИИК	Шымкент
33.	Юлдашкулов Шухратжан Ниязкулович	Колледж №10	Шымкент
34.	Шерметов Одил Холматович	ИП «Хайдаров»	Шымкент

35.	Расулметов Азизжон Муратжанович	Колледж №10	Шымкент
36.	Жүніс Қанат Мақсұтұлы	Колледж №17	Шымкент
37.	Каратаева Айтолкын Рахимжановна	Колледж №3	Шымкент
38.	Кривенцов Виктор Александрович	АО «КТЗ»	Кентау
39.	Бекташов Эльнур Махмуджанович	АО «КТЗ» Кентауский политехнический колледж	Кентау
40.	Бекманова Меруерт Гаухаровна	Колледж №5	Шымкент
41.	Чибисова Ирина Николаевна	Колледж №6	Шымкент
42.	Белецкая Марина Вячеславовна	Колледж №6	Шымкент
43.	Конищева Анна	ТОО «Риксос Хадиша Шымкент»	Шымкент
44.	Пратов Закиржон	Коллеж №10	Шымкент
45.	Сералиев Галымжан Елубекович	ЮКИИК	Шымкент
46.	Отызбаев Муханали Тастемирович	Колледж №7	Кентау
47.	Каракулова Гульжан Исматуллаевна	ЮКИИК	Шымкент
48.	Нурмаганбетов Бауыржан Дуйсенбаевич	Колледж №3	Шымкент

5.3 ОТЧЕТЫ рекомендации по результатам семинара для наставников в г. Шымкент в рамках проекта профессионального образования НПП РК «Атамекен» и Ремесленной палаты Трир с 4 по 8 апреля 2016 г.

Цель семинара: освоение 4-й части немецкой программы обучения наставников (всего 4 части), повышение уровня компетенций сотрудников предприятий (мастеров-наставников), других участников производственного и практического обучения.

Участники: Специалисты и сотрудники предприятий, колледжей гг. Астана, Алматы, Тараз, Кызылорда, Шымкент, ПП областей и НПП РК «Атамекен».

Преподаватели-лекторы:

1. Ризен Илона - эксперт Ремесленной палаты г. Трир;
2. Тырышкина Антонина Николаевна – директор ТОО «LegaGroup» (г. Караганда).

Формат семинара: теория - 50 %, практика - 50 %.

План семинара:

4 апреля (Пн)

Часть 4. Окончание производственного обучения на предприятии

1. Подготовка практикантов к экзамену и окончание производственного обучения.

5 апреля (Вт)

2. Регистрация практикантов на участие в экзамене и особенности его проведения.

6 апреля (Ср)

3. Составление письменных свидетельств на основе оценки успеваемости.

7 апреля (Чт)

4. Предоставление практикантам информации и консультаций о путях профессионального развития на предприятии и возможностях повышения квалификации.

8 апреля (Пт)

5. Консультации для подготовки к экзамену.

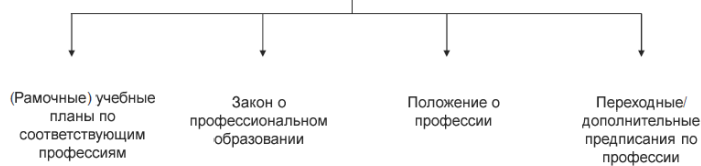
Обзор экзаменационных вопросов.

Порядок выполнения экзаменационных работ.

1 день – Завершение производственного обучения

Экзаменационные требования и порядок проведения экзамена I

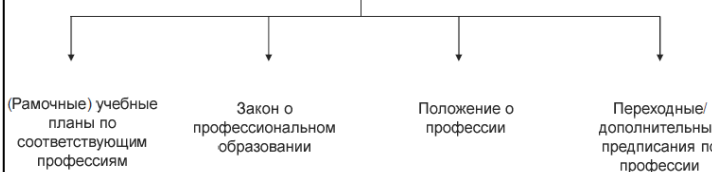
Правовые основы проведения промежуточных экзаменов



- Во время обучения в обязательном порядке проводятся промежуточные экзамены в соответствии с порядком проведения экзаменов/положением о профессии и с целью определения достигнутого уровня знаний, умений и навыков.
- Сдача промежуточного экзамена является условием допуска к выпускному экзамену.

Экзаменационные требования и порядок проведения экзамена II

Правовые основы проведения выпускных экзаменов



- Каждый курс профессионального обучения заканчивается сдачей выпускного экзамена.
- Сдача экзамена рекомендуется, т.к. предоставление соответствующего подтверждающего документа может иметь значение при:
 - приеме на работу,
 - допуске к курсам и дальнейшим экзаменам в профессиональной биографии учащегося.

Структура выпускного экзамена

- Структура экзамена определяется положением о профессии.
- В случае отсутствия положения о профессии или порядка проведения экзамена рекомендуется следующая структура:

Структура выпускного экзамена

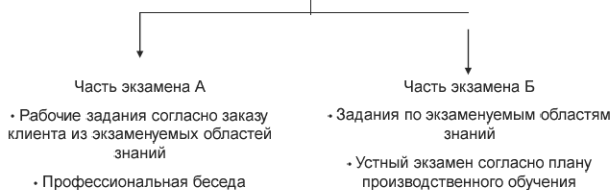


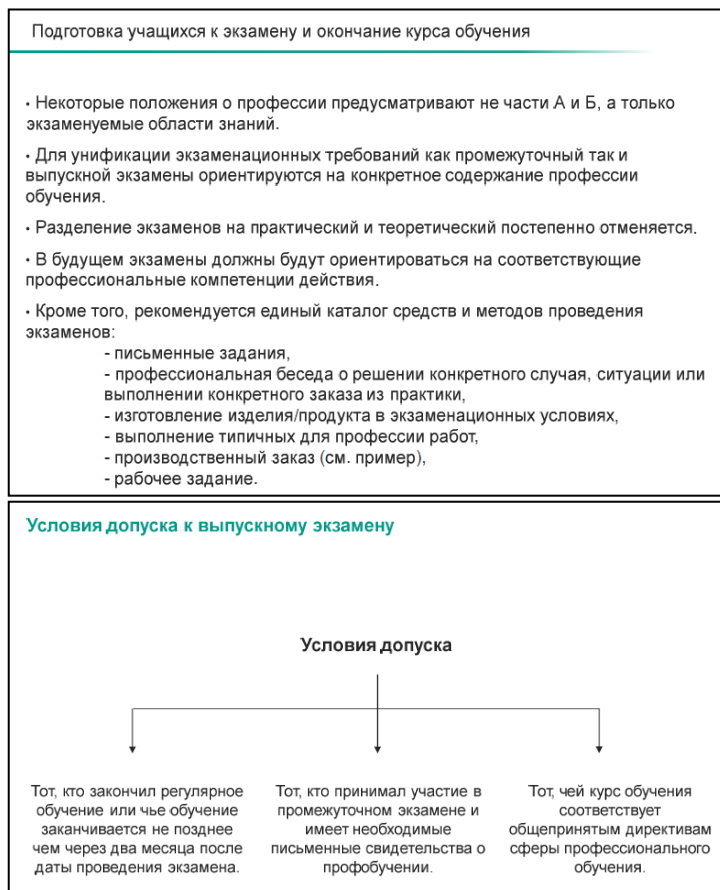
Подготовка учащихся к экзамену и окончание курса обучения

Новейшие положения о профессии исходят преимущественно из нижеследующей структуры проведения выпускного экзамена для подмастерья.

Структура экзамена

Знания, умения и навыки согласно плану производственного обучения и важному для профессионального обучения учебному материалу профессиональной школы





Выступил Аманов Ж.И, оператор скважин ТОО «Эмбаунайгаз» с презентацией плана производственного обучения и учебно-производственных заданий по замеру уровня жидкости в скважине и динамометрированию скважины.

Выступила Кенжегариева А.К., оператор скважин ТОО «Эмбаунайгаз» с презентацией плана производственного обучения и учебно-производственных заданий по отбивке динамического уровня скважины на месторождении и определению расхода воды прибором «Пергам - 878».

Значимое содержание:

- выступление наставников с презентациями домашних заданий;
- в презентации наставника-нефтяника составлен перечень типичных ошибок учеников;
- среди участников есть разногласие в понимании терминов производственная, практическая, учебно-практическая и учебная задачи.

Рекомендации к использованию:

- организовать анализ действий наставника по преодолению ошибок ученика;
- наработки участников по домашним заданиям использовать для учебного курса обучения наставников.

2 день – Обобщение материалов 1, 2, 3, 4 частей курса для наставников

Выступил Романенко Я.А, заместитель директора по УПП колледжа с презентацией плана производственного обучения и карточкой профессии автослесаря.

Выступил Конысбаев А.К., начальник электротехнической лаборатории цеха №10 «Электроснабжение» ТФ ТОО «КАЗФОСФАТ» «Минеральные удобрения» с презентацией плана производственного обучения электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры релейной защиты и автоматики.

Основные темы дня:

1. Проверка наличия предпосылок для дуального профессионального обучения и планирование обучения на предприятии.
2. Подготовка профобучения на обучающем предприятии.
3. Проведение профессионального обучения на предприятии.
4. Завершение профобучения.

Обобщение пройденных частей по бланкам вопросов за 4 части.

Дуальное профессиональное обучение (ДПО)

Части и содержание цикла Ваши ассоциации с темой/основные термины

Часть 1: Проверка наличия предпосылок для дуального профобучения и планирование обучения на предприятии

1. Преимущества и польза дуального обучения
2. Потребность в ДПО и нормативно-правовые условия
3. Структура и связующие звенья системы профессионального образования
4. Выбор профессии обучения на предприятии
5. Проверка пригодности предприятия к ДПО
6. Меры подготовки к проведению ДПО
7. Обязанности и взаимодействие задействованных в обучении лиц

Часть 2: Подготовка производственного обучения на предприятии

1. Разработка производственных планов обучения на основе типичных профессиональных рабочих и производственных процессов.
2. Роль представительств работников и учащихся предприятий в профессиональном образовании.
3. Определение необходимости сотрудничества с прочими организациями для координации содержания и организации обучения.
4. Определение пригодности учащихся к производственному обучению.
5. Разработка договора о профобучении с учетом условий на предприятии

Часть 3: Проведение производственного обучения на предприятии

1. Создание стимулирующих производственное обучение условий и формирование мотивирующей культуры обучения, передача и прием обратной информации.
2. Организация, структурирование и подведение итогов испытательного срока.
3. Разработка учебно-производственных заданий, типичных для конкретной профессии.
4. Соответствующий целевым группам выбор и ситуационно-специфическое применение методов и средств производственного обучения.
5. Индивидуальная организация обучения с целью предотвращения трудностей обучения.
6. Содействие социальному и индивидуальному развитию учащихся.
7. Обучение и работа в команде.
8. Оценка достигнутых результатов.

Часть 4: Окончание производственного обучения на предприятии

1. Подготовка учащихся к экзамену и окончание производственного обучения.
2. Регистрация учащихся на участие в экзамене и особенности его проведения.
3. Составление письменных свидетельств на основе оценки успеваемости.
4. Предоставление учащимся информации и консультаций о путях профессионального развития на предприятии и возможностях повышения

Ответ на 15 экзаменационных вопросов и обсуждение.

Выступила Муханова А.С., оператор скважин ТОО «Эмбаунайгаз» с презентацией плана производственного обучения и учебно-производственных заданий по определению уровня нефти в скважине.

Участники ответили на следующие вопросы Тырышкиной А.Н.:

1. Назовите 3 принципиальных отличия профессионального образования Германии и Казахстана.

2. Назовите 3 ключевых проблемы формирования наставничества на казахстанских предприятиях.

3. Назовите 3 элемента немецкой модели дуального обучения, которые обязательно и необходимо адаптировать в Казахстане.

4. Назовите 3 компетенции, которые в 1 очередь нужно развивать у наставников.

5. Оцените свою готовность к развитию наставничества в Казахстане по 100-бальной шкале.

Значимое содержание:

- представлены работы по профессиям автомеханик, электромонтер и оператор исследования скважин;
- сквозное обсуждение 4-х частей содержания немецкого обучения наставников;
- обсуждены ответы на экзаменационные вопросы;
- участники ответили на 5 вопросов об адаптации немецкого опыта в Казахстане.

Рекомендации к использованию:

- для казахстанского курса наставников за основу взять структуру немецкого курса;
- разработать сборник задач для наставников;
- «чему обучать» - содержание программы обучения для наставников, «как обучать» - методика, формы и мультипликаторы.

3 день – Подготовка к составлению практического экзаменационного задания

Дополнительная информация о пригодности предприятий и персонала для дуального обучения. Методы обучения.

Структура практической экзаменационной работы

Письменная разработка проекта ситуации из обучения на производстве (наставнической/учебно-производственной ситуации)

для проведения системного профессионального обучения (структурная схема)

- | | |
|---|--|
| 0 | Тема |
| 1 | Учащийся/ученик или учащаяся/ученица |
| 2 | Место проведения учебно-производственной ситуации |
| 3 | Продолжительность учебно-производственной ситуации |
| 4 | Цели учебно-производственной ситуации (компетенции/учебные цели) |
| 5 | Вспомогательные и медийные средства |
| 6 | Информация о выбранном методе |
| 7 | Анализ работ/порядок выполнения работ |

Самостоятельная работа участников.

Самостоятельная работа по составлению ответов на вопросы на основе исходных ситуаций профессионального обучения на предприятиях.

Презентация ТОО «Базис» о реальном дипломном проектировании студентов колледжа – проектирование и реализация ремонтных работ на

строительном объекте продолжительностью 2 месяца. В реальном дипломном проектировании ТОО «Базис» участвовали 24 студента (4 бригады: каменщики, штукатуры-маляры, облицовщики, плотники) и 3 наставника.

Пояснительная записка была составлена на 1 группу.

Каковы выгоды предприятия?

Оценка результатов работы по проекту была принята за ОУПП.

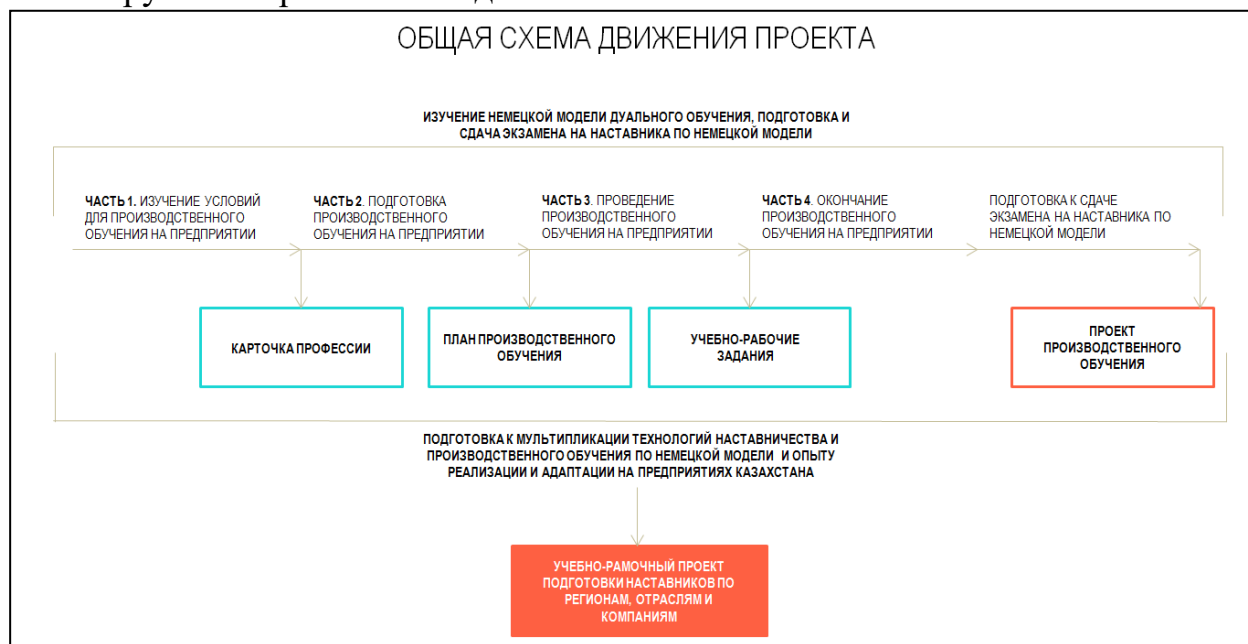
Значимое содержание:

- ориентировочно в областных центрах необходимо подготовить от 50 до 150 наставников (Балхаш – 120 чел., Тараз – 60 чел. по 1 профилю);
- как определяется единица содержания обучения;
- в реальном дипломном проектировании ТОО «Базис» участвовали 24 студента и 3 наставника;
- какова схема реализации реального дипломного проекта;
- оценка результатов работы по проекту была принята за ОУПП.

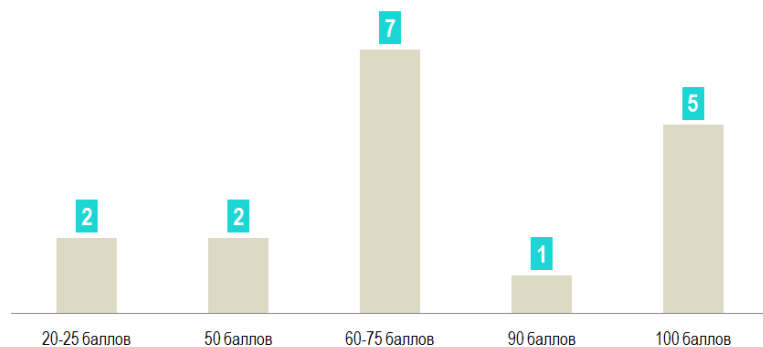
Рекомендации к использованию:

- разработать казахстанский учебный курс подготовки наставничества;
- разработать программа, вопросы, задания и бланки для освоения казахстанского курса по наставничеству;
- составить технологическую схему (карту) организации и реализации реального дипломного проекта ТОО «Базис».

4 день – Мультипликация технологий наставничества на предприятиях
Групповая работа по заданию 1 и 2.

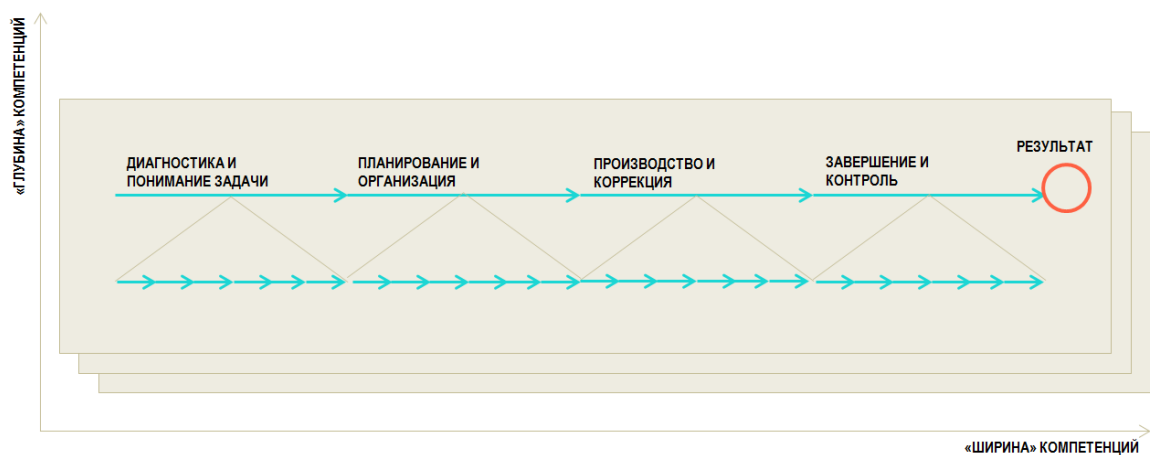


ГОТОВНОСТЬ К РАЗВИТИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КАЗАХСТАНА



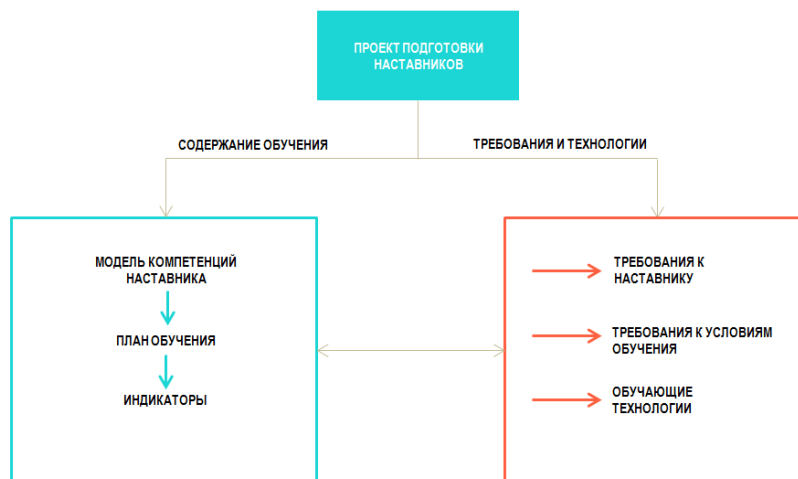
72,6 БАЛЛА ИЗ 100 БАЛЛОВ

ЗАДАНИЕ 1: ПОСТРОЙТЕ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИКА



Презентация результатов (6 докладов).
Групповая работа по заданию 3.

ЗАДАНИЕ 3: РАЗРАБОТАЙТЕ УЧЕБНО-РАМОЧНЫЙ ПРОЕКТ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ



Презентация результатов (5 докладов).

Каковы функции мультипликаторов? Мультипликатор – это транслятор (trainer), консультант, организатор и тренер (coach).

Мультиплицировать можно не дожидаясь сдачи экзамена и получения сертификата – организовывать учебные курсы, писать материалы о наставничестве, делать презентации.

Значимое содержание:

- предложены компетенции наставника и средняя оценка имеющихся компетенций;
- предложены версии учебно-рамочного плана обучения наставников.

Рекомендации к использованию:

- перенабрать содержание плакатов и систематизировать;
- разработать концепцию учебного курса подготовки наставников;
- концепцию разослать всем участникам для дополнения.

5 день – Презентация и обсуждение практических работ

Участники представляли и обсуждали с модератором выполненные практические работы.

Подведение итогов.

Вопросы участникам при подведении итогов семинара:

1. Чувствуете ли вы себя хорошо подготовленными к экзамену?
2. Есть открытые вопросы?
3. Помогли ли вам семинары соотнести системы обучения Казахстана и Германии, перенести некоторые элементы в свою практику, чем помогли?
4. Какова ваша готовность мультиплицировать технологии наставничества на предприятии, в палате, колледже и регионе? Что другие должны делать в этом направлении?

Значимое содержание:

Участники отметили и предложили:

- изучена немецкая концепция и содержание обучения наставников;

- подробное рассмотрение немецкой модели и участие в этом обучении проявляет важность и задачи, функции других звеньев системы дуального обучения. С опорой на этот действующий механизм можно «оживить», запустить казахстанскую структуру, которая организационно существует (Национальный совет, советы отраслевые и региональные, комитеты и пр.);
- объединить 6 и 7 пункты экзаменационного задания;
- преподаватели колледжей на основе материалов семинара проводят учебные семинары, как для преподавателей, так и для наставников предприятий (Балхаш, Кентау, Кызылорда);
- в ЮКГУ открыта специальность преподаватель-организатор дуального обучения;
- проведение промежуточного экзамена повара по немецким стандартам (колледж № 6, 10-15 июня 2016 г.) с участием Овера А.;
- корпоративным колледжам предложено дать возможность предприятиям отбирать студентов или принимать в этом участие (Кентау);
- необходимость обращения в вузы в регионах для проведения ими курсов по основам педагогики и психологии для наставников предприятий (Кызылорда);
- до семинаров была трудность, как составлять организационные документы таблицы по организации производственного обучения, сейчас это преодолено (Алматы);
- требуется максимальный охват нормативным обеспечением организации производственного обучения на предприятиях (статус взаимодействия предприятия с колледжем, статус предприятия, статус наставника, статус «ученика» (студента)) и пр.;
- определиться, кем будет утверждена программа обучения наставников, каков статус сертификата;
- разработать казахстанский учебный курс подготовки наставников, настольную книгу, сборник задач для наставников;
- признать, согласовать его на уровне НПП и МОН РК для выдачи сертификата наставникам;
- внести квалификацию наставник в Классификатор занятий;
- есть полное представление об источниках получения информации о наставничестве в Германии
- самими участниками представлены версии требуемых ключевых компетенций наставников и учебных планов их освоения;
- разработаны варианты карточек профессий, планов производственного обучения, учебно-практических заданий как вклад в содержание учебного курса для наставников;
- у палат проявилось представление о региональном (мультипликационном) «треугольнике» профобразования (предприятие – колледж – палата);

- для обмена успешными образцами и практиками производственного обучения составить простые блок-схемы, алгоритмы, техкарты или бланки;
- расширить обмен мнениями в группе проекта в социальной сети фейсбук (например, в комментариях к фотографиям).

Координатор проекта г-н А.Овер приглашен для ознакомления с текущими результатами производственного обучения в Жамбылскую и Актыбинскую области в мае, июне т.г.

Рекомендации к использованию:

- разработать казахстанский учебный курс подготовки наставников;
- признать, согласовать его на уровне НПП и МОН РК для выдачи сертификата;
- внести квалификацию наставник в Классификатор занятий.

Информационные ссылки полезных материалов:

- 1) Группа проекта www.facebook.com/groups/RPPTtrir/
- 2) Часть № 1 www.facebook.com/groups/RPPTtrir/978763985488209/
- 3) Часть № 2 www.facebook.com/groups/RPPTtrir/978764228821518/
- 4) Часть № 3 www.facebook.com/groups/RPPTtrir/978764308821510/
- 5) Часть № 4 www.facebook.com/groups/RPPTtrir/978764412154833/
- 6) Дополнительные материалы www.facebook.com/groups/RPPTtrir/files/
- 7) Обучающая сессия Политехнического колледжа “Казахмыс”, 30-31 марта 2016 г. <https://youtu.be/VyIzxCFzE8c?t=555>
- 8) Сайт подготовки к экзамену ТПП и информация о Stoffkatalog <http://www.eventpruefung.com/index...>
- 9) Страница "Дуальное обучение Казахстана" www.facebook.com/dualkz
- 10) Публикации в СМИ семинара № 2 по обучению наставников в г. Шымкент <http://shymkenttv.kz/kz/news/shagyn...>
<http://kz.otyrrar.kz/2016/02/germani...>
<http://otyrrar.kz/2016/02/eksperty-i...>
<http://shymkenttv.kz/ru/news/educat...>
- 11) Видеопример элемента производственного обучения - освоение трудовой функции "Упаковка заказанного товара". Способ: 1) Наставник демонстрирует и объясняет. 2) Ученик повторяет и рассказывает. <https://www.youtube.com/watch?v=TX4...>
- 12) Краткое содержание диагностического отчета "Разработка стратегических направлений реформирования образования Республики Казахстан на 2015-2020 гг." <http://gse.nu.edu.kz/gse/MAIN/Resea...>
- 13) Оптимальный переводчик с немецкого на русский <http://ru.pons.com/>
- 14) Маяк профессионального образования (Россия) <http://prof-mayak.ru/>
- 15) Адрес группы www.facebook.com/groups/RPPTtrir/
- 16) Департамент развития человеческого капитала НПП <http://palata.kz/ru/temy-publikacij...>, <https://sites.google.com/a/palata.k...>
- 17) Ремесленная палата г. Трир <http://www.hwk-trier.de/> www.facebook.com/hwktrier
- 18) Торгово-промышленная палата Трир <http://www.ihk-trier.de/>
- 19) Роль профессионального образования в становлении отечественной бизнес-среды <http://youtu.be/PYer8bmVwTw>
- 20) Справка о проекте «Внедрение дуального обучения в Казахстане» в рамках Соглашения между НПП, МОН РК и GIZ в Казахстане <http://www.rnmc.kz/index.php/ru/htt...>
- 21) Внедрение дуальной системы обучения (сайт РНМЦ) <http://www.rnmc.kz/index.php/ru/htt...>

- 22) Об утверждении государственного общеобязательного стандарта ТиПО (ППРК № 1080 от 23.08.2012) <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200...>
- 23) Типовые правила деятельности видов организаций ТиПО (приказ МОН РК № 369 от 11.09.13) <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1300...>
- 24) Немецкий портал об иностранных профессиональных квалификациях <https://www.bq-portal.de/db/berufsb...>
- 25) Семинар № 1 проекта <http://www.palata.kz/ru/news/16511>
- 26) <http://www.zakon.kz/4699709-v-kazak...>
- 27) Интервью г-на Г. Бера на телеканале "Казахстан" (6.04.2015) <http://kaztv.kaztrk.kz/ru/programs/...>
- 28) Федеральный институт профессионального образования, Бонн www.bibb.de
- 29) Признанные профессии <http://www.bibb.de/veroeffentlichun...>
- 30) Регулируемые профессии
- 31) <http://berufenet.arbeitsagentur.de/...>
- 32) Положения о профессиях (разные варианты поиска и представления) <http://www.bibb.de/berufe>
- 33) Технологический институт ремесел, Ганновер www.hpi-hannover.de
- 34) Ремесленные профессии с соответствующими планами межпроизводственного обучения (в учебных центрах Ремесленных палат) <http://www.hpi-hannover.de/bildung...>
- 35) Центральный союз немецких ремесленных палат <http://www.zdh.de/handwerksorganisa...>
- 36) Посольство Германии в Астане www.facebook.com/DeutscheBotschaftA...
- 37) Профтехобразование по немецким лекалам <http://www.palata.kz/ru/news/17834>
- 38) Вестник федеральных законов Германии www.bundesgesetzblatt.de
- 39) Сервис Федерального вестника (издательство) www.bundesanzeiger.de
- 40) Посещение Ассоциации гильдий ремесленников района Трир, 16.07.2015 <http://www.das-handwerk.de/319.html...>
- 41) Рекомендации (7 стр.) главного комитета федерального института профессионального обучения (BIBB) от 26 июня 2014 к структуре и оформлению Положений об обучении профессии www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf
- 42) Список регулируемых профессий в дуальном обучении (2015 г.) www.bibb.de/dokumente/pdf/Verzeichn...
- 43) Обновленное в 2015 г. Положение об обучении профессии специалиста кожаной промышленности и кожаного оборудования www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profi...
- 44) В Германии актуализированы 17 Положений об обучении профессии к началу 2015-16 уч. г. www.bibb.de/de/pressemitteilung_315...
- 45) Форум для наставников www.foraus.de
- 46) Платформа для обеспечения качества и развития качества в ПО www.deqa-vet.de
- 47) Образец Договора о профессиональном обучении www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 48) Федеральный институт развития образования www.firo.ru
- 49) Проект Агентства стратегических инициатив России «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» (2013) <http://www.asi.ru/molprof/dualeduca...> материалы: asi.ru/staffing/dualeducation/ обсуждения: asi.ru/staffing/dualeducation/forum...
- 50) Овсиенко Л., Зими́на И., Есенина Е. «Дуальное обучение как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона» www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 51) Есенина Е.Ю. Что такое дуальная система обучения? www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 52) Координация подготовки квалифицированных кадров для экономики региона и внедрение элементов дуального обучения на примере проекта Пермской торгово-промышленной палаты «Рабочие кадры “под ключ”» www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 53) Аннотация программы повышения квалификации «Подготовка мастеров учебных центров предприятий к организации практического обучения студентов в условиях дуального образования» www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 54) Критерии отбора федеральных инновационных площадок, осуществляющих деятельность в сфере образования по направлению инновационного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям

- высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 55) Примерная программа (рамочный учебный план) повышения квалификации преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования и мастеров производственного обучения на предприятии (в организации работодателя) «Организация учебного и учебно-производственного процесса при реализации программ профессионального образования и обучения» www.firo.ru/wp-content/uploads/2014...
- 56) Дуальная система образования. Говорим о новшествах Дорожной карты с директором Департамента развития человеческого капитала Лязат Шонаевой. <https://youtu.be/ykoYDGQZruE>
- 57) Портал для дуального профессионального образования <http://www.check2.de/>
- 58) Варианты дуального обучения <http://vielewege.rlp.de/>
- 59) Учебный план профшколы. Портал земли Северная Вестфалия www.berufsbildung.nrw.de/cms/inform...
- 60) Экзаменационный портал дуального обучения www.prueferportal.org
Информационный портал BQ предоставляет более чем 1460 иностранных профессиональных квалификаций (<https://www.bq-portal.de/de/db/beru...>) и 73 профессионально-технических учебных систем (<https://www.bq-portal.de/de/db/beru...>). Семинар в г. Атырау, 16 сент. 2015 г.
<http://24.kz/ru/novosti2/obshchestv...>
youtu.be/zrZR_voTKUo
www.facebook.com/groups/15516177799...
www.dualesstudium-hessen.de
www.duales.de
www.azubiyo.de
www.duales-studium.de
www.iubh-dualesstudium.de
- 61) Программа «Профессионально-техническое образование и содействие занятости» (Кыргызстан) <http://bb-program.kg/ru>



6. ОТЧЕТ по результатам обучающей поездки в организации и учреждения профессионального обучения региона Трир на тему: «Подготовка и проведение экзаменов в дуальном обучении по профессиям гостиничного бизнеса» с 14 по 19 марта 2016 г.

Цель поездки: Освоение методик, способов составления экзаменационных заданий и проведения экзаменов дуального обучения в регионе Трир.

Участники:

1. Анаятова Ирина Викторовна, зам. директора по научной и учебно-методической работе колледжа индустрии туризма и гостеприимства (Алматы);
2. Рахимгереева Лилия Иосифовна, зам. директора по учебно-производственной работе колледжа индустрии туризма и гостеприимства (Алматы);
3. Джалилов Азиз Авдунович, преподаватель специальных дисциплин колледжа индустрии туризма и гостеприимства (Алматы);
4. Мамутова Клара Руслановна, менеджер Казахстанской туристской ассоциаций (Алматы);
5. Жашимова Эльнура Халеловна, менеджер Казахстанской ассоциации гостиниц и ресторанов (Алматы);
6. Симоненкова Татьяна, руководитель отдела по персоналу отеля «Rixos Almaty» (Алматы);
7. Конищева Анна Юрьевна, тренинг-менеджер «Rixos Khadisha Shymkent» (Шымкент);
8. Чибисова Ирина Николаевна, мастер производственного обучения колледжа № 6 (Шымкент);
9. Исабеков Марат Уланович, эксперт департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» (Астана).

До обучающей поездки организаторы (Э.Вагнер, А.Овер) на основании заказа Палаты предпринимателей г. Алматы сформировали детальную программу обучающей поездки и представили на русском языке материалы письменной части итогового экзамена (зима 2015\16) по профессиям:

- 1) повар (13 задач по 3 заданиям [ситуациям], на 100 баллов, на 90 минут) -
 - 1 задание «Товарное хозяйство» (4 задачи, 26 баллов, 20 мин.),
 - 2 задание «Организация банкетов и мероприятий» (8 задач, 68 баллов, 60 мин.),
 - 3 задание «Реклама и продвижение, продажи» (1 задача, 6 баллов, 10 мин.);
- 2) менеджер ресторанного бизнеса (сервис) (24 задания по 4 заданиям [ситуациям], на 100 баллов, 60 минут).

Официальное приветствие президента Ремесленной палаты Руди Мюллера

Главная задача Ремесленной палаты по профессиональному образованию – организовать и участвовать в коммуникации и общении между палатой, предприятиями, профшколами и учениками. Это сделать не просто, т.к. у каждого свои интересы.

Предприятия платят взносы в палату и хотят получить больше услуг от палаты. Палаты реализуют государственные задания относительно предприятий, и создают условия, чтобы ученикам нравилось обучаться на предприятиях. Профшколы на основе планов МОН обучают учеников с пожеланиями палат увеличить практические занятия. В настоящее время в Германии мало желающих, идти в ученики на производство. И задача палаты рекламировать этот вид обучения.

Почему мебельщик (Р. Мюллер) говорит о гастрономии? Не всегда нужно смотреть изнутри. Снаружи, как клиент, очень многое можно увидеть и на предприятии, и в отрасли.



Задача палаты постоянно стимулировать предприятия для повышения квалификации. Мы должны хорошо знать проблемы предприятия, которые бы профессиональное образование решало. Этот диалог должен быть интенсивным. Работники палаты участвуют в собраниях гильдий. Коммуникации – это очень важная основа для нашей работы. Мы помогаем решать проблемы членам палаты. Даже преуспевающие предприятия обращаются за помощью, а «слабые» предприятия не всегда готовы к взаимодействию с палатой. Надо их заинтересовывать к сотрудничеству.

Один из отелей в Трире ничем не отличался от других, имел низкую доходность. Ученики не интересовались этим отелем как обучающим предприятием. Что же сотрудники отеля сделали? Разработали план на основе идеи – быть интереснее, чем другие. Стали больше заботиться об обучении учеников, больше, чем другие, следующими способами.

Вино – очень важный компонент в гастрономии. С учениками поехали на винодельный завод, где ученики увидели весь процесс производства вина. Свое обучение они расширили обучением учеников на винодельном заводе. То же самое они проделали с изучением следующего компонента в гастрономии – мяса. Далее ученики были приглашены на экскурсии по Триру. Посетили музеи, театры, концерты.

Предприятию важно было получать прибыль. Все ученики имели бэйджи, поэтому все клиенты знали год обучения каждого ученика. Только в один день, когда было мало посетителей, ученики обслуживали клиентов под присмотром наставников. В этот день уменьшали цены на продукцию. Благодаря этому ученики осознавали свою роль и значимость в цепочке создания стоимости услуг отеля. Ученики работали с картами клиентов (постоянных). Клиентам, посетившим ресторан отеля первый раз, они могли предложить достопримечательности и экскурсионные туры Трира, а также обоснованно

предложить и подробно рассказать об ассортименте вина, мясных блюдах и особенностях их изготовления. Отель поощрял своих учеников и наставников. Например, ученику недели, на неделю бесплатно предоставляли автомобиль.

Эта модель работала. Отель получает по 100-150 заявок на обучение, хотя принимает по 2-3 ученика. Все зависит от ракурса, с которого мы смотрим на существующую проблему.

Мы тесно работаем с ассоциациями, потому что они лучше знают предприятия, чем палаты, и могут дать лучше рекомендации. При этом у ассоциаций, нет полномочий, которыми обладают палаты.

Проблемные моменты Германии: недостаток молодежи и трудности для получения мест на хороших предприятиях (отелях).

Проблема Казахстана: большинство студентов колледжей стремятся получить диплом, но не работать по освоенной профессии.

Ключевые факторы коммуникации: интерес и необходимость участников сферы ремесла друг в друге.

Немецкие предприниматели понимают, что хороший сотрудник, лучше, чем деньги.

Значимое содержание:

- Профессиональное образование (производственное обучение) как способ решения проблем и повышение доходности предприятий;
- Коммуникация как ключевой инструмент палаты;
- Ассоциации могут дать лучшие рекомендации для предприятий;
- Хороший сотрудник, лучше, чем деньги.

Варианты применения в Казахстане:

- Продемонстрировать все положительные, «выигрышные» стороны для предприятий при организации производственного обучения (обучения на рабочем месте) студентов;
- Во взаимодействии с предприятиями, областными палатами, колледжами, при проведении совещаний, презентаций использовать базовые элементы коммуникации (критика только после понимания);
- Ассоциация работодателей как партнер палаты в решении проблем работодателей, особенно в становлении производственного обучения на предприятиях. Что ассоциации думают о производственном обучении?;
- Перевод акцента на качественную сторону оценки сотрудника (наставника, ученика), на качество выпускаемой продукции, оказываемой услуги, с отходом от приоритета количественных показателей – выработки, рейтинга, продолжительности работы, затратах и пр.

Экскурсия по мастерским учебного центра палаты (Свен Кроневирт)

Учебный центр в своих мастерских оказывает услуги по дополнительному (внепроизводственному) обучению учеников умениям и знаниям, которые ученики не смогли получить на своих предприятиях. Предприятия могут научить лишь тому, что используется у них на производстве.

Продолжительность обучения зависит от профессии и курса и составляет от 3 до 32 недель (строители).

Центры созданы по следующим причинам:

- 1) ученики должны получить широкий спектр умений и знаний, у предприятий нет на это времени;
- 2) центры компенсируют то, что ученики не дополучают на предприятии (столяр-ученик на предприятии по производству окон, должен где-то научиться делать мебель);
- 3) разный уровень технологической оснащенности предприятий производственным оборудованием.



Дополнительные задачи центров:

- если ученик не получил места обучения или испытывает трудности в обучении на предприятии он также направляется в эти центры. После дообучения он может вернуться на предприятие;
- профориентационная работа для школьников после 8 класса – 10 дней в году. Школьники могут познакомиться с особенностями 4-х профессий.

Финансирование центра: 1/3 - федеральный бюджет, 1/3 - земельный бюджет, 1/3 – предприятия.

Центры занятости заняты всеми нетрудоустроенными, а палаты заняты повышением квалификации работников своих предприятий-членов.

Значимое содержание:

- Учебные центры как места дополнительного освоения компетенций, требуемых рамочным планом, но отсутствующих на обучающих предприятиях;
- Учебные центры функционируют при палатах;
- Профориентационная работа со школьниками реализуется и через учебные центры;
- Учебные центры финансируются: 1/3 (федеральный бюджет), 1/3 (земельный бюджет), 1/3 (предприятия);
- Палаты озадачены повышением квалификации и пополнением работниками своих предприятий-членов.

Варианты применения в Казахстане:

- Разработать проект аккредитации и проектного финансирования учебных центров при областных палатах предпринимателей;
- Вовлечение учебных центров в профориентационную работу со школьниками;
- Расширить целевую группу обучаемых в учебных центрах от безработных, самозанятых до работающих специалистов, студентов и наставников предприятий.

Вводная лекция «Дуальное образование. Экзамен» (А.Овер, Э.Вагнер)

Ремесленная палата Трира [www.hwk-trier.de] объединяет:

- 7 000 предприятия (членов);
- 39 000 работников;

– 3 700 учеников, в среднем на 1 предприятии 1-2 ученика.

Торгово-промышленная палата Трира включает 28 000 предприятий (в 4 раза больше).

Высший орган управления Ремесленной палатой является президиум из 27 чел., из которых 2/3 (18 чел.) – работодатели, 1/3 (9 чел.) – работники. Избираются президент и его заместители (2 чел.), один из них всегда из числа работников.

Направления деятельности палаты:

- регистрация предприятий;
- регистрация учеников;
- сотрудничество с государственными учреждениями (экспертизы, предложения, оценки);
- экзамены подмастерьев, в т.ч. обучение и повышение квалификации;
- экзамены мастеров, в т.ч. обучение и повышение квалификации;
- контроль за Гильдиями и ремесленными предприятиями округа;
- арбитражная система;
- управление предприятием;
- управление качеством;
- уход за историческими памятниками;
- технологии, инновации и др.

В Ремесленной палате региона Трир работает в административном центре 150 человек. Палате в этом году исполнилось 115 лет (основана в 1900 г.). Бюджет палаты 12 млн. евро в год, в т.ч.:

- плата за услуги – 30%;
- субсидии – 35-40%;
- взносы – 30%.

Через учебные центры ремесленной палаты Трир обучение проходит от 3600 до 4 100 учеников в год. За неделю обучения 1 студента выплачивается предприятиями около 160 евро. Курс повышения квалификации для мастера составляет от 5 000 до 10 000 евро за 800 академических часов. Будущие мастера учатся 3 раза в неделю (вторник, четверг с 18 до 21 ч., в субботу с 8 до 16 ч.). Многие подмастерья стремятся повысить свою квалификацию до мастера, т.к. зарплата рядового специалиста составляет 20 евро в час, а мастера 35 евро в час. Квалификация мастера позволяет проводить обучение и открывать свое предприятие.



Соотношение между работами палаты по профессиональному образованию и другим видам работ (правовая поддержка и др.) примерно составляет 80% на 20 %. В ТПП это соотношение меньше из-за отсутствия учебных центров при палатах.

Обучение на мастера длится 1,5 года с отрывом и без отрыва от производства. Экзамен на мастера включает: 1) практическую подготовку по профессии; 2) теоретическую подготовку по профессии; 3) основы бизнеса,

право; 4) основы педагогики. Последний компонент требует подтверждения с течением времени. В ТПП нужен только компонент по экономике.

Еще одной ключевой задачей палат в профессиональном образовании является организация и проведение экзамена, а именно:

- разработка и опубликование экзаменационных правил по согласованию со всеми заинтересованными сторонами (предприятия, профшколы);
- создание экзаменационных комиссий (3 чел. – учитель, работодатель, работник);
- подготовка проведения промежуточных и заключительных экзаменов.

Распространенным элементом части экзамена является профессиональная беседа о производственной ситуации. В беседе ученик должен дать свои предложения по решению трудностей, возникающих в обсуждаемой производственной ситуации.

Социальный диалог очень развит в Германии. Тарифный договор один из инструментов этого диалога.

Значимое содержание:

- Участие в собрании и управлении платой 1/3 представителей работников;
- Взносы в бюджете палаты составляют около 30 %;
- Квалификация мастера позволяет проводить обучение и открывать свое предприятие;
- Соотношение между работами палаты по профессиональному образованию и другим видам работ составляет 80 % на 20 %;
- Профессиональная беседа о производственной ситуации является частью экзамена;
- Тарифный договор как инструмент социального диалога в Германии.

Варианты применения в Казахстане:

- Вовлечение работников предприятий в социальный диалог через наставничество и участие в советах и комитетах по профобразованию;
- Расширение услуг палаты и участия в международных проектах как дополнительная возможность формирования бюджета палаты;
- Фактическое укрепление статуса мастера-наставника через сертификацию при областной палате предпринимателей;
- Расширение палатами предпринимателей качественных границ в профессиональном образовании обучающихся предприятий;
- Профессиональная беседа как одна из форм экзамена в дуальном обучении.

Европейский центр профобразования (г. Битбург): «Демонстрация выпускного экзамена по профессии повар» (Габи Бакес)

Центр [www.euro-bbw.de] представляет комплекс из: профшколы, центров практического обучения, интерната, психологической и социальной служб, реабилитационного центра. В Германии 51 подобный центр.

Обычно на кухню не запускают никого кроме кухонных работников, поваров и учеников. Для демонстрации экзамена группе из Казахстана сделано исключение.

Итоговый и промежуточные экзамены состоят из:

- 1) **письменной** части (не более 4 часа),
- 2) **практической** части (не более 5 часов).

Изучены материалы на русском языке **письменной части** итогового экзамена (зима 2015\16) по профессиям:

- 3) повар (13 задач по 3 заданиям [ситуациям], на 100 баллов, на 90 минут) -
 - 1 задание «Товарное хозяйство» (4 задачи, 26 баллов, 20 мин.),
 - 2 задание «Организация банкетов и мероприятий» (8 задач, 68 баллов, 60 мин.),
 - 3 задание «Реклама и продвижение, продажи» (1 задача, 6 баллов, 10 мин.);
- 4) менеджер ресторанного бизнеса (сервис) (24 задания по 4 заданиям [ситуациям], на 100 баллов, 60 минут).

Порядок проведения **практической** части итогового экзамена:

- 1) за 6 недель до экзамена ученик получает приглашение на экзамен и теоретическую «корзину с товарами»,
- 2) за 4 недели до экзамена ученик подает свое меню из 3-х блюд в письменном виде в ТПП,
- 3) в день экзамена:
 - 3.1) Кабинет (60 мин.). Экзаменуемый разрабатывает свой пошаговый план приготовления блюд. Дополнительно ведется с ним профессиональный разговор, ориентированный на обслуживание посетителя (10 мин.). Экзаменаторы просматривают свидетельства об образовании;
 - 3.2) Кухня (4 часа). Продукты подготовлены. Экзаменуемый готовит предложенное им меню из 3-х блюд и в конце проводит презентацию блюд. Экзаменаторы наблюдают и дают оценку работы экзаменуемого в оценочных листах;
- 4) через 3-5 недель после экзамена доводятся результаты экзамена по итогам заседания экзаменационной комиссии.

В план работы входят графы: № - Вид работы (пошагово) – Необходимые приборы (инструменты) – Личная и производственная гигиена.

Простой лист оценки состоит из: № ученика – Меню – Приготовление – Подача – Вкус.

Лист оценки распределения времени состоит из: № ученика – Время по плану (+/- 15 мин. завершить десертом) – Закуска (время подачи +/- 5 мин., + 20 мин. до основного блюда) – Основное блюдо (время подачи +/- 5 мин., + 20 мин. до десерта) – Десерт (время подачи +/- 5 мин.) – Распределение времени в общем (при соблюдении максимального времени).



Основной лист оценок для повара состоит из основных критериев с возможными баллами до 10 и весами критериев от 2 до 25:

- Предложение меню;
- Процесс работы;
- Обхождение с гостями;
- Использование приборов, оборудования и обиходных предметов;
- Гигиена;
- Техника работы;
- Товарный вид экзаменационной продукции;
- Общая координация.

Минимальная оценка для сдачи экзамена – 50 % от максимального количества баллов.

Очень важно приветствие экзаменатора пред началом практического экзамена о самочувствии и готовности экзаменуемого выполнить работу. Если экзаменуемый плохо себя чувствует, то необходимо об этом сказать. Экзамен можно сдавать всего 3 раза.

На используемой кухне могут одновременно сдавать экзамен 6 учеников. Обычно на 10 учеников приходится 6-7 экзаменаторов (учитель, работник, работодатель).

Экзаменующему иногда достаточно посмотреть в холодильник, увидеть как располагаются компоненты экзаменационного блюда, для оценки работы ученика. Экзаменующие не дают квалификацию, они дают оценку выполненной работы.

На кухне заведены папки с основными документами по обучению и текущим результатам работы учеников.

В состав экзамена для повара входят три блюда: 1) закуска, 2) основное блюдо, 3) десерт. В демонстрации из-за ограниченности во времени включены два блюда – основное (запеченная курица с грибами и картофелем) и десерт (яблочный пирог).

При составлении плана приготовления 3-х блюд очень важно как экзаменуемый распределит однородные и похожие процессы в общей последовательности.

В плане демонстрационной работы было 32 пункта (шага) продолжительностью от 1 до 15 минут.

После подачи блюда и его пробы комиссия обсуждала выставленные оценки по критериям. При обсуждении обосновывались все оценки ниже возможных. Экзаменаторы приводили доводы: не всегда правильно мыла руки, выкинула сельдерей в отходы, рано приготовила картошку, затем пришлось подогреть, морковь потемнела, не выдержала режим при жарке курицы, неправильно положила мясо на тарелку и пр.

В конце дня все участники были приглашены в учебное бистро «Finesse», в котором приготовлением и обслуживанием клиентов занимаются ученики образовательного центра. Наш прием также представлял для учеников учебно-производственную задачу по рассадке, приготовлению блюд и обслуживанию. В субботные и выходные дни бистро не работает. Расходы на содержание бистро покрывает образовательный центр.

Значимое содержание:

- Понятные, последовательные и лаконичные тексты рекомендаций к выполнению и обработке экзаменационных заданий.
- Качественные материалы с полезным содержанием на русском языке для проведения письменной части итогового экзамена (зима 2015\16) по профессиям: повар и менеджер ресторанного бизнеса;
- Советы по сдаче выпускного экзамена Ассоциации поваров Трира;
- Реализуется детализированный, технологический подход к проведению экзамена и его оценке, и критериям;
- Порядок проведения практической части итогового экзамена;
- План самостоятельной работы ученика при сдаче экзамена, в котором время распределено от 1 до 15 минут;
- Оценочные листы с критериями;
- Отдельный лист оценки распределения времени;
- Обоснование каждым экзаменатором оценки ниже возможной;
- При образовательном центре функционирует учебное бистро.

Варианты применения в Казахстане:

- Повысить качество текстов организации и проведения экзаменов;
- Использовать учебные ситуации экзаменов полностью, а не фрагментарно, отражающих реальные производственные ситуации;
- Учитывать мнение и советы ассоциаций работодателей при подготовке и проведении экзаменов;
- Улучшить и доработать оценочные листы, увеличить количество критериев оценки и их обоснование;
- Использовать индивидуальное планирование студентов работ при выполнении экзамена;
- Использовать в учебном процессе элементов процессного подхода «планируй – выполняй - контролируй».

Профессиональная школа: «Ориентация на действие и подготовка к экзамену» (Юстингер Д.)

В Трире 3 профшколы. В профшколе обучают по 11 профессиям, 140 учителей и более 2000 учеников. Обучение учеников дуального обучения составляет $\frac{1}{4}$ часть от всего обучения в профшколе [www.bbs-ehs-trier.de].



Мебель и учебное оборудование в классах спонсировано фирмами-производителями (мебель, кровати, сантехника, барные стойки, посуда и пр.). В классах две зоны – учебные места и практические стенды.

Профшкола обучает по учебному плану, составленному на основе рамочного плана из Положения об обучении профессии. По гастрономии, например, обучение в школе на 1 неделе - 1 день (8 часов), и на 2 неделе – 2 дня (16 часов), в среднем в неделю 1,5 дня проводит ученик в школе, а на предприятии – 3,5 дня.

Все занятия проводятся в демонстрационном, практическом режиме. В школе осваиваются практические знания, на предприятии осваиваются производственные умения и навыки.

Все обучение поделено по областям (частям) производства профессий, которые обозначены в Положении об обучении профессии. Все учебные задания основаны на производственных ситуациях.

Первый год повара, гастрonomy, менеджеры ресторанов и отелей обучаются вместе по одному содержанию, состоящему из 4 модулей.

Модуль № 1 – Кухня (12 часов). Уметь приготовить и подать еду. Должен знать состав продуктов и как с ними работать. Обучение строится на основе главных составляющих (блоков, функций) данных профессий: экономика, экология, гигиена, охрана труда.

Модуль № 2 – Работа в сервисе (обслуживание), (12 часов). Через призму основных блоков (экономика, экология, гигиена, охрана труда) профессий изучают все, что есть в баре (ложки, вилки, бокалы и пр.) при условиях, приближенных к ресторану. Учатся правильно планировать и сервировать, чтобы гостям это понравилось.

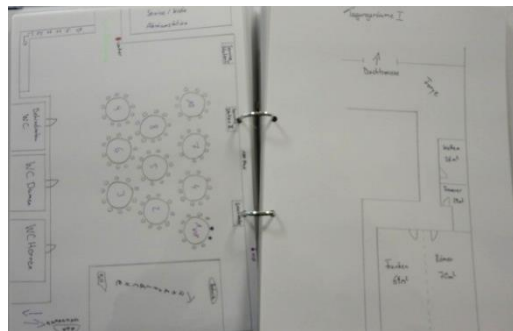
Модуль № 3 – Склады. Как делать заказы и хранить продукты. Условия хранения (температура, влажность).

Модуль № 4 – Заказы, продажи, заключение договоров.

«Макдональдс» также является обучающим предприятием, но там обучают, не столько приготовлению блюд, а сколько управлению, закупу продуктов в большом объеме и организации приготовления стандартных блюд.

Обучение проводится на основе учебных ситуаций. Например, в течение 6 недель осваивается ситуация «Подача завтрака в отеле ресторана» и в модуле № 1 – Кухня, составляется план приготовления завтрака. В модуле № 2 – Сервис, расположение и сервировка столов. В модуле № 3, расчет, сравнение цен и закуп продуктов.

Один из вариантов завершения обучения по модулю – составление карты организации банкета. Карта оформляется в отдельную папку и оценивается по листу оценки на основе 15-ти критериев с полями для замечаний.



В течение всего обучения важны коммуникации между преподавателями и учениками. Учебная ситуация завершается показательным завтраком, как итог освоения учебной ситуации.

В рамках посещения профшколы для гостей из Казахстана был предложен обед как результат решения учебной ситуации учениками. Было составлено меню на русском языке, приготовлены и поданы блюда, накрыт стол.

Используются три способа оценки результатов обучения: тесты, рефераты, оценка презентаций. Итоговая оценка за обучение складывается из 50 % текущих оценок и 50 % итоговой оценки. При этом важна коммуникация между профшколой и предприятиями.

На втором году обучения повара учатся отдельно от гастрономов, менеджеров ресторанов и отелей. Модули 2 года обучения: 1) Консультации и продажи. Продажи, ориентированные на клиентов. 2) Маркетинг. 3) Гостиничное хозяйство. 4) Работа на складах.

На 3-ем году обучения все группы учатся отдельно по профессиям.

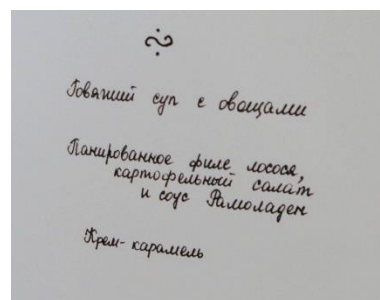
Пример итогового письменного экзамена. Организовать и обслужить банкет на 150 чел. (учебная ситуация).

Задания (5 часов):

- 1) Заключение договора с клиентом.
- 2) Составить меню.
- 3) Расчет количества инвентаря, продуктов.
- 4) Рассадка гостей.
- 5) Разговор между учеником и учителем. Как он планирует это сделать?

Дополнительные задания (60 мин.):

- 1) Накрыть на стол на 4 персоны. 2) Налить вина.



Значимое содержание:

- Мебель и учебное оборудование в классах спонсировано фирмами-производителями (мебель, кровати, сантехника, барные стойки, посуда и пр.);
- Все занятия проводятся в демонстрационном, практическом режиме;
- Все обучение поделено по областям (частям) производства профессий, которые обозначены в Положении об обучении профессии;
- Все учебные задания основаны на производственных ситуациях (например, организовать и обслужить банкет на 150 чел.);
- Один из вариантов завершения обучения по модулю – составление карты организации банкета;
- Итоговая оценка за обучение складывается из 50 % текущих оценок и 50 % итоговой оценки.



Варианты применения в Казахстане:

- Перевод занятий в практический режим с опорой на реальные производственные задачи соответствующей профессии;
- Совместное составление колледжа и предприятия карточки профессии (аналог Положения об обучении профессии) при отсутствии профессионального стандарта;
- В итоговых оценках учитывать текущую учебную практическую деятельность студента с опорой на выполнение конкретных и оформленных заданий.

Отель «Park Plaza»: «План обучения на предприятии» (Элизабет Шуг)

В отеле [www.parkplaza-trier.de/de/hotel-trier] 70 работников, из них 10-12 наставников на 15 учеников. Учеников отбирают на основе присланного резюме и собеседования. Первые 6 недель ученики наблюдают за всеми видами работ. В целом, ученик заменяет на 1/3 работу штатного работника.

Из учеников никто не остается, все после обучения переходят для набора опыта в другие отели, а затем возвращаются обратно.

Обучение в отеле регламентируется всего 2-мя документами: планом производственного обучения (из Положения об обучении профессии) и графиком распределения учеников по подразделениям отеля. Наставники сами решают, как лучше передать умения и знания ученику.

По отделам существуют карточки распределения работ на неделю: «День недели – Когда – Что – Кто».

Оценку всего персонала администрация не проводит. Один раз в год проходит беседа с сотрудником. Повышение квалификации проводится регулярно, не менее 1 раза в месяц (баристы, вино и пр.). Стоимость номеров (простой, средний, люкс) от 100 до 300 евро. 8 конференц-залов, банкетный зал до 200 чел. Основной доход за счет конференций и аренды номеров. В ресторане составляются карты клиентов и дарят именные ножи после 15-го стейка, которые хранятся на специальном стенде, и выдают клиенту при посещении ресторана.



Значимое содержание:

- Учеников отбирают на основе присланного резюме и собеседования;
- Первые 6 недель ученики наблюдают за всеми видами работ;
- В целом, ученик заменяет на 1/3 работу штатного работника;
- Ученики не остаются в отеле после окончания обучения переходят для набора опыта в другие отели, а затем возвращаются обратно;
- Карточки распределения работ на неделю: «День недели – Когда – Что – Кто».

Варианты применения в Казахстане:

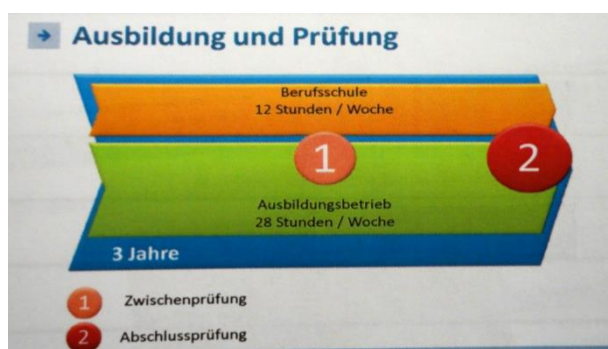
- Предприятия могут напрямую отбирать студентов из числа выпускников школ с учетом бесплатного обучения в ТиПО с 2017 года;

- Для расчета экономических выгод производственного обучения можно использовать допущение, что студент заменяет на 1/3 работу штатного работника;
- Допустить возможность обмена выпускниками дуального обучения между предприятиями;
- Рекомендуемый инструмент наставника карточка распределения работ на неделю: «День недели – Когда – Что – Кто».

Торгово-промышленная палата «Экзамен в дуальной системе образования: отрасль отель» (Кристиан Ройтер)

Торгово-промышленная палата Трир включает около 30 000 предприятий и 5 000 учеников по 140 профессиям. Из 80 ТПП в Германии она является самой маленькой. В составе экзаменационных комиссий более 1000 человек.

В профессиях сферы туризма до 30 % содержания является одинаковым.



Профессии разделены на части (функции, задачи), которые далее детализируются умениями и знаниями. В анализе содержания профессий существуют два подхода: общий и дифференцированный.

Самым главным для ученика является диплом (сертификат) от палаты. Диплом от предприятия включает оценку и все виды работ, которые ученик проделал.

Зачем обучать горничную? На профессии можно смотреть не от иерархии, а от потребности в конкретном работнике.

В профшколе ученики проводят 12 часов в неделю, а на предприятии 28 часов в неделю. Промежуточный экзамен в середине обучения (1,5 года), итоговый экзамен в конце обучения.

Документы, регламентирующие проведение экзамена:

1. Закон о профессиональном образовании.
2. Положение об экзаменации (разрабатывается на уровне палат).
3. Положения об обучении профессии.

Средняя продолжительность обновления Положения об обучении профессии – 15 лет. На основе рамочного плана из Положения об обучении профессии составляется план теоретического обучения по профессии на уровне всей Германии и утверждается на конференции министров образования земель. В течение 1 года изменения в рамочном плане актуализируются в плане



теоретического обучения для профшкол. Экзаменационные комитеты (комиссии) создаются при палатах.

Отдельной оплаты за разработку положений и планов нет. Организационные расходы (проезд, проживание, аренда залов и пр.) оплачивает Федеральный институт профобразования Германии (BIBB). В год обновляется содержание по 20 профессиям.

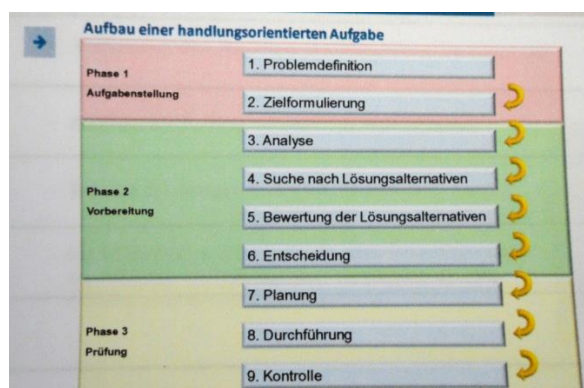
Дуальное обучение как аналог обучения вождению автомобиля и получению водительских прав.

Важно знать способы применения имеющейся теории. Здесь важны процессы, а не отдельные отрасли знаний. Основу процессного подхода составляет последовательность: планировать – проводить – контролировать. Шаги на обобщенном уровне, что должен делать работник и чему должен научиться ученик.

Закрытые вопросы не позволяют оценить процесс. Неправильно поставленный вопрос влияет на качество обучения.

В среднем проваливают экзамен 7 %, в отрасли туризма до 20 %.

Каталог учебного материала (Stoffkatalog) является основой для составления экзаменационных вопросов и заданий.



Разработка и выполнения экзаменационного задания:

Фаза 1. Выдача задания.

- 1) Проблемная ситуация
- 2) Постановка целей (задач)

Фаза 2. Подготовка.

- 3) Анализ
- 4) Поиск альтернативных решений
- 5) Оценка альтернатив
- 6) Выбор решения

Фаза 3. Экзамен.

- 7) Планирование
- 8) Проведение
- 9) Контроль

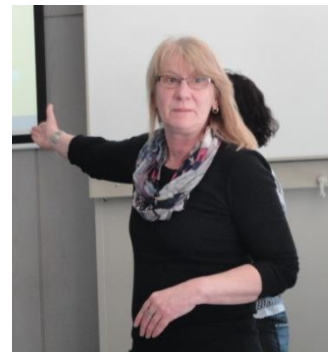
Оценивать нейтрально очень тяжело для этого необходимо пройти очень много тренингов.

Значимое содержание:

- При палатах создаются и функционируют экзаменационные комиссии (комитеты);
- В анализе содержания профессий существуют два подхода: общий и дифференцированный;
- На основе рамочного плана из Положения об обучении профессии составляется план теоретического обучения по профессии на уровне всей Германии;
- Отдельной оплаты за разработку положений и планов нет;
- Для составления экзаменационных заданий используется отдельный каталог материалов (Stoffkatalog);
- Порядок разработки и выполнения экзаменационного задания.

Варианты применения в Казахстане:

- Порядок формирования и деятельности экзаменационных комиссий при палатах взять за модель участия работодателей в независимой оценке квалификации и в её трансформации под требования работодателей;
- В разработке карточки профессий учитывать общий подход – от отрасли, и дифференцированный от требований конкретного предприятия;
- При отсутствии профессионального стандарта для разработки образовательной программы использовать карточки профессий предприятий-партнеров колледжа или вуза;
- Поэтапно переходить на инициативную разработку профессиональных стандартов и образовательных программ, планов без финансирования самого процесса разработки, но с компенсацией организационных расходов;
- Изучить содержание каталога (Stoffkatalog) и дать рекомендации по его структуре в пилотных профессиях;
- По проектным профессиям разработать и апробировать Порядок разработки и выполнения экзаменационного задания.



Лекция «Посредничество при трудоустройстве выпускников, предотвращение незавершения учебы, консультации по профобразованию» (Петра Кольмани)

Отдел профобразования РП Трир занимается:

- правовыми вопросами;
- проблемами учеников;
- помощь ученикам в поиске ученического места;
- поиск места для тех, кто бросил обучение;
- советы по улучшению обучения на предприятии;
- проверка предприятий на соответствие статусу «обучающего»;
- увеличение и уменьшение сроков обучения;
- организация проведения экзаменов.

Сотрудники консультируют молодежь и родителей, издают брошюру с обучающими предприятиями, атлас профессий (Ausbildungs- und

[trier.de/html/seiten/output_adb_file_new.php?id=9934](http://www.hwk-trier.de/html/seiten/output_adb_file_new.php?id=9934)).

Практика для школьников может проводиться везде, но палата рекомендует проводить её на обучающих предприятиях, т.к. на них есть ответственные за обучение работники.

Проводится регулярный опрос по свободным ученическим местам среди 3 000 предприятий. Создана группа в фейсбуке на наличие свободных ученических мест «Ausbildungsstellen Trier und Umgebung» [www.facebook.com/groups/1137434246270335].

Работает мобильное приложение о свободных ученических местах на предприятиях «Lehrstellenradar 2.0» [www.lehrstellen-radar.de]

Разрабатывается электронная газета и направляется на электронные адреса предприятий-членов (более 7 000 предприятий). Для повышения интереса в газету включаются актуальные тарифы. Обычно около 30 % адресатов открывают эту газету.

Отдельно составляется электронная газета для школ.

Два раза в год проводится ярмарка «Твой шанс в ремесле!» для школьников и родителей. Приглашаются предприятия и гильдии. Один раз (осенью) ярмарка проводится в учебных центрах палаты. Второй раз (январь, февраль) в одном из близко расположенных городов совместно с ТПП Трир и Центром занятости. Все расходы берет на себя местная газета. Предприятия участвуют бесплатно, и соревнуются за места на ярмарке. Предприятия выставляют свои стенды и приглашают для участия своих настоящих учеников. Проводятся 5-минутные диалоги-знакомства между школьниками и предприятиями. Ярмарка продолжается всего 3 часа (не более) с 14 до 17 часов.

Главная функция ярмарки проинформировать школьников о возможных местах дуального обучения.

Значимое содержание:

- Издание брошюры с обучающими предприятиями, атлас профессий;
- Проводится регулярный опрос по свободным ученическим местам;
- Работает мобильное приложение о свободных ученических местах на предприятиях;
- Разрабатывается электронная газета для обучающих предприятий-членов;
- Отдельно составляется электронная газета для школ;
- Два раза в год проводится ярмарка «Твой шанс в ремесле!» для школьников и родителей с приглашением предприятия и гильдий;

Варианты применения в Казахстане:

- Разработать региональные брошюры обучающих предприятий, атласы профессий;
- Организовать опрос в проектных регионах об ученических местах (не мест для практики);
- Определить возможность разработки региональных мобильных приложений об ученических местах;
- Разработать в проектных регионах электронные газеты для предприятий и школ;

- Пересмотреть и адаптировать под интерес предприятий и ассоциаций работодателей профориентационные мероприятия и расширить формат ярмарки вакансий ярмаркой ученических мест.

Лекция «Экзамен для наставников. Вопросы» (Манфред Циммер-Валентини)

Экзамен для наставников (Шымкент, 2016, май) состоит из двух частей:

- 1) Письменный экзамен с вопросами по темам из 4 сфер действия (изучено на семинарах);
- 2) Практический педагогический экзамен. Необходимо спланировать и письменно задокументировать конкретный проект обучения на предприятии. Тему обучения нужно выбрать самостоятельно.

Структура проекта обучения (2):

1. Тема.
2. Обучаемый.
3. Место обучения.
4. Срок обучения.
5. Достижение компетенций, учебных целей.
6. Вспомогательные и медийные средства.
7. Указания к выбранному методу.
8. Анализ работ / порядка работ.

Предлагаются для использования следующие методы обучения:

- классический 4-этапный метод (подготовка обучаемого – демонстрация и объяснение наставником – воспроизведение обучаемым - упражнения);
- метод «проработки» (подготовка обучаемого – совместная проработка темы – контроль результата работы - упражнения).

Осенью планируется проведение семинара для наставников с казахстанскими тренерами.

Значимое содержание:

- Экзамен для наставников состоит из письменной и практической частей;
- Следующий курс подготовки наставников будет проведен и принят казахстанскими экспертами.

Варианты применения в Казахстане:

- На сертификат по итогам экзамена для наставников (май, 2016, Шымкент) поставить печать НПП РК «Атамекен»;
- Организовать при областных платах предпринимателей группы по обучению наставников предприятий и приема у них экзаменов;
- В обучении наставников использовать подход «ориентация на действие».



Отель «Mercure»: «План обучения на предприятии, экзамены» (Аня Анен)

Отели «Mercure» - французская сеть из 4 000 отелей. Отель является обучающим предприятием [www.mercure.com/de/hotel-5356-mercure-hotel-trier-porta-nigra/index.shtml]. Имеется 106 номеров, 5 конференц-залов, 1 ресторан, 1

бистро-бар, парковка на 360 мест. В штате 50 работников, 4 мастера и 8 учеников по 2-м профессиям (повар, специалист по отелю.) Генеральный менеджер сама 25 лет назад освоила профессию по дуальному обучению.

Экзамены по решению ТПП могут проводиться в отеле для 8 учеников, которые прошли обучение в других отелях. В сети «Ассог», в которую включен данный отель, в Германии проводится внутренняя экзаменация для 1200 учеников, 30 лучших из них могут выбрать отель для работы на 1 год.

Профессия на 2 года по заправке постелей и расставлению предметов в номерах не считается необходимой, по-мнению администрации отеля.

Количество ученических мест определяется на основе экономического расчета и решения, при сопоставлении расходов и доходов от работы ученика. Существуют рекомендации по количеству учеников не более 25 % от штатного состава.

В сентябре составляется бюджет. Только на третий год от ученика можно ожидать положительный эффект. В 1 и 2 год обучения ученик не приносит доход. Причина заинтересованности отеля – качественные, профессиональные работники. Существуют экономия на рекламе и приглашении сотрудников, учеников, т.к. отель включен в сеть. В уставе сети «Ассог», указано, что ученик должен быть трудоустроен. Если отель не имеет свободных рабочих мест, то сеть отелей «Ассог» предлагает три разных отеля для трудоустройства ученика.

План-график производственного обучения в отеле составляется на 3 года, но детализируется и в работе используется план-график на полугодие или год. Для текущей работы план-график производственного обучения на полугодие удобен в работе.



Один из работников окончил «абитур» и готов был к поступлению в вуз, но понял, что гастрономию нельзя освоить теоретически. Он сокращенно закончил дуальное обучение за 2 года 3 месяца (из-за наличия «абитур»). Причина, почему ученики после обучения уходят в другие отели, в том, что после обучения для коллег они продолжают оставаться «учениками».

Наставникам не оплачивают работу с учеником. Это взаимодействие рассматривается как процесс саморазвития как ученика, так и наставника. Наставники считают, что ученики – это их будущие работники.

Предприятие в 2015 г. выиграло конкурс на звание «Лучшего обучающего предприятия в Трире» на 3 года, о чем свидетельствует табличка на входе в отель. Конкурс организовали Ассоциация отелей, и ТПП Трира и Кобленца (вопросы, сопоставление условий, рейтинг). В Трире такой статус получили всего 4 предприятия, из них «Mercure» - единственный отель. Это возможность рекламы, на которой можно сэкономить до 1000 евро.

Главный менеджер является членом экзаменационного комитета и понимает, что на малых предприятиях ученики не могут многому научиться, поэтому к себе в отель они берут максимальное количество учеников.

По отдельным видам работ принимаются на работу студенты высших учебных заведений, но это не является производственным обучением.

Значимое содержание:

- Ученические места определяются на основе экономического расчета (рекомендация не более 25 % учеников от штатного состава);
- Если отель не имеет свободных рабочих мест, то сеть отелей «Accor» предлагает три разных отеля для трудоустройства ученика;
- План-график производственного обучения в отеле составляется на 3 года. План-график на полугодие удобен в работе.
- Взаимодействие рассматривается как процесс саморазвития как ученика, так и наставника. Наставники считают, что ученики – это их будущие работники.
- Предприятие в 2015 г. выиграло конкурс на звание «Лучшего обучающего предприятия в Трире» на 3 года.
- Главный менеджер является членом экзаменационного комитета.

Варианты применения в Казахстане:

- Разработать рекомендации и модели расчета выгод от учеников на предприятиях;
- В проектных регионах организовать конкурсы на лучшее обучающее предприятие;
- Обеспечить шаблоны варианты планов производственного обучения на 3, 1 и 0,5 года для предприятий;
- На семинарах по обучению наставников рассматривать производственное обучение как процесс саморазвития как ученика, так и наставника, а в учениках видеть будущих работников.

Обсуждение и подведение итогов в Ремесленной палате

Участники обучающей поездки отметили следующее:

- представленную полную и целостную картину концепции, подходов, содержания и демонстрации итогового экзамена по дуальному обучению с письменной и практической частями (с учетом того, что на реальном экзамене практически нельзя присутствовать);
- в полном объеме полезные материалы письменного экзамена на русском языке по профессиям повар, менеджер ресторана и отеля;
- представлена технология составления экзаменационных заданий;
- большую пользу, наглядность и информативность от демонстрации итогового экзамена повара;
- готовности участников к мероприятиям обучающей поездки, ориентированным на действие, аналогично ученикам дуального обучения;
- рассматривать участниками обучающую поездку как учебный проект, подчиненный ключевым ориентирам дуального обучения: планирование – выполнение – контроль;
- о необходимости проводить подготовительные мероприятия в Казахстане перед обучающими поездками в Германию (составление проектных заданий на обучающую поездку, обсуждение и систематизация вопросов, обсуждение материалов, отчетов

предыдущих поездок, просмотр и знакомство интернет-сайтов учреждений и организаций Германии перед посещением, изучение одного из Положений об обучении профессии, скайп-собеседование с координаторами проекта и пр.);

- выразили готовность транслировать увиденное и смонтировать обучающий видеоролик на основе материалов фото- и видеосъемки;
- рассмотреть возможность проведения промежуточного экзамена в организациях-участниках проекта по немецкому образцу;
- проведение конкурса на лучшее обучающее предприятие;
- провести в Алматы круглый стол с работодателями, колледжами и палатой предпринимателей по организации производственного обучения студентов на предприятиях.



Рекомендации по использованию успешного опыта профобразования Германии

1. Продемонстрировать все положительные, «выигрышные» стороны для предприятий при организации производственного обучения (обучения на рабочем месте) студентов.
2. Во взаимодействии с предприятиями, областными палатами, колледжами, при проведении совещаний, презентаций использовать базовые элементы коммуникации (критика только после понимания).
3. Ассоциация работодателей как партнер палаты в решении проблем работодателей, особенно в становлении производственного обучения на предприятиях. Что ассоциации думают о производственном обучении?
4. Перевод акцента на качественную сторону оценки сотрудника (наставника, ученика), на качество выпускаемой продукции, оказываемой услуги, с отходом от приоритета количественных показателей – выработки, рейтинга, продолжительности работы, затратах и пр.
5. Разработать проект аккредитации и проектного финансирования учебных центров при областных палатах предпринимателей.
6. Вовлечение учебных центров в профориентационную работу со школьниками.
7. Расширить целевую группу обучаемых в учебных центрах от безработных, самозанятых до работающих специалистов, студентов и наставников предприятий.
8. Вовлечение работников предприятий в социальный диалог через наставничество и участие в советах и комитетах по профобразованию.

9. Расширение услуг палаты и участия в международных проектах как дополнительная возможность формирования бюджета палаты.
10. Фактическое укрепление статуса мастера-наставника через сертификацию при областной палате предпринимателей.
11. Расширение палатами предпринимателей качественных границ в профессиональном образовании обучающихся предприятий.
12. Профессиональная беседа как одна из форм экзамена в дуальном обучении.
13. Повысить качество текстов организации и проведения экзаменов.
14. Использовать учебные ситуации экзаменов полностью, а не фрагментарно, отражающих реальные производственные ситуации.
15. Учитывать мнение и советы ассоциаций работодателей при подготовке и проведении экзаменов.
16. Улучшить и доработать оценочные листы, увеличить количество критериев оценки и их обоснование.
17. Использовать индивидуальное планирование студентов работ при выполнении экзамена.
18. Использовать в учебном процессе элементов процессного подхода «планируй – выполняй - контролируй».
19. Перевод занятий в практический режим с опорой на реальные производственные задачи соответствующей профессии.
20. Совместное составление колледжа и предприятия карточки профессии (аналог Положения об обучении профессии) при отсутствии профессионального стандарта;
21. В итоговых оценках учитывать текущую учебную практическую деятельность студента с опорой на выполнение конкретных и оформленных заданий.
22. Предприятия могут напрямую отбирать студентов из числа выпускников школ с учетом бесплатного обучения в ТиПО с 2017 года.
23. Для расчета экономических выгод производственного обучения можно использовать допущение, что студент заменяет на 1/3 работу штатного работника.
24. Допустить возможность обмена выпускниками дуального обучения между предприятиями.
25. Рекомендуемый инструмент наставника карточка распределения работ на неделю: «День недели – Когда – Что – Кто».
26. Порядок формирования и деятельности экзаменационных комиссий при палатах взять за модель участия работодателей в независимой оценке квалификации и в её трансформации под требования работодателей.
27. В разработке карточки профессий учитывать общий подход – от отрасли, и дифференцированный от требований конкретного предприятия.
28. При отсутствии профессионального стандарта для разработки образовательной программы использовать карточки профессий предприятий-партнеров колледжа или вуза.
29. Поэтапно переходить на инициативную разработку профессиональных стандартов и образовательных программ, планов без финансирования

самого процесса разработки, но с компенсацией организационных расходов.

30. Изучить содержание каталога (Stoffkatalog) и дать рекомендации по его структуре в пилотных профессиях.
31. По проектным профессиям разработать и апробировать Порядок разработки и выполнения экзаменационного задания.
32. Разработать региональные брошюры обучающихся предприятий, атласы профессий;
33. Организовать опрос в проектных регионах об ученических местах (не мест для практики).
34. Определить возможность разработки региональных мобильных приложений об ученических местах.
35. Разработать в проектных регионах электронные газеты для предприятий и школ;
36. Пересмотреть и адаптировать под интерес предприятий и ассоциаций работодателей профориентационные мероприятия и расширить формат ярмарки вакансий ярмаркой ученических мест.
37. На сертификат по итогам экзамена для наставников (май, 2016, Шымкент) поставить печать НПП РК «Атамекен».
38. Организовать при областных платах предпринимателей группы по обучению наставников предприятий и приема у них экзаменов.
39. В обучении наставников использовать подход «ориентация на действие».
40. Разработать рекомендации и модели расчета выгод от учеников на предприятиях.
41. В проектных регионах организовать конкурсы на лучшее обучающее предприятие.
42. Обеспечить шаблоны варианты планов производственного обучения на 3, 1 и 0,5 года для предприятий.
43. На семинарах по обучению наставников рассматривать производственное обучение как процесс саморазвития как ученика, так и наставника, а в учениках видеть будущих работников.
44. Рассматривать участниками обучающую поездку как учебный проект, подчиненный ключевым ориентирам дуального обучения: планирование – выполнение – контроль.
45. Необходимость проводить подготовительные мероприятия в Казахстане перед обучающими поездками в Германию (составление проектных заданий на обучающую поездку, обсуждение и систематизация вопросов, обсуждение материалов, отчетов предыдущих поездок, просмотр и знакомство интернет-сайтов учреждений и организаций Германии перед посещением, изучение одного из Положений об обучении профессии, скайп-собеседование с координаторами проекта и пр.).

Участники обучающей поездки выражают большую благодарность - г-же Эльфриде Вагнер, руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир),

*г-ну Карелу Крицу, экс-руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир),
г-ну Альберту Оверу, координатору проекта в Казахстане,
за создание комфортных условий, подробное информирование и
демонстрацию образцов успешного функционирования дуальной системы
обучения в регионе Трир.*

Фотоматериалы обучающей поездки размещены в группе проекта по адресу:
www.facebook.com/media/set/?set=oa.1150730254958247&type=1

Информация о проекте размещена в группе «Проект НПП и Палаты Трир "РПП
- организатор дуального обучения"» по адресу:
www.facebook.com/groups/RPPTrir/

7. ОТЧЕТ и рекомендации по результатам обучающей сессии и круглого стола Политехнического колледжа корпорации «Казахмыс» в рамках проекта профессионального образования НПП РК «Атамекен» и Ремесленной палаты Трир с 30 по 31 марта 2016 г.

Цели обучающей сессии: Обучение наставников предприятий, демонстрация успешного опыта дуального обучения, обсуждение предметов сотрудничества, выработка рекомендаций.

Участники: наставники и представители предприятий ТОО «Корпорации Казахмыс», Ремесленной палаты Трир, ПП Карагандинской области, НПП РК «Атамекен», НАО «Холдинг «Касипкор» и сотрудники колледжа.

Производственное обучение на производственных площадках ТОО «Казахмыс Смэлтинг» (производство кислорода, сернокислотный цех)

Предприятие по производству кислорода. На предприятии для гостей и студентов проводится информирование о предприятии и инструктаж по технике безопасности с использованием видеороликов.

Студенты со 2-го курса 1 неделю обучаются на предприятии и 1 неделю в колледже. Студенты работают не более 4 часов в день с оплатой 30-40 тыс. тенге и в колледже получают стипендию 15 тыс. тенге.

Курс по технике безопасности студенты проходят в колледже в объеме 12 ч. и получают удостоверение.

Производственный курс по технической эксплуатации и безопасности студенты изучают на предприятии в объеме 40 ч. в течение 1 месяца получают удостоверение о проверке знаний ПТЭ и ПТБ при эксплуатации электроустановок потребителей.

В электрической службе 23 специалиста, из них 5 наставников, в рабочей смене работают и осваивают профессиональные умения 4 студента.

В мастерской предусмотрены учебные места, как для студентов, так и для вновь принятых работников. Работа со студентами выстроена по блокам от простого к сложному при ремонте электродвигателей.

Перед началом выполнения учебных заданий студенты анализируют опасности и риски на рабочем месте. Далее студенты выполняют учебные задания на неработающих моделях оборудования.

На предприятии используется технология предотвращения несчастных случаев «кейс-бокс» по запрету доступа к включению агрегатов до полного завершения ремонтных работ.

Сернокислотный цех. Места производственного обучения определены там, где низкий уровень опасности производства. В мастерской электромехаников размещены учебные уголки с инвентарем и оборудование для конструирования различных схем. В одной смене работают и осваивают профессиональные умения 3 студента.

На предприятиях определено 10 мест (подразделений) производственного обучения, участники посетили всего два.

Значимое содержание для транслирования:

- оплата производственного обучения студентов;

- курс по технике безопасности студенты осваивают в колледже с получением удостоверения;
- на предприятии приказом определены наставники;
- в мастерской предусмотрены учебные уголки и стенды;
- вышедшие из эксплуатации виды оборудования используются в качестве учебных моделей;
- в колледже студенты изучают передовые технологии, инструменты, используемые на предприятии (например, «кейс-бокс» и др.);
- места производственного обучения студентов представляют цеха с низким уровнем опасных факторов.

Рекомендации к использованию и улучшению:

- понимание и заинтересованность управленческого состава предприятия в участии студентов в производственном процессе (производственном обучении) определяет успешность кооперации между предприятием и колледжем;
- на крупных предприятиях ключевыми организаторами и реализаторами производственного обучения выступают управленцы среднего звена – начальники цехов и мастера, и специалисты – непосредственные наставники;
- демонстрация успешной практики дуального обучения на предприятиях с опасными производственными рисками.

Политехнический колледж корпорации «Казахмыс»

Образован в 2009 году. Учредитель ТОО «Корпорация «Казахмыс». Педагогический состав – 50 чел. Один учебный корпус с 32 кабинетами, 6 лабораториями, слесарной и станочной мастерскими, 6 компьютерными кабинетами (3D-принтер), лингафонным и мультимедийным кабинетом, актовым залом, библиотеки (фонд – более 40 тыс. единиц), столовой на 216 мест.

Колледж обучает по дуальной системе с 2012 года. Кадры готовят для предприятий корпорации «Казахмыс» и обучают на предприятиях корпорации.

По группам дуального обучения составлены портфолио документов и материалов обучения, которые хранятся на сервере колледжа в электронном виде. Веб-сайт колледжа www.ptk-kazakhmys.kz.

Обед для всех студентов бесплатно предоставляется ежедневно на сумму 700 тенге. В общежитии для работников корпорации студентам выделено 51 место.

Опыт колледжа полезен для транслирования на предприятиях МСБ.

Значимое содержание для транслирования:

- набор абитуриентов в колледж формируется на основе заказа учредителя – ТОО «Корпорация «Казахмыс»;
- опыт кооперации колледжа и предприятий по дуальному обучению полезен МСБ;
- лабораторное, производственное, компьютерное, мультимедийное оборудование колледжа используется в комплексе (например, заготовки изделий печатают на 3D-принтере, которые используются для форм

лабораторного литья, видеооборудование используется для создания учебных видео и пр.);

Рекомендации к использованию и улучшению:

- модель формирования заказа на абитуриентов в Политехническом колледже может быть использована для трансформации и улучшения механизма составления и реализации государственного заказа в ТиПО и высшем образовании;
- модели кооперации Политехнического колледжа с предприятиями могут быть начальным информационным пособием МСБ для запуска производственного обучения;
- механизм эффективного использования технологического, компьютерного и учебного оборудования Политехнического колледжа как успешная практика для освоения учебными заведениями.

Обсуждение с наставниками карточек профессий

На обсуждении присутствовало 12 наставников предприятий. Наставники на производстве закрепляются приказами руководителей предприятий. Карточки профессий составлены для сварщиков, литейщиков, электромехаников и токарей.

Карточки профессий вначале были составлены преподавателями колледжей, большая часть из которых имеют значительный производственный стаж. Затем карточки были рассмотрены специалистами и наставниками производственных предприятий – убрали лишнее, вставляли требуемое на производстве.

Можно ли по технике безопасности определить отдельную трудовую функцию? В настоящее время нет, так содержание по ТБ для отдельных функций разное.

Зачем в знаниях указывать нормы, которые часто меняются, переутверждаются? Карточки профессий, также предполагается актуализировать ежегодно.

Как определяется количество студентов по рабочим местам? Отдел профессионального развития корпорации проводит анализ трудовых ресурсов, долгосрочное и текущее планирование, рекомендует по каждому подразделению специальность обучения и количество студентов.

Существуют ли связь между карточками профессий и планами производственного обучения?

Значимое содержание для транслирования:

- у наставников есть возможность 2 дня участвовать в семинаре (готовность руководства предприятия отпускать сотрудников на учебные мероприятия);
- первый вариант карточек профессий составляли преподаватели колледжа, затем наставники предприятий корректировали и изменяли карточки профессий;
- карточки профессий имеют обобщенный уровень, т.к. в них необходимо удерживать особенности и различия производственных процессов предприятий по одноименным профессиям;

- координирует и организует производственное обучение на предприятиях (места обучения, количество студентов, наставников) отдел профессионального развития;

Рекомендации к использованию и улучшению:

- коллективу Политехнического колледжа совместно со специалистами предприятий принять участие в конкурсе на разработку профессиональных стандартов по займу Всемирного банка (май, 2016);
- модель деятельности отдела профессионального образования как успешный образец инициирования производственного обучения на предприятиях.

Тренинг для наставников на тему: «Содержание работы наставника по формированию основных рабочих навыков»

Тренинг организован в форме поочередного выступления 4 тренеров с переходами к видео и практическому закреплению умений наставников (групповая работа).

Предложены критерии определения наставника и методы обучения на производстве. Каждой группе наставников было предложено выполнение учебных заданий.

Рекомендуется на производстве закреплять не более 2-3 студентов за 1 наставником.

Значимое содержание для транслирования:

- коллектив колледж самостоятельно разрабатывает содержание и методические формы для обучения наставников предприятий;
- в обучении наставников задействованы все интеллектуальные и технологические возможности колледжа;
- критериальные требования к наставникам вырабатываются на основе реального опыта производственного обучения на предприятиях.

Рекомендации к использованию и улучшению:

- нормативное, методическое, инструктивное обеспечение деятельности наставников необходимо разрабатывать на реальном опыте взаимодействия предприятий и учебных заведений.

Промежуточный экзамен по профессии «сварщик» на предприятии ТОО «Мэйкер» (Мехстройсервис)

В производственном цехе производится текущий и капитальный ремонт горнорудного оборудования, в основном сварочные работы. В ремонтном цехе 11 наставников. Наставники определяются на общем собрании коллектива цеха и оформляются приказом с указанием закрепленных студентов. Производственное обучение проводится от простых подготовительных, сварочных операций до сложных способов выполнения сварки.

В промежуточном экзамене участвовали 16 студентов 2 курса, набор студентов в колледже по данной специальности - второй. Экзамен принимали начальник участка и главный сварщик, помощь оказывали два мастера производственного обучения колледжа.

На выполнение промежуточного экзамена – наложения сварного шва на заготовки, дается 20 мин. Экзамен проводится 1 раз в полгода. Экзаменационные задания составлены с усложнением: наложение обычного

шва, вертикального шва, сваривание трубы, наложение потолочного шва. Расходы на материалы и электроэнергию минимальны относительно основных объемов произведенных работ, при том, что использованные заготовки применяются в качестве бироков и прочих изделий.

В производственном процессе при участии студентов появляются кратковременные задержки из-за объяснений и показа студентам, но в целом производительность ремонтного цеха увеличивается при участии студентов.

В цехе производится дополнительное обучение своих специалистов-сварщиков от 2 до 6 разряда, в день по 1-2 часа. По итогам курса обучения и сдачи экзамена выдается удостоверение. Для этих целей используется учебный зал.

Значимое содержание для транслирования:

- наставники определяются на общем собрании коллектива цеха и оформляются приказом с указанием закрепленных студентов;
- промежуточный экзамен проводится 1 раз в полгода с усложнением;
- расходы материалов и электроэнергии на экзамен минимальны;
- в целом производительность увеличивается при участии студентов;
- на производстве проводится дополнительное дообучение сотрудников.

Рекомендации к использованию и улучшению:

- производственное обучение на предприятии является фактором, способствующим повышению производительности производственных подразделений и повышению квалификации всех сотрудников через обозначение позиций наставника и студента;
- в производственном обучении и проведении экзамена на предприятии возможно использование немецкого подхода к действиям студента «планируй – выполняй – контролируй», основанного на концепции системы менеджмента качества.

Семинар «Наставничество в подготовке кадров по дуальному обучению». Сыздыкова А.Ш., директор колледжа (обсуждение, обмен мнениями, подведение итогов).

Дуальное обучение в колледже реализуется с 2012 года.

Обсуждены задачи, которые должен решать наставник:

- адаптацию студента;
- производственное обучение;
- профессиональное развитие;
- карьерный рост;
- контроль оценки текущих результатов;
- помощь в решении актуальных вопросов студента;
- предоставление средств обучения;
- создание безопасных условий на рабочем месте.

Обсуждена польза наставничества для предприятия:

- стабилизация численности работников;
- подготовка персонала;
- создание команды квалифицированных лояльных сотрудников;
- сокращение времени на обучение и переобучение;

- взаимодействие по вертикали и горизонтали.

Обсуждены выгоды студентов от производственного обучения.

Предложена схема коммуникации между наставником и студентом:
выслушать – принять – уточнить – ответить.

Значимое содержание для транслирования:

- в обучении наставников участвует весь педагогический коллектив, что усиливает партнерскую кооперацию колледжа и предприятий;
- программа и содержание учебных материалов для наставников опирается и содержит ключевые ценности и стратегические ориентиры Корпорации «Казахмыс»;
- в тренингах тренеры демонстрируют взаимодействие с наставниками, по аналогии с взаимодействием наставника и ученика.

Рекомендации к использованию и улучшению:

- немецкая дуальная система ориентирует как ученика, так и наставника на действие, в результате можно повысить результативность проводимых тренингов и в целом производственного обучения;
- в Германии программа обучения наставников утверждена на государственном уровне, и в Казахстане есть возможность разработать общую программу подготовки наставников предприятий на основе подобного опыта.

Тренинг для наставников на тему: «Оценка деятельности наставника и мотивация»

Освоены 5 стадий производственного обучения. Группы наставников по профессиям выполняли различные учебные задания: как содействовать повышению ответственности студента на производстве, как его заинтересовать в производственном процессе.

Продемонстрировано 4-кратное искажение информации при устном способе передаче.

В конце тренинга был проведен письменный опрос участников в качестве обратной связи и улучшения дальнейшей работы.

Наставники оценили полезным семинар и тренинг.

Значимое содержание для транслирования:

- преподаватели колледжа ведут творческий поиск и апробацию форм и содержания обучения для наставников предприятий.

Рекомендации к использованию и улучшению:

- необходимо взаимодействие учебных заведений, имеющих собственный опыт разработки учебных программ и организации обучения для наставников, для согласования форм и содержания курсов обучения наставников предприятия;
- с целью популяризации и повышения имиджа обучения наставников по итогам обучения участникам выдавать сертификаты с логотипами и печатями учебного заведения, отдела профразвития предприятий и областных палат предпринимателей.

Рекомендации участников обучающей сессии и круглого стола:

1. В становлении дуального обучения наряду с другими важными факторами выделять понимание и заинтересованность управленческого

состава предприятия в участии студентов в производственном процессе (производственном обучении), что определяет успешность кооперации между предприятием и колледжем.

2. В обучении наставников предприятий необходимо учитывать, что на крупных предприятиях ключевыми организаторами и реализаторами производственного обучения выступают управленцы среднего звена – начальники цехов и мастера, и специалисты – непосредственные наставники.
3. Политехнический колледж «Казахмыс» демонстрирует успешную практику дуального обучения на предприятиях с опасными производственными рисками, которую необходимо транслировать с помощью моделей, таблиц, блок-схем и слайдов.
4. Модель формирования заказа на абитуриентов в Политехническом колледже необходимо использовать для трансформации и улучшения механизма составления и реализации государственного заказа в ТиПО и высшем образовании.
5. Модели кооперации Политехнического колледжа с предприятиями могут быть использованы как исходное информационное пособие для МСБ по запуску производственного обучения.
6. Механизм эффективного использования технологического, компьютерного и учебного оборудования Политехнического колледжа является успешной практикой для освоения учебными заведениями.
7. Коллективу Политехнического колледжа совместно со специалистами предприятий целесообразно принять участие в конкурсе на разработку профессиональных стандартов по займу Всемирного банка (май, 2016) для усиления пула национальных экспертов.
8. Модель деятельности отдела профессионального образования Корпорации «Казахмыс» как успешный образец инициирования производственного обучения на предприятиях.
9. Нормативное, методическое, инструктивное обеспечение деятельности наставников необходимо разрабатывать на реальном опыте взаимодействия предприятий и учебных заведений.
10. Производственное обучение на предприятии является фактором, способствующим повышению производительности производственных подразделений и повышению квалификации всех сотрудников через обозначение позиций наставника и студента.
11. В производственном обучении и проведении экзамена на предприятии возможно использование немецкого подхода к действиям студента «планируй – выполняй – контролируй», основанного на концепции системы менеджмента качества.
12. Немецкая дуальная система ориентирует как ученика, так и наставника на действие, в результате можно повысить результативность проводимых тренингов и в целом производственного обучения;
13. В Германии программа обучения наставников утверждена на государственном уровне, и в Казахстане есть возможность разработать

общую программу подготовки наставников предприятий на основе подобного опыта.

14. Необходимо взаимодействие учебных заведений, имеющих собственный опыт разработки учебных программ и организации обучения для наставников, для согласования форм и содержания курсов обучения наставников предприятия.
15. С целью популяризации и повышения имиджа обучения наставников по итогам обучения участникам выдавать сертификаты с логотипами и печатями учебного заведения, отдела профразвития предприятий и областных палат предпринимателей.

Составили:

1. Сыздыкова А.Ш.
2. Гордеева Е.А.
3. Надежда Ивановна
4. Овер А.
5. Исабеков М.У.

1 апреля 2016 г., г. Балхаш

8. ОТЧЕТ о проведении тренинга «Производственное обучение на предприятиях. Инструменты мотивации, проектирования и проведения обучения»

В рамках проекта НПП РК «Атамекен» с Ремесленной палатой Трир на основе результатов семинара немецких экспертов для наставников предприятий по немецкой программе Ausbildung der Ausbilder (AEVO / AdA) (4 части) в г. Шымкент (ноябрь 2015 - апрель 2016, отчеты на сайте НПП <http://palata.kz/ru/services/19-obuchenie-na-rabochem-meste>) в г. Караганда проведен тренинг по подготовке наставников предприятий в целях мультипликации содержания и методик в Палате предпринимателей Карагандинской области на тему "Производственное обучение на предприятиях. Инструменты мотивации, проектирования и проведения обучения". В тренинге приняли участие наставники предприятий ТЭЦ-1, ТЭЦ-2, ресторан "Садре", УЦ "Шебер", КЛМЗ, УЦ "Город", Центр профобучения (Темиртау) и сотрудники Палаты предпринимателей Карагандинской области.

Цель: Подготовка наставников предприятий в целях мультипликации содержания и методик обучения на рабочем месте.

Задачи и ожидаемые результаты:

- 1) обосновать экономическую эффективность производственного обучения на своем предприятии;
- 2) усилить мотивацию к наставничеству и к организации производственного обучения;
- 3) провести диагностику компетенций как наставника и дать рекомендации по их усилению;
- 4) дать технологический инструментарий организатора производственного обучения и наставника;
- 5) усилить компетенции в области наставничества и организации производственного обучения;
- 6) разработать проекты программ производственного обучения на своем предприятии.

Тренер: Антонина Тырышкина, компания «LegaGroup». В течение 2015-2016 гг. ТОО "LegaGroup" проведены обучающие семинары для сотрудников Департамента развития человеческого капитала НПП РК "Атамекен" по повышению компетенций в области организации профессионального образования, дуального обучения, обучения на рабочем месте.

Участники: наставники производственного обучения на предприятиях, организаторы производственного обучения на предприятиях, менеджеры по персоналу, сотрудники отделов РЧК Палаты предпринимателей Карагандинской области (11 чел.).

Программа тренинга

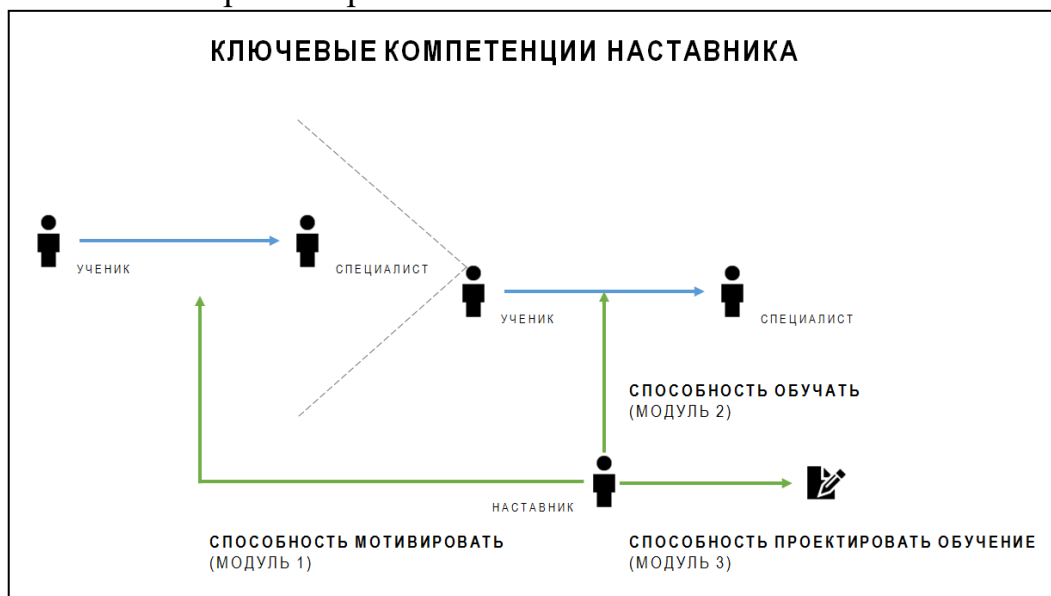
Модуль 1 – Способность мотивировать (Организация производственного обучения. Оценка потребности в обучении. Экономическая эффективность. Диагностика мотивации. Ролевые модели наставника. Ролевые модели ученика. Возрастная психология).

Модуль 2 – Способность обучать (Диагностика компетенций. Оценка потенциала ученика. Определение «зоны ближайшего развития». Технологии обучения и наставничества. Технологии обеспечения успеха обучения).

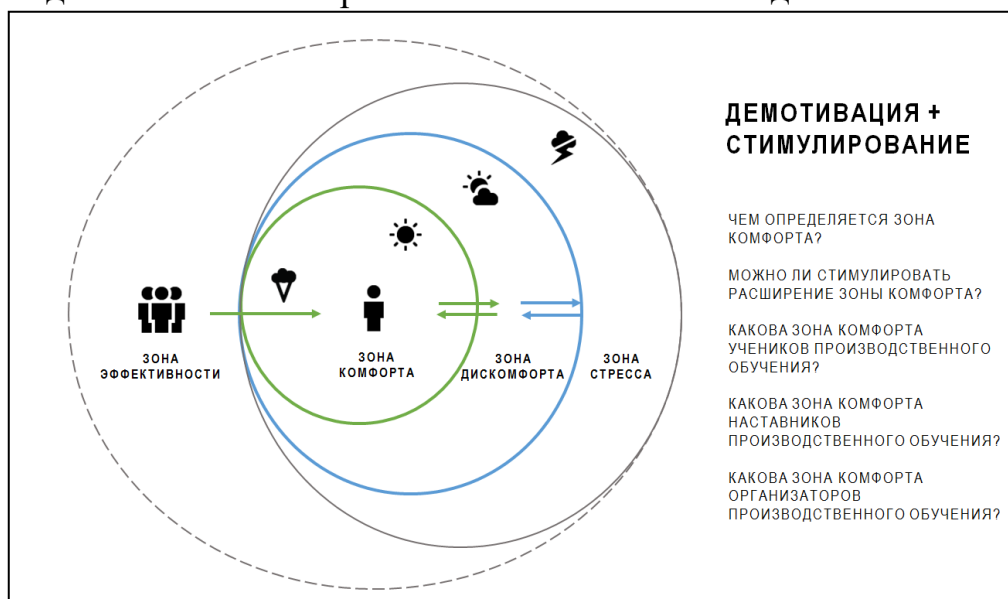
Модуль 3 – Способность проектировать обучение (Технологии организации самообучения ученика. Проектное обучение. Эффективность обучения и производительность труда. Разработка программ производственного обучения. Технологии управления компетенциями, ресурсами и временем в производственном обучении).

1 день (24 августа) - Модуль 1. Способность мотивировать

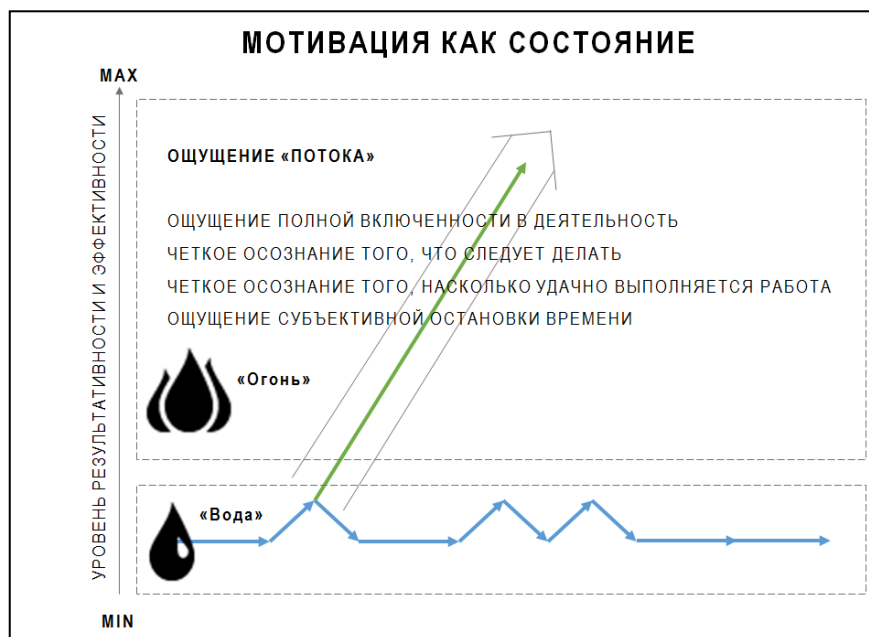
Модульная структура с учетом продолжительности тренинга (3 дня) соответствует ключевым компетенциям наставника на производстве, перед которым стоят задачи по передачи ученику компетенций специалиста предприятия на конкретном рабочем месте.



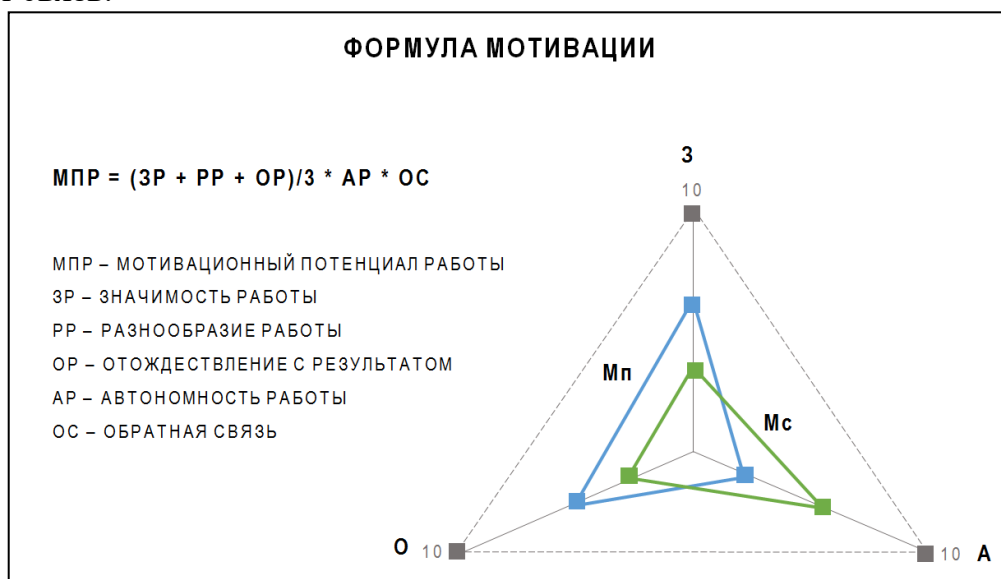
Зона комфорта ученика «очерчивается» его потребностями и факторами дискомфорта (страхами) и состоит из компетенций, автономности, свободы и участие в значимых отношениях. Ученик реализует различные шаблоны поведения, которые могут сдерживать и мешать обучению на рабочем месте. В среднем отдельный навык вырабатывается в течение 21 дня.



Высокий уровень состояния мотивации ученика и наставника влияет на результативность и эффективность как обучения, так и производственных процессов.



Расчет уровня мотивации можно оценить по формуле с максимальным уровнем показателей 10. Показатели мотивационного потенциала работы: значимость, разнообразие, отождествление с результатом, автономность, обратная связь.



Задание. Провести диагностику мотивационного потенциала.

- 1) Составьте вопросы для собеседования, определяющего мотивационный потенциал работы наставника (используйте формулу мотивации).
- 2) Проведите собеседование с наставником: получите ответы на ваши вопросы и попросите по формуле мотивации оценить свой мотивационный потенциал как наставника.
- 3) Постройте график мотивации: ваше видение на основании ответов на вопросы собеседования и на основании оценки наставника.
- 4) Дайте квалификацию результатам собеседования.

5) Дайте рекомендации, которые позволят усилить мотивационный потенциал наставника.

Вопросы мотивационной беседы:

Готовы ли Вы делиться опытом?

Делитесь ли вы своими профессиональными секретами с коллегами?

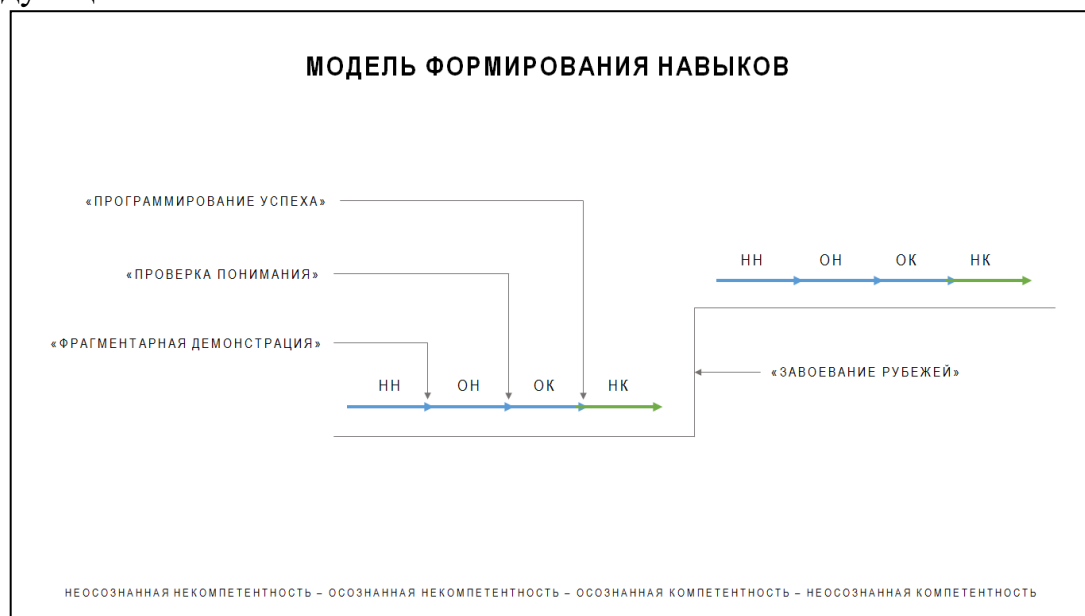
С кем вы взаимодействуете в рабочем процессе?

Участники тренинга отметили следующие факторы дискомфорта:

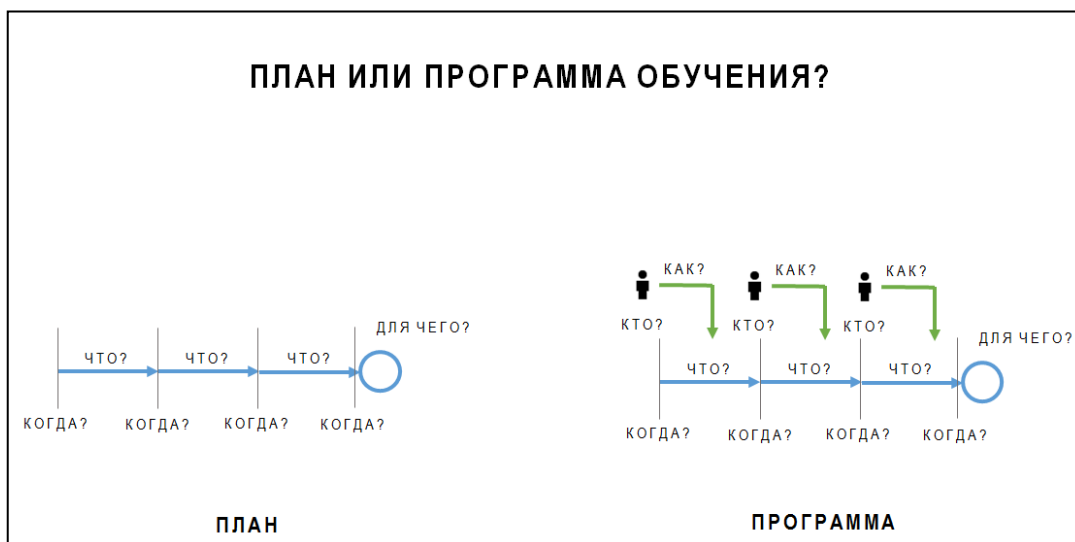
- боязнь ответственности за проделанную работу;
- осуждения со стороны наставника, других работников;
- боязнь, что не подпишут договор о продолжении работы;
- боязнь ошибиться;
- боязнь не найти работу;
- боязнь не вернуть расходы на учебу;
- ожидание официального делегирования работ, поручений.

2 день (25 августа) - Модуль 2. Способность обучать

Для освоения способности обучать использована модель формирования навыков от «неосознанной некомпетентности» до «неосознанной компетентности» с использованием приемов «фрагментарная демонстрация», «проверка понимания» и «программирование успеха». Переход при освоении от одного навыка к другому фиксируется как «завоевание рубежа». Подчеркивается важность полного освоения предыдущего навыка перед последующим.



План и программа обучения имеют обобщенное описание, в отличие от проекта обучения. В пределе проект обучения учитывает исходный портрет конкретного ученика.



Задание. Составить модель обучения наставников:

- 1) назовите навыки наставника в логике от простых к сложным;
- 2) разработайте модель обучения наставников.

Основные обучающие действия, предложенные участниками:

- озвучивание, интерпретация своих рабочих действий;
- постановка целей;
- планирование;
- действия;
- оценка контроль.

3 день (26 августа) - Модуль 3. Способность проектировать обучение

Проект обучения учитывает текущий уровень способностей ученика и описание конкретных возможностей наставника и условий на рабочем месте. Элементы обучения на рабочем месте в программе, проекте должны быть распределены в определенной логике.

Под единицей компетенции понимается один элементарный навык, обеспечивающий часть рабочего процесса.



Структура проекта ситуации обучения на производстве:

- 1) тема (навык освоения);
- 2) информация об ученике;
- 3) место проведения учебно-производственной ситуации;
- 4) продолжительность учебно-производственной ситуации;
- 5) цели учебно-производственной ситуации (компетенции, учебные цели);
- 6) вспомогательные и медийные средства;
- 7) анализ работ, порядок выполнения работ.

В проекте обучения важно описание организации перехода от «неосознанной некомпетентности» к «осознанной некомпетентности», как осознание учеником своей трудности через видение правильного и неправильного своего образа действий. Понимание, что я не умею это делать и детализация его до уровня действия.

На первом этапе взаимодействия с учеником надо исключать критику.

Пример начала взаимодействия с учеником на ТЭЦ:

- обход всей котельной станции (технологические схемы осваиваем ногами);
- детальное ознакомление с цехом и оборудованием, куда закреплен ученик;
- теоретическое изучение производственных процессов, оборудования и демонстрация их понимания;
- тренировка действий на учебных щитах;
- контроль наставником освоенных умений;
- допуск ученика и участие в производственных операциях (запуск и остановка котла и пр.).



Ключевой прием вывода ученика на «видение» своих действий и начало оценки их для преодоления текущей трудности – остановка его действий призывом «Стоп!».

Для учета производственных требований в обучении рекомендуется использовать уровни и последовательность: производственный процесс – производственные задачи (функции) – действия – умения – навыки.

Для составления плана (целей), программы, проекта обучения необходимо составить подробный исходный портрет обучаемого (кандидата в наставники или ученика).

Задание. Составить портрет ученика или обучаемого наставника и проект обучения по отдельным навыкам.

Примерные характеристики обучаемого (ученика или наставника):

- опыт работы по профессии;
- мужчина или женщина;
- делится своим успешным опытом выборочно, не со всеми;
- отбирает учеников на основе собственных критериев, не все ученики для него подходят.

Целевые навыки	Индикаторы	Инструменты мотивации	Инструменты обучения
1. Изменение манеры поведения	Полное отсутствие оценочного поведения	Мотивационная беседа	Ролевая игра, видеосъемка, самоанализ
2. Диагностика ученика и своих способностей	Умение строить мотивационные портреты учеников	...	...
3. Проектирование обучения на рабочем месте	Умение составлять проекты обучения	Возможность открытия своего бизнеса.	...
4. Применение технологий обучения, контроль и коррекция поведения ученика	Использование не менее 3 методов обучения	...	...
5. Рефлексия выполненной работы	Умение выделять положительные аспекты и трудности в своей работе и действиях ученика, и составлять предложения по улучшению	...	...

Термин «Обучение на рабочем месте» удобен для текущего использования в Казахстане, т.к. под «производственным обучением» представителями колледжей обозначено обучение в учебных мастерских колледжа под руководством мастера производственного обучения, после которого студенты направляются на «производственную практику» на предприятия.

В немецком дуальном обучении производственное обучение - это обучение на производстве или обучение на рабочем месте, а любое другое обучение даже в мастерских профшкол или учебных центров при палатах относится к теоретическому обучению. Ключевой момент дуального обучения – «окунуть» ученика в реальность производственных и бизнес-процессов. Лучшей среды для освоения навыков нет. Естественно, только в таких условиях от ученика можно ожидать вклада в прибавочную стоимость продукции предприятия.

Оценка тренинга участниками и предложения

- не понятны отдельные используемые термины;
- помогли бы первичные материалы;
- необходимо узаконить и регламентировать статус наставника, чтоб его функция не рассматривалась, как только общественная нагрузка;
- трудности в понимании и интерпретации терминов;
- больше конкретики по деятельности наставников предприятий с образцами применения и использования;

- включить больше практических упражнений для тренинга;
- представлять больше инструментов наставника;
- проводить тренинг по отраслевой привязке;
- в последующих тренингах организовать присутствие этих же участников;
- нужен согласованный заранее понятийный аппарат по материалам тренинга;
- в письмах-приглашениях на предприятия точнее указывать требования к участникам;
- проводить тренинг по половине дня.

Значимые содержания

1. Палатой предпринимателей Карагандинской области подчеркивается отсутствие целостного механизма, который проявляется на региональном уровне. Государственные программы поддержки (обучение, переподготовка, повышение квалификации) не привязаны напрямую к цепочке создания или развития бизнеса. При выдаче кредитов не запрашивается подтверждение и не учитывается уровень квалификации, профессиональная подготовленность заявителя по направлению и сфере бизнеса. При том, что на эти цели предусмотрены значительные средства и большое количество учебных мероприятий.

2. Палата предпринимателей Карагандинской области проводит работа с вузами на предмет исследования, обучения студентов на основе регионального заказа. Вузам предложено предусматривать для выпускников сопутствующие профессии производственного уровня для «стартового» трудоустройства на различные предприятия.

3. Палата предпринимателей Карагандинской области рекомендует в обучении предпринимателей сместить в сторону качественных факторов, а не количественных, обновить методику и содержание обучения. Ставку в обучении делать на наиболее представленные группы предпринимателей в регионе.

4. Предприятие может брать при необходимости по совместительству мастеров производственного обучения. При этом мастер производственного обучения получает оплату из колледжа за те виды работ, которые оказывают специалисты предприятий при обучении студентов на рабочем месте.

5. Предприятия видят возможность реализации дуального обучения во взаимодействии только с учебными центрами, которые намного гибче выстраивают как график, так и программу обучения.

6. Для учета производственных требований в обучении рекомендуется использовать следующие уровни обобщения и последовательность: производственный процесс – производственные задачи (функции) – действия – умения – навыки.

7. Термин «Обучение на рабочем месте» удобен для текущего использования, т.к. под «производственным обучением» представителями колледжей обозначено обучение в учебных мастерских колледжа под руководством мастера производственного обучения, после которого студенты направляются на «производственную практику» на предприятия.

8. В Германии практикуются сокращенные 5-дневные курсы для мастеров-наставников AdA-Kompaktkurs (www.ausbildungfuerausbilder.de/ausbildung-der-ausbilder-ada-schein-kurs.html).

Предложения для последующих мероприятий

1. Использовать предварительную (до тренинга) информационную подготовку участников, варианты отборы участников, анкеты, предварительный опрос.

2. В течение недели участникам тренинга разослать практические задания с пояснениями для выполнения. По итогам выполнения практических заданий в течение 1 месяца выдать сертификаты РПП.

3. В течение 1-2 месяцев провести следующий тренинг в г. Караганда с тем же составом участников.

4. Организовать участие координатора проекта Альберта Овера и переводчика на тренинге для наставников в г. Кызылорда 14-16 сентября 2016 г.

5. На тренинге в г. Кызылорда (14-16 сентября 2016) увеличить количество упражнений с учетом уровня готовности к выполнению участников. Подготовить материалы для предварительной рассылки и ознакомления участниками.

6. В программе семинара для мультипликаторов (октябрь, 2016) определить оптимальное соотношение содержания программ подготовки мастеров (Германия) Ausbildung der Ausbilder (AEVO / AdA), семинаров в г. Шымкент, тренинга в г. Караганда, а также других казахстанских разработок по наставничеству.

7. На сайте НПП РК «Атамекен» размещать учебные модули программы обучения наставников, их фрагменты по степени готовности, для самостоятельного изучения и получения обратной связи от заинтересованных участников.

8. Пособие для наставников (настольная книга) дополнять ситуативными задачами на основе реальных образцов участников тренингов.

9. ДРЧК НПП РК «Атамекен» совместно с Палатой Трир провести в конце 2016 года «follow up»-мероприятие среди участников обучающих поездок в Палату Трир для обсуждения текущих трудностей и промежуточных результатов мультипликации основ обучения на рабочем месте. Указанное мероприятие может быть основой для создания клубного пространства сторонников и мультипликаторов дуального обучения.

10. В перспективе (2017) планировать варианты дистанционного обучения наставников предприятий.

Список участников тренинга
для наставников в г. Караганда с 24 по 26 августа 2016 г.

№	ФИО	Организация, должность	Город	Телефон	Электронная почта
49.	Данилова Галина Александровна	ТОО «Караганда Энергоцентр» ТЭЦ-1	Караганда		
50.	Де Виталий Васильевич	Филиал ТОО «Maker (Мэйкер)» - КЛМЗ, начальник отдела стандартизации	Караганда		
51.	Исабеков Марат Уланович	НПП, ДРЧК, эксперт	Астана		
52.	Кабиев Алибек Аскарлович	Палата предпринимателей Карагандинской области, эксперт	Караганда		
53.	Кан Татьяна Степановна	Учебный центр «Шебер», методист	Караганда		
54.	Коваленко Лидия Ивановна	Карагандинский коммерческий колледж, ресторан «Садре», мастер производственного обучения	Караганда		
55.	Корягина Алевтина Александровна	ТОО «Караганда Энергоцентр» ТЭЦ-3	Караганда		
56.	Найко Елена Севериновна	Учебный центр «Город»	Караганда		
57.	Нурсеитов Алихан Жаксыбаевич	Образовательный центр «Зияткер», наставник	Караганда		
58.	Оспанова Карлыгаш Асановна	Палата предпринимателей Карагандинской области, начальник отдела РЧК	Караганда		
59.	Станович Людмила Ивановна	ЧУ «Центр профессионального обучения», директор	Темиртау		



9. ОТЧЕТ о проведении тренинга «Производственное обучение на предприятиях. Технологии обучения и наставничества», г. Кызылорда, 14-16 сентября 2016 г.

В рамках проекта НПП РК «Атамекен» с Ремесленной палатой Трир на основе результатов семинара немецких экспертов для наставников предприятий по немецкой программе (4 части) в г. Шымкент (ноябрь 2015 - апрель 2016, отчеты на сайте НПП <http://palata.kz/ru/services/19-obuchenie-na-rabochem-meste>) в г. Кызылорда проведен тренинг по подготовке наставников предприятий в целях мультипликации содержания и методик в Палате предпринимателей Кызылординской области на тему «Производственное обучение на предприятиях. Технологии обучения и наставничества».

В тренинге приняли участие руководители и специалисты предприятий ТОО «Best-Service LTD», ТОО «Раим», Кызылординского индустриально-технического колледжа, и сотрудники Палаты предпринимателей Кызылординской области.

Тренинг по аналогичной теме был проведен г. Караганда 24-26 августа 2016 г., [отчет](#) о котором размещен по адресу: <http://palata.kz/ru/pages/616>.

Цель: Подготовка наставников предприятий в целях мультипликации содержания и методик обучения на рабочем месте.

Задачи и ожидаемые результаты:

- 1) усилить мотивацию к наставничеству и к реализации производственного обучения;
- 2) провести диагностику компетенций как наставника и дать рекомендации по их усилению;
- 3) дать технологический инструментарий наставника производственного обучения;
- 4) разработать проекты производственного обучения на своем предприятии.

Тренер: Антонина Тырышкина, компания «LegaGroup». В течение 2015-2016 гг. ТОО "LegaGroup" проведены обучающие семинары для сотрудников Департамента развития человеческого капитала НПП РК "Атамекен" по повышению компетенций в области организации профессионального образования, дуального обучения, обучения на рабочем месте. В отчете использованы слайды тренера.

Участники: наставники производственного обучения на предприятиях, организаторы производственного обучения на предприятиях, менеджеры по персоналу, сотрудники отделов РЧК Палаты предпринимателей Кызылординской области (12 чел.).

Программа тренинга

Модуль 1 – Технологии мотивации и стимулирования (Как определять мотивационный потенциал учеников? Как реализовывать и расширять мотивационный потенциал? Как «тренировать» и управлять мотивацией? Как стимулировать, не разрушая мотивацию?) Диагностика мотивационного

потенциала. Самомотивация. Инструменты мотивации. Инструменты стимулирования.

Модуль 2 – Технологии обучения и наставничества (Как формировать навыки на производстве? Как обучать продуктивнее и быстрее? Как обеспечивать прогресс ученика? Как программировать успех обучения? Как обучать учеников с разным типом обучаемости?) Модели формирования навыков. Измерение эффективности моделей обучения. Инструменты обучения. Инструменты обратной связи.

Модуль 3 – Технологии проектирования обучения (Как наставнику проектировать производственное обучение? Как формулировать цели обучения? Как проектировать стратегию обучения? Как определять ключевые компетенции? Как разрабатывать упражнения?) Матричные инструменты проектирования производственного обучения. Инструменты контроля прогресса обучения.

Содержательные фрагменты тренинга

На открытии и в первом дне тренинга принял активное участие г-н **Альберт Овер**, координатор проекта.

На этапе становления обучения на рабочем месте (дуального обучения) в Казахстане ключевым фактором является уровень мотивации как студента (ученика на предприятии), так и наставника предприятия. Мотивация регулируется внутренними причинами (основаниями) – ценностями, потребностями и страхами. Мотивация не равна стимулированию: «Мотивация + Деньги = Стимулирование». Денежное вознаграждение не является обязательным и гарантирующим условием повышения мотивации.

На тренинге предложено мотивационный потенциал (ученика, наставника) измерять следующими индикаторами:

- **значимость** учебно-производственной работы для ученика, педагогической для наставника;
- **разнообразие** учебно-производственной работы для ученика, педагогической для наставника;
- **отождествление с конечным результатом** учебно-производственной работы для ученика, педагогической для наставника;
- **автономность** учебно-производственной работы для ученика, педагогической для наставника;
- **обратная** связь учебно-производственной работы для ученика, педагогической для наставника.

Автономность работы раскрывается характеристиками:

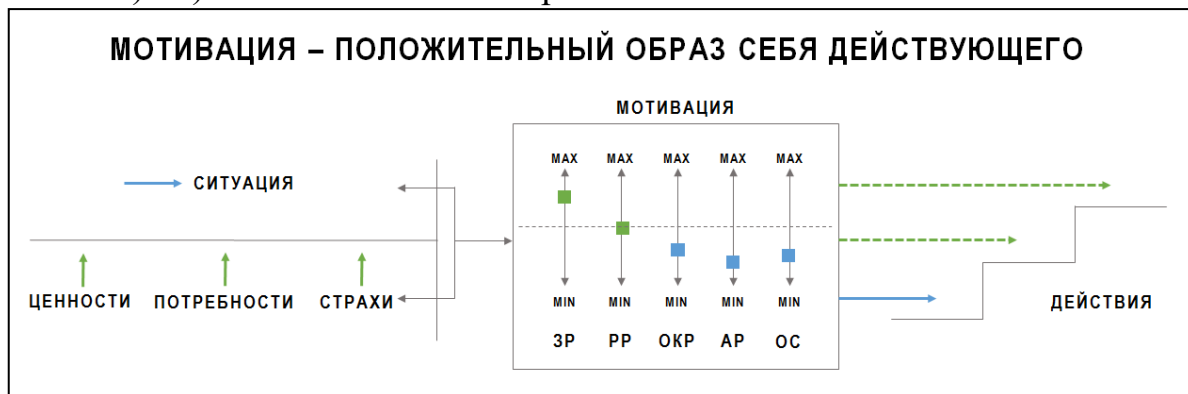
- 1) хочет быть компетентным;
- 2) иметь право самостоятельного выбора (не быть марионеткой);
- 3) хочет иметь причастность к значимым отношениям.

Предлагаемые инструменты мотивации:

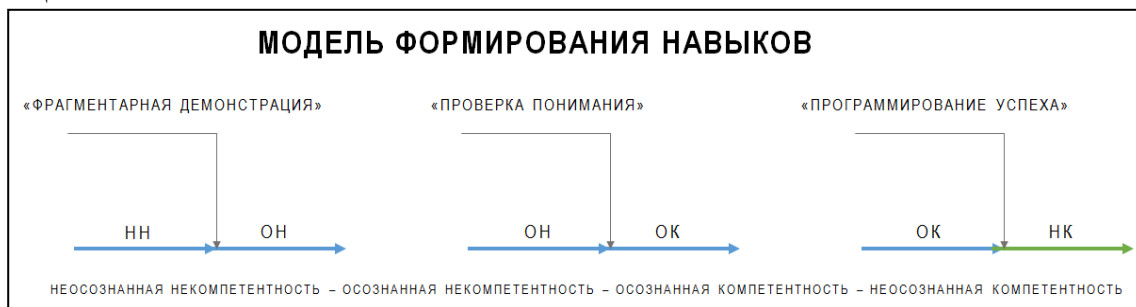
- заявленное выполнять;
- ясность цели;
- ясность ценностей;
- решение проблем заказчика (реальные задачи);

- разнообразие видов работ.

Расчет уровня мотивации можно оценить по формуле с максимальным уровнем показателей 10 баллов: (значимость + разнообразие + отождествление с результатом) / 3) × автономность × обратная связь.

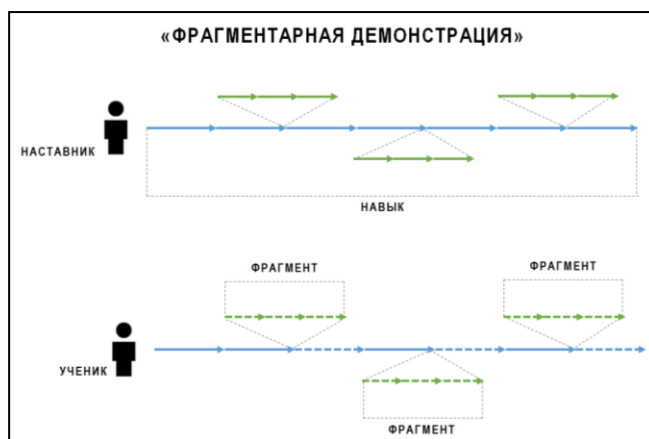


Для освоения способности обучать использована модель формирования навыков от «неосознанной некомпетентности» до «неосознанной компетентности» с использованием приемов «фрагментарная демонстрация», «проверка понимания» и «программирование успеха». Переход при освоении от одного навыка к другому фиксируется как «завоевание рубежа». Подчеркивается важность полного освоения предыдущего навыка перед последующим.

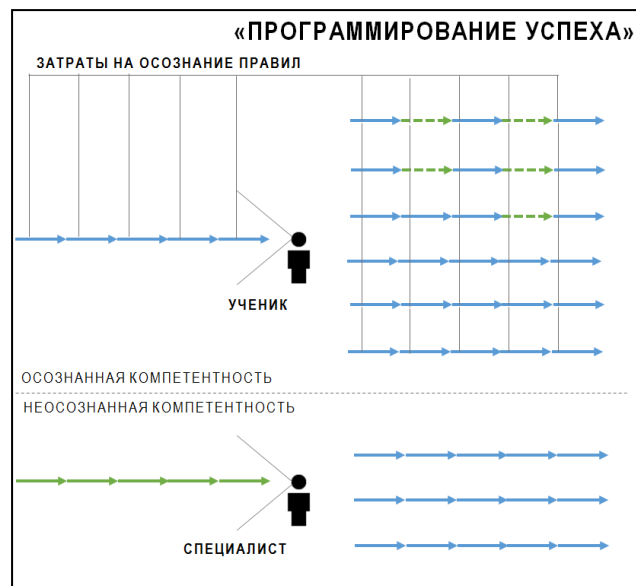


Для перехода к «осознанной некомпетентности» с использованием «фрагментарной демонстрации» наставник показывает и рассказывает все этапы и детали, обеспечивающие правильное выполнение действия, и его частей, составляющие отдельный навык. Наставнику необходимо уметь детализировать и конкретизировать действия, части действий на фрагменты с учетом уровня восприимчивости, понимания и правильности выполнения учеником.

Для перехода к «осознанной компетентности» по ключевым фрагментам действий наставник контролирует проверку понимания и действий ученика. При неправильном действии ученика наставник сразу же его останавливает, для исключения накопления «негативного» опыта. При этом, ни в коем случае не оценивает его, а только квалифицирует ошибку. Так как, оценка останавливает действие, а квалификация его поддерживает.



Для перехода к «неосознанной компетентности» - навыкам, наставник организует повторные правильные действия ученика для формирования навыков. Для автоматического выполнения действия рекомендуется его совершить не менее 40 раз. При программировании навыков используется трудовые функции из карточки профессий, профессиональных стандартов, профили компетенций и другие средства учета и регистрации функционального «поля» профессии наставника. У наставника должна быть примерная шкала прогресса по уровням мастерства его профессии передаваемой ученику.

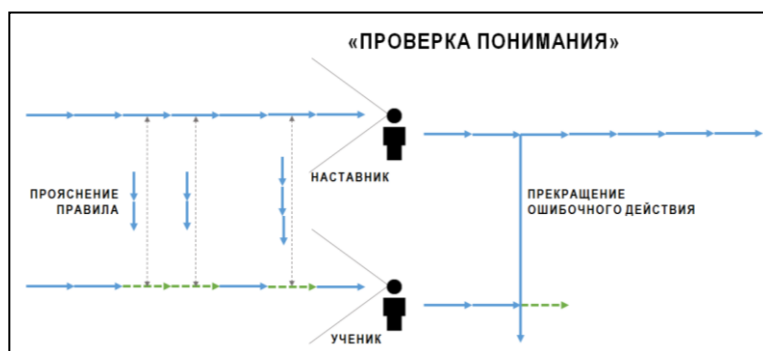


Для закрепления на тренинге проектировали действия наставника, которые способствуют желанию ученика правильно действовать когда:

- ученик не калькулирует расходы, тратит много продуктов;
- ученик не проверяет свежесть продуктов;
- ученик не подготавливает рабочее место;
- ученик не приходит во время;
- ученик грубит.

На основании целей производственного обучения может быть составлена индикаторная карта, которую можно использовать как ученику при обучении, так и наставнику при оценивании приобретенных навыков ученика. Пример использования заданий для наставников на предприятии ТОО "Borusan-Makina" (ремонт насосов, г. Караганда) как алгоритмов сборки и ремонта насосов. [Отдельное задание](#) (стр. 3) на один вид насоса для освоения практических навыков.

Таблица-задание состоит из столбцов «действия», «вопросы» и отметок о выполнении. На предприятии разработано свыше 90 подобных заданий по различным образцам ремонтируемых изделий.



№	Действие	Да	Нет	Вопросы	Да
1		☐	☐		☐

Студент колледжа по квалификации «повар» при существующих нормативах имеет возможность обучаться на рабочем месте (на предприятии) в течение 8 месяцев в форме практики: 2 курс – 4 месяца, 3 курс – 2 месяца и 2 месяца преддипломная практика.

Для формирования проекта обучения, профиля компетенций под условия отдельного (своего) предприятия наставник может воспользоваться набором компетенций (знаний, умений, навыков) повара из следующих материалов:

1. [Положение об обучении профессии «Повар» \(Германия\);](#)
2. Отдельными экзаменационными заданиями по профессии «Повар» (Германия);
3. [Профессиональные компетенции «Поварское дело» конкурса «WorldSkills Russia» \(2013\).](#)

Положение об обучении профессии «Повар» (Германия) 13 февраля 1998 г. (Вестник федерального законодательства I стр. 364)

Предметом профессионального обучения являются как минимум следующие функции (части профессии), которые осваиваются самостоятельным планированием, выполнением и контролем:

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Профессиональное образование, трудовое и тарифное право.2. Структура и организация учебно-производственного предприятия.3. Безопасность и охрана здоровья во время работы.4. Охрана окружающей среды.5. Обслуживание гостей, консультирование и продажа.6. Применение приборов, машин и предметов широкого потребления, планирование работы.7. Гигиена.8. Зона кухни.9. Зона обслуживания.10. Организация работы офиса и офисная связь.11. Управление продуктовыми запасами.12. Реклама и стимулирование продаж. | <ol style="list-style-type: none">13. Применение способов работы и приготовления.14. Приготовление блюд из продуктов питания растительного происхождения.15. Приготовление супов и соусов.16. Приготовление блюд из рыбы, моллюсков и ракообразных.17. Обработка мяса и внутренностей.18. Обработка дичи и птицы.19. Приготовление закусок и оформление холодных блюд.20. Приготовление блюд из молочных продуктов и яиц.21. Приготовление и обработка теста и тестовой массы.22. Приготовление сладких блюд. |
|--|--|

Например, «Зона кухни» (8) детализируется следующими навыками и знаниями:

- а) Проверять состояние продуктов и определять возможность использования;
 - б) Использовать приемы работы и процессы термообработки для приготовления простых блюд;
 - г) Приготавливать простые блюда с учетом рецептов, науки о питании и экономичности;
 - д) Обрабатывать полуфабрикаты с учетом стадий обработки, рецептов и экономичности для получения из них простых блюд;
 - е) Оформлять простые блюда согласно назначению;
 - ж) Принимать участие в презентации продукции;
- Или функция «Приготовление сладких блюд» (22):
- а) Приготавливать пудинг;
 - б) Приготавливать блюда из крема;
 - в) Приготавливать сладкие блюда из яиц;
 - г) Приготавливать блюда из фруктов;
 - д) Приготавливать десерты из полузамороженных продуктов и оформлять замороженные десерты.

Вопросы экзамена на повара (Германия)

1) Супы

Задание 2 (15 баллов, 10 минут)

Ситуация. В меню Вы предлагаете морковно-имбирный суп по следующему рецепту:
Морковно-имбирный суп (на 10 персон)

0,080 кг - жир

0,100 кг - лук-шалот

0,800 кг очищенной моркови

Задание 2.3 (2 балла) Вы подаете готовый суп теплым. Перед подачей Вы замечаете, что суп стал жидким, хотя Вы придерживались точно рецепта. Назовите одну причину. почему суп мог стать жидким!

Задание 2.4 (4 балла) Вы хотите после приготовления сделать суп вкуснее и

привлекательнее на вид. Назовите по 2 возможности, не повторяясь!

Улучшение вкуса: 1. ... 2. ...

Улучшение вида: 1...., 2. ...

2) Основное блюдо

Ситуация Тушеная оленина, можжевельный соус, брюссельская капуста, картофель по-герцогски. Вы используете замороженную, разделанную оленину без костей.

Задание 3.12 (4 балла) Вы хотите использовать жир для фритюра как можно дольше. Назовите 4 приема, которые помогут сделать это!

Задание 3.13 (1 балл) На фритюрнице изображен такой знак. (пламя горелки, стакан с выливающейся жидкостью?)

Объясните значение этого знака!

4) Товароведение (25 заданий, 60 минут, 100 баллов)

Ситуация к заданиям 1-5 Вы работаете с инвентарем на продуктовом складе.

Задание 1 Предприятия должны проводить регулярно инвентаризацию. Как часто? раз в неделю, 2. раз в месяц, 3. раз в год, 4. раз в полгода, 5 раз в квартал

Задание 2 3 сотрудника проводят инвентаризацию за 6 часов. Сколько работников проведут ее за 4 часа?

Задание 3 Вы установили, пересчитав, взвесив, измерив, состояние склада. Назовите 2 вида деятельности, которые должны быть следующими в рамках инвентаризации!

1. Сравнить наличность с остатком, 2. проверить температуру склада, 3. отметить отклонения, 4. провести сравнения доставок, 5. подсчитать оборот на складе, 6. назначить заказы.

Задание 4 При инвентаризации вы установили, что на полке стоят 12 консервных банок ананасов дольками. Согласно документам должно быть 14 банок. Проверьте, чем вызвана эта разница!

Задание 5 На основании результатов инвентаризации руководство предприятия решило по хозяйственным причинам хранить свежее молоко как можно меньше. По какой причине?

1. ...2. ...3...4...5...

Задание 6 Вы получили свежую рыбу. Вы не обрабатываете всю рыбу, часть замораживаете. Определите действие скорости замораживания на качество замороженной продукции!

1. Высокая скорость сохраняет оптимальное качество. 2. Быстрое замораживание ухудшает качество. 3. Медленное замораживание сохраняет качество. 4. ... 5. ...

Задание 7 Вы работаете на складе на ПК с сохраненными данными о наличии товаров. Определите, когда была сделана заявка, если на складе всего 20 консервов томатов. (Дается начальное количество консервов, затем выдача консервов в течение 10 дней)

Ситуация к заданиям 8-10 В предпраздничные дни Вы предлагаете разные блюда из дичи. Вы отвечаете за определение потребности и обеспечение товарами.

Задание 8 Расположите следующие виды деятельности в правильной последовательности! Начните с «Выявить потребность на одного человека»!

Заказать товар

Сопоставить предложения

Вычислить потребность на одного человека

Вычислить общую потребность

Найти источники получения

Разослать запросы

Выбрать лучшее предложение

Задание 9 К дичи Вы хотите предложить красное вино. Ваш поставщик делает следующие предложения:

1-е предложение: ящик с 6 бутылками по 0, 75 л. Цена за ящик 38, 70 евро

2-е предложение: бутылка 1,0 л. Цена за бутылку 8,80 евро

Какая разница в цене за 1 литр вина?

Задание 10 Заказанное вино доставлено. Нужно ввести его в компьютер. Вам нужен пароль. Какой пароль самый надежный?

1. самый короткий, 2. должен состоять из букв, чисел и др. знаков. 3. только буквы, 4. только числа, 5. не менее 12 знаков.

Ситуация к заданиям 11-17 21.11.2015 г. Вы получили от поставщика гастрономию, оплату которой должны произвести в течение 10 дней. При оплате в течение 5 дней — скидка в 5%.

Задание 11 Что Вы должны проверить (2 вещи), пока водитель не уехал?

1. Срок годности рислинга 2. Общую сумму оплаты 3. есть ли справки на соответствие требованиям к товарам 4. привкус пробки у вина 5. адрес поставщика 6. целостность товара

Задание 12 При приеме товаров Вы выяснили, что срок хранения масла с морской солью 21.10.2015 г. Что Вы должны предпринять?

1. Вы должны принять масло, так как срок его хранения еще не истек.
2. Вы принимаете масло и очищаете его, чтобы оно хранилось дольше.
3. Вы пишете протест, и просите водителя подтвердить его на формуляре «Доставка и счет».
4. Вы можете переработать масло, так как этот срок только для частного хозяйства.
5. Вы вводите масло в рацион уже на следующее утро.

Ситуация к заданиям 18-21 К блюдам из дичи вы хотите подать клёцки мучные и картофельные, козлец (растение) и савойскую капусту. Вам нужно приготовить 30 мучных клёцок и 40 картофельных.

Задание 18 Для приготовления мучных клёцок Вы используете следующий рецепт на 30 штук:

Задание 20 Вы хотите предложить еще несколько картофельных гарниров. При этом потеря картофеля во время чистки, нарезки и др. должна быть наименьшая. Проверьте, когда потеря картофеля самая большая.

Соленый картофель

Пюре с сельдереем

Картофельные оладьи

Картофель по-дворцовски

Картофель Анны

Задание 23 Сделайте расчет, какая доля для возмещения была достигнута блюдом для акции? Покажите Ваши арифметические действия!

Доля для возмещения = инклюзив-цена - стоимость

Доля для возмещения = доход от оборота - переменная стоимость

Доля для возмещения = прибыль x 100 : оборот

Доля для возмещения = прибыль x 100 : собственный капитал

Доля для возмещения = инклюзив-цена - наценка

Ситуация к заданиям 11-15 Е., повар по образованию, хочет устроиться на работу в отель «Юпитер», в котором появились свободные вакансии.

сотрудница на нашей «здоровой» кухне

у Вас есть законченное образование в гастрономии

у Вас гражданство одной из стран ЕС

вы молоды и рады общению с людьми

мы предлагаем Вам рабочее место, стипендию и ...

мы предлагаем работу в команде с мотивированными людьми прекрасные возможности для развития
Ситуация к заданиям 26-27 В ресторане вашего отеля состоится свадьба. Гости ночуют не в Вашем отеле.

Задание 28 Гость заказал минеральную воду, ему принесли ее в стакане. По какой причине гость имеет право пожаловаться?
Воду подали без лимона и льда.
Потому что нарушены гигиенические правила.
Потому что воду нужно подавать в оригинальной запечатанной бутылке.

Профессиональные компетенции «Поварское дело» конкурса «WorldSkills Russia» (2013).

В зависимости от размера и типа кухни, заинтересованности и таланта, повар может владеть следующими навыками:

- Подготовка, обработка приправами, приготовление и подача на стол различных блюд согласно рецепту и модулю, согласно объявленным критериям;
- Создание и испытание новых рецептов согласно критериям модуля и полученным указаниям;
- Работа с поварским оборудованием после надлежащего ознакомления с ним;
- Резка разных сортов мяса, определение размера порций, упорядочение блюд и добавка соусов, подливок и гарниров;
- подача на стол в соответствии с характеристиками блюда и правилами;
- Понимание технологий и умение готовить кондитерские изделия и выпечку согласно полученным критериям;
- Умение готовить фуршетные блюда (например, «тарелки-ассорти» и декоративно украшенные блюда) при необходимости;
- Понимание принципов сбалансированного планирования меню, определение стоимости пищи и требований к пище, способность получить необходимые продукты со склада / у поставщиков для поддержания запасов;
- Составление и следование бюджету согласно полученным критериям модуля;
- Способность к эффективной коммуникации и сотрудничеству с участниками поварской бригады.

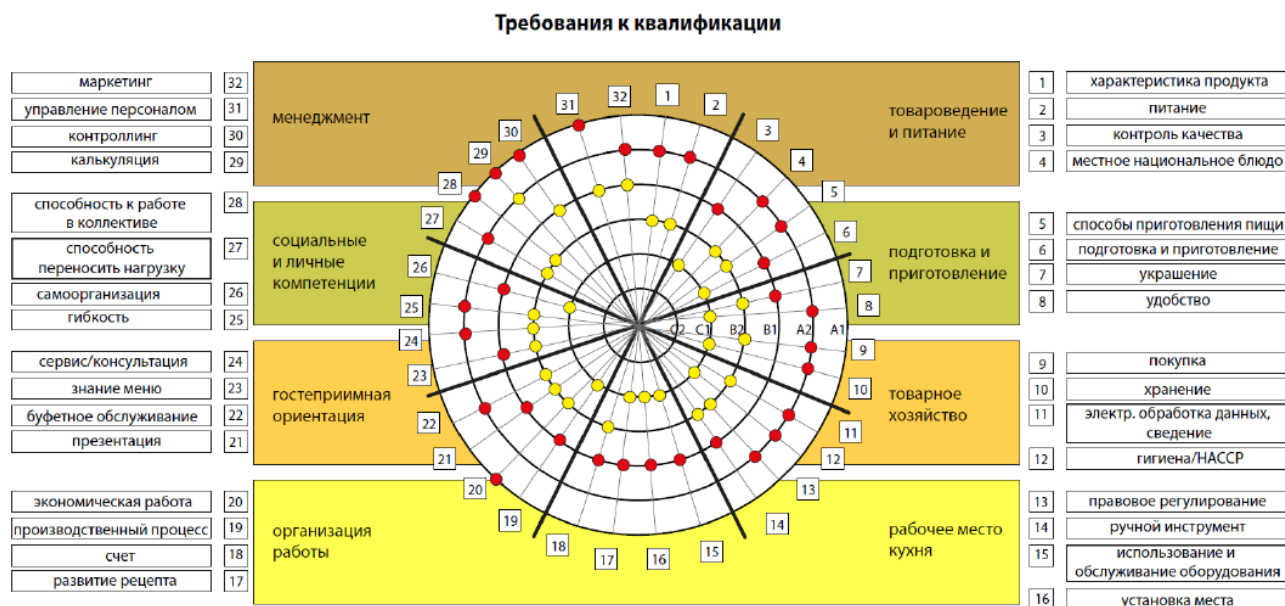
Обзор профессиональных навыков повара

Представленная шкала профессиональных навыков иллюстрирует стадии профессионализма повара, от новичка до главного мастера и выше. Стадии развития профессиональных навыков указаны как «компетентность». Компетентность в данном случае обозначает умение. Таким образом, шкала профессиональных навыков ориентируется исключительно на человеческий потенциал. Шкалы четко и недвусмысленно демонстрируют задачи, поставленные перед участниками. По своей структуре шкала профессиональных навыков является отсылкой к общеевропейским директивам.

При помощи этой диаграммы можно создавать «профессиональные профили». Список этих профессиональных навыков (Стандарты «Уорлд Скиллз») относится к характеристикам профессиональных навыков, которыми необходимо овладеть к концу периода обучения.

Требования, предъявляемые к стажерам, ясны; учащиеся могут оценивать свою работу самостоятельно. Это служит мерилем развития профессиональной компетентности и повышает ответственность стажера за овладение знаниями и навыками в процессе обучения.

Преподаватели могут применять «профессиональные профили» для оценки уровня, достигнутого стажерами и другими лицами, посредством сравнения достигнутых результатов с общим стандартом, и ставить дополнительные цели в процессе обучения.



Знание ингредиентов и меню

Определение характеристик продукта и использование их в процессе работы

- Уметь распознать гастрономический уровень;
- Знать рыночные цены основных ингредиентов;
- Объяснить соотношение качества и цены;
- Знать соотношение качества ингредиентов и изысканности меню;
- Вносить предложения относительно закупок;
- Знать сезонность продуктов;
- Знать технические свойства ингредиентов, используемых на кухне;
- Уметь распределить ингредиенты по категориям согласно их питательным свойствам, и обрабатывать их соответственно;
- Выбрать продукт необходимого качества, в зависимости от планируемого меню;
- Ознакомиться с правилами и ограничениями на импорт используемых ингредиентов;
- Знать и соблюдать требования к классификации ингредиентов и требования, содержащиеся на ярлыках.

Питательные свойства

- Соблюдать общие диетологические принципы;
- Удовлетворять ожидания посетителей относительно здоровой пищи;
- Готовить пищу в соответствии с питательными свойствами продукта.

Контроль качества

- Соблюдать стандарты качества в процессе приготовления пищи;
- Определять качество ингредиентов;
- Распознавать ароматические свойства типичных ингредиентов;
- Классифицировать рыночные формы по уровням качества;
- Определять метод приготовления пищи в зависимости от желаемого конечного результата;
- Определять стандарты качества для блюд и ингредиентов;
- Иметь хорошее представление о качестве пищевых продуктов;
- Применять простые органолептические методы сравнения для получения выводов о качестве продукта;
- Обосновать свое мнение о некачественности товара и отказаться от такого товара.

Особые требования

- Знать сезонные продукты и определять их ценность;
- Знать региональные блюда (и готовить их);
- Иметь представление о различных культурных традициях, связанных с едой;
- Уметь определить различия между блюдами особого и обычного меню;
- Отбирать продукты, подходящие для приготовления блюд особого меню;
- Готовить региональные и национальные блюда своей страны и блюда интернациональной кухни по рецептам;
- Составлять тематические меню;
- Планировать и устраивать мероприятия по рекламированию блюд.

Предварительная обработка и подготовка ингредиентов

Применение различных способов приготовления пищи

- Знать физический питательный эффект при применении тех или иных способов приготовления пищи;
 - Выбрать необходимое поварское оборудование, соответствующее тому или иному способу приготовления пищи;
 - Применять энергосберегающие методы при использовании поварского оборудования;
 - Знать технологические свойства пищевых ингредиентов;
 - Иметь представление о специальных приспособлениях, использовать их согласно инструкции;
 - Применять правильный способ приготовления каждого ингредиента и каждого блюда;
 - Иметь представление о времени приготовления блюд;
 - Применять способы приготовления к разным элементам блюда;
 - Комбинировать и одновременно применять различные способы приготовления пищи;
 - Иметь представление об уменьшении продукта в размерах в ходе приготовления;
 - Тушить, жарить во фритюре, готовить на пару, пассировать;
- Подготовка пищевых ингредиентов и блюд
- Применять обычные приемы резки пищевых продуктов;
 - Делить компоненты блюда на порции;
 - Подрезать и связывать отрубы мяса;
 - Вынимать кости из отрубов мяса и подготавливать их к дальнейшей обработке;
 - Подготавливать целую тушку рыбы к дальнейшей обработке (очистка от чешуи, удаление внутренностей, вырезание филейных частей);
 - Подготавливать рабочий план для единых блюд;
 - Готовить бульоны и супы, иметь представление о требованиях к подготовке пищевых ингредиентов;
 - Подготавливать все рыночные формы пищевого ингредиента, отчитываясь за потери в выходе продукта;
 - Планировать расписание для подготовки меню.
- Обработка пищи
- Изготовить простые макаронные изделия;
 - Готовить маринады;
 - Делать супы прозрачными или более наваристыми;
 - Обрабатывать все пищевые полуфабрикаты быстрого приготовления;
 - Создавать тарелки с нарезками и салаты-ассорти;
 - Готовить стандартные международные блюда из мяса, птицы и рыбы;
 - Готовить пищу в соответствии с правилами меню;
 - Назначать и готовить обычные гарниры;
 - Приводить стиль подготовки и раскладки в соответствие с методами подачи блюда на стол;
 - Разделять на порции и филетировать кухонные отрубы мяса;
 - Профессионально применять травы и специи;
 - Готовить производные блюда;
 - Улучшать супы и соусы;
 - Координировать подготовительные задания и подготовку блюд, будучи в состоянии отчитаться по методам приготовления пищи;

- Применять особые методы;
- Готовить перед клиентами;
- Готовить особые блюда;
- Продемонстрировать соответствие между продуктом, методом приготовления и сервировки;
- Привести в соответствие метод приготовления и гастрономический уровень.

Обработка и утилизация пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления

- Знать поставщиков пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления;
- Уметь оценивать преимущества и недостатки пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления;
- Улучшать пищевые полуфабрикаты быстрого приготовления;
- Принимать во внимание обязательные заявления;
- Принимать во внимание ожидания клиентов при использовании пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления;
- Уметь оценить качество пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления;
- Оптимизировать рабочий процесс посредством использования пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления;
- Принимать во внимание временные и кадровые ресурсы при использовании пищевых полуфабрикатов быстрого приготовления;

Управление товарными запасами

Закупка товаров

- Подготавливать суточные заявки на пополнение запасов;
- Заполнять заказы на покупку при получении соответствующих инструкций;
- Совершать закупки при получении соответствующих инструкций;
- Знать сезонные колебания закупочных цен;
- Знать рыночные цены на товары повседневного спроса;
- Сравнивать цены;
- Соотносить цену и качество, отчитываясь по качеству товара;
- Проверять товарные чеки;
- Контактировать с поставщиками и производителями;
- Знать общие условия оплаты и доставки;

Хранение товара

- Знать об опасности заражения пищевыми вредителями;
 - Иметь представление о надлежащем хранении пищевых продуктов;
 - Учитывать санитарные требования к хранению пищевых продуктов (НАССР);
 - Отчитываться по инвентарю и заполнять заказ на товары;
 - Отчитываться за потери при хранении;
 - Определять стоимость хранения;
 - Составлять заказы на товары в соответствии с вместимостью складских помещений;
 - Надлежащим образом хранить опасные товары.
- Использование компьютерных программ
- Вести электронную переписку;
 - Составлять простые списки в программе «Excel» на основе шаблонов;
 - Преобразовывать рецепты с помощью компьютера;
 - Составлять перечни с помощью компьютера;

- Составить и администрировать файл с рецептами;
- Писать меню;
- Знать программные решения (например, программы с рецептами, меню, системы торговли, системы банкетов);
- Подавать заказы на покупку в режиме «онлайн»;
- Совершать несложные подсчеты в программе «Excel».

Соблюдение санитарных требований к рабочим процессам, применение санитарных требований к хранению пищевой продукции

- Убедиться в соблюдении чистоты всех рабочих мест в соответствии со стандартами;
- Убедиться в правильности хранения пищевых продуктов, с соблюдением температурного режима и правил хранения;
- Неукоснительно применять внутренние требования концепции НАССР.

Рабочее место: Кухня

Соблюдение правовых норм

- Иметь представление обо всех внутренних требованиях, применяемых в данной области;
 - Самостоятельно решать проблемы с контрактами;
 - Применять действующее законодательство о торговле пищевыми продуктами;
 - Знать организацию данной отрасли промышленности;
 - Соблюдать правила техники безопасности;
- Хранение товара

- Уметь использовать инструменты, подходящие для продукта;
- Уметь пользоваться специальными инструментами;
- Иметь представление о специальных инструментах, используемых в гастрономии;
- Уметь оптимизировать рабочий процесс, используя специальные инструменты.

Выбор, эксплуатация и уход за приспособлениями

- Использовать традиционные кухонные приспособления, а также большинство современных кухонных технологий, профессионально и экономично, уметь объяснить функциональное назначение этих приспособлений.

Организация рабочего места повара

- Понять, как правильно организовать рабочее место повара для приготовления указанных в меню блюд;
- Собрать необходимые объемы продуктов;
- Самостоятельно регулировать рабочее место повара с учетом выполняемых функций;
- Утилизировать оставшиеся неиспользованными продукты для дальнейшего применения;
- Гибко реагировать на нештатные ситуации.

Организация работы

Деловые процедуры

- Направлять и осуществлять последовательности действий;
- Самостоятельно решать проблемы общения;
- Вносить предложения, направленные на улучшение операционных процедур;
- Общаться с представителями власти;
- Проявлять гибкость и функциональность на рабочем месте.

Обращение с рецептами

- Оптимизировать рецепт, внося в него свои собственные идеи;

- Создавать рецепты из самостоятельно приготовленных блюд;
 - Отражать и кратко описывать процессы;
 - Помнить стандартные рецепты и готовить по ним.
- Определение количества и стоимости
- Определить количество материала, которое будет использовано на приготовление тех или иных блюд, рассчитать затраты и отчитаться по отходам материала.

Экономичность рабочих процессов

- Рассматривать свой рабочий процесс с точки зрения деловых и природоохранных аспектов, экономно расходовать материалы;
- Рачительно относиться ко всем товарам;
- Рассчитывать стоимость материалов;
- Соблюдать экономические требования бизнеса;
- Иметь представление о факторах, влияющих на стоимость меню.

Обслуживание клиента

- Заботиться о своем внешнем виде;
- Быть вежливыми и дружелюбными;
- Рекомендовать гостям блюда к завтраку / фуршетные блюда;
- Подавать сервированные блюда;
- Различать между обычными типами подачи блюд;
- Самостоятельно сервировать на стол блюда простого меню;
- По типам подачи блюд, делать выводы о том, как следует украсить блюдо;
- Общаться с коллегами;
- Координировать процессы на кухне и процессы подачи блюд;
- В своих действиях ориентироваться на обслуживание клиента.

Знание меню ...

Планирование и сервировка фуршетов

- Самостоятельно сервировать фуршеты в соответствии с критериями;
- Самостоятельно организовать фуршетное снабжение;
- Планировать и организовывать простые фуршеты;
- Действовать в соответствии с санитарными требованиями к хранению пищевой продукции.

Презентация ...

Социальные навыки и навыки межличностного общения

Работа в группе

- Инициировать обсуждение, активно слушать;
- Предлагать способы решения проблем, обсуждать их, ориентируясь на достижение цели;
- Принимать совместные решения;
- Обнаруживать конфликты, принимать меры и находить решения совместно с группой.

Устойчивость к стрессам

- Выносить суждения о личной работоспособности, избегать нежелательного стресса;
- Проявлять спокойствие в стрессовых ситуациях, достигать хороших результатов;
- Продолжать следовать намеченным курсом, несмотря на постоянно меняющуюся и нестабильную обстановку;
- Определять приоритет каких-либо вопросов (важные / не столь важные).

Умение управлять собой

- Определять ближайшие задачи;

- Расставлять приоритеты и действовать соответственно им;
- Самостоятельно ставить себе задачи и выполнять их;
- Находить решения сложных проблем, брать на себя ответственность.

Гибкость

- Уметь работать в каждой области кухни;
- Проявлять широту взглядов, готовность принять новые идеи;
- Уметь добиваться хороших результатов в изменчивой обстановке.

Управление

Маркетинг: ...

Управление персоналом: ...

Контроль: ...

Расчеты: ...

Оценка тренинга и предложения участников

- удачная форма тренинга - учет мнения каждого в режиме дискуссии;
- хороший уровень тренинга, желательно с 1 дня делать акцент на практические вопросы, разбор ситуаций и пр.;
- много полезного о проектировании процесса наставничества;
- заказ на дополнительные слайды «демонстрация», «обучение учеников», «типичные ошибки», «методы устранения», «формирование навыка»;
- тема тренинга раскрыта полностью, доступная форма;
- польза в углублении приемов работы наставника;
- необходимость в методических материалах в печатном виде;
- усилить освоение педагогического инструментария наставника;
- «облегчить» язык подачи;
- необходимость в продолжении мероприятий по обучению наставничеству.

Значимые содержания

1. Расчетные расходы на 1 студента ТиПО составляют около 800 тыс. тенге, а фактические – 200 тыс. тенге.

2. Студент колледжа по квалификации «повар» при существующих нормативах имеет возможность обучаться на рабочем месте (на предприятии) в течение 8 месяцев в форме практики: 2 курс – 4 месяца, 3 курс – 2 месяца и 2 месяца преддипломная практика.

3. На основании целей производственного обучения может быть составлена индикаторная карта (таблица-задание из столбцов «действия», «вопросы», отметки о выполнении), которую можно использовать как ученику при обучении, так и наставнику при оценивании приобретенных навыков ученика.

4. Для осознания учеником трудностей, которые сначала незаметны им, наставник показывает и рассказывает все этапы и детали, обеспечивающие правильное выполнение действия, и его частей, составляющие отдельный навык. Наставнику необходимо уметь детализировать и конкретизировать действия, части действий на фрагменты с учетом уровня восприимчивости, понимания и правильности выполнения учеником.

5. При освоении умений учеником наставник по ключевым фрагментам действий контролирует проверку понимания и действий ученика. При неправильном действии ученика наставник сразу же его останавливает, для исключения накопления «негативного» опыта. При этом, ни в коем случае не оценивает его, а только квалифицирует ошибку. Так как, оценка останавливает действие, а квалификация его поддерживает

6. Закрепление умений в навыки ученика наставник организует повторными правильными действиями ученика. Для автоматического выполнения действия рекомендуется его совершить не менее 40 раз. При программировании навыков используется трудовые функции из карточки профессий, профессиональных стандартов, профили компетенций и другие

средства учета и регистрации функционального «поля» профессии наставника. У наставника должна быть примерная шкала прогресса по уровням мастерства его профессии передаваемой ученику

7. Для разработки проекта обучения, профиля компетенций под условия отдельного (своего) предприятия наставник может воспользоваться набором компетенций (знаний, умений, навыков) повара из следующих материалов: 1) Положение об обучении профессии «Повар» (Германия); 2) Отдельными экзаменационными заданиями по профессии «Повар» (Германия); 3) Профессиональные компетенции «Поварское дело» конкурса «WorldSkills Russia» (2013).

8. Профессиональные компетенции «Поварское дело» конкурса «WorldSkills Russia» (2013) включают 8 блоков, 32 компетенции с шестью уровнями освоения A1, A2, B1, B2, C1, C2, изображенные на диаграмме «Требования к квалификации».

9. В Германии основные документы по реализации дуального обучения – Положение об обучении профессии и План производственного обучения предприятия (ФИО, отделы, сроки на 3, 1, 0,5 года), в Казахстане профессиональные стандарты на стадии становления, что требует самостоятельной разработки Карточек профессий, Функциональных карт профессий. И на их основе разработка планов производственного обучения, коррекции планов колледжей.

Предложения для последующих мероприятий

11.Использовать индикаторную карту или задание для наставников «действия - вопросы» (пример таблицы ТОО "Borusan-Makina") по отдельным видам работ на основе целей обучения.

12.Подготовить инструкцию для выполнения экзаменационных заданий и их оценивания до 1 октября 2016 г. для участников тренинга.

13.Участникам до 15 октября 2016 г. выполнить задания и направить на проверку в ТОО «LegaGroup» и НПП.

14.В экзаменационных заданиях включать темы по разработке проекта производственного обучения в целом на предприятии, на котором работает наставник.

15.При накоплении вопросов провести консультационную видеоконференцию Астана – Караганда – Кызылорда.

16.Разработать инструкцию по проведению тренинга для наставников экспертами ОРЧК РПП по обучению на рабочем месте с использованием материалов и результатов тренингов в гг. Караганда, Кызылорда.

17.Начать совместную разработку сборника задач, упражнений для наставников предприятий.

18.Проанализировать и предложить дополнительный вариант стимулирования наставников предприятий – выработку ученика засчитывать в выработку наставника.

19.Разработать инструкцию по составлению карты учебно-рабочих мест предприятия для обучения на рабочем месте.

20. Создать информационный раздел о наставниках предприятий на сайте НПП и группу в социальной сети о наставниках.

Приложение

Список участников тренинга

для наставников в г. Кызылорда с 14 по 16 сентября 2016 г.

№	ФИО	Организация, должность	Город	Телефон	e-mail
60.	Алимбаева Маржанкул	ТОО «Раим», старший повар	Кызылорда		
61.	Альназарова Гульмира Шарипбаевна	Палата предпринимателей Кызылорд. обл., эксперт ОРЧК	Кызылорда		
62.	Ан Марина Евгеньевна	ТОО «Best-Service LTD», технолог	Кызылорда		
63.	Ахметова Дюсенкуль Вахаповна	ТОО «Раим», заместитель генерального директора	Кызылорда		
64.	Джаркимбаева Зинат Абдикасымовна	Кызылорд. индустриально- технический колледж, мастер производственного обучения	Кызылорда		
65.	Ибадуллаева Гульсим Жаксылыковна	ТОО «Best-Service LTD», заведующая производством	Кызылорда		
66.	Исабеков Марат Уланович	НПП, ДРЧК, эксперт	Астана		
67.	Камаладдинова Палмекен Жамаладдиновна	ТОО «Best-Service LTD», старший повар	Кызылорда		
68.	Каражанов Жумабай Жубанович	ТОО «Раим», шеф-повар	Кызылорда		
69.	Скакова Жанна Бакитовна	Палата предпринимателей Кызылорд. обл., нач. ОРЧК	Кызылорда		
70.	Тажибаева Гульзада Жайсановна	ТОО «Best-Service LTD», координатор по организации услуг общественного питания	Кызылорда		
71.	Тулегенова Шынаркул Дуйсенбаевна	ТОО «Best-Service LTD», старший повар	Кызылорда		



Составил Марат Исабеков, эксперт НПП РК
«Атамекен»
☎ 919343, 8-701-367-02-61
✉ m.issabekov@palata.kz

Информация о проекте:
<http://palata.kz/ru/pages/616>
www.facebook.com/groups/RPPTTrir/

10. ОТЧЕТ по результатам обучающей поездки в организации и. учреждения профессионального обучения региона Трир на тему: «Обучение на рабочем месте и проведение экзаменов в дуальном обучении столяров» с 25 сентября по 1 октября 2016 г.

Цель поездки: Освоение методик, способов обучения на рабочем месте столярных предприятий, изучение ролей палаты, профшкол, предприятий, гильдий в дуальном обучении региона Трир.

Участники:

6. Садыков Ержан Шакерханович, президент Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Казахстана;
7. Шакерханов Рустем, директор ТОО «ДСП-Центр»;
8. Халыкбергенов Нурбек, начальник цеха Алматинской мебельной фабрики;
9. Ракишева Назгуль, заместитель директора по учебной работе Строительно-технического колледжа г. Алматы;
10. Болатова Аяулым, мастер производственного обучения Строительно-технического колледжа г. Алматы;
11. Сагынбаева Алтынгуль, преподаватель Строительно-технического колледжа г. Алматы;
12. Исабеков Марат, эксперт НПП РК «Атамекен»;
13. Овер Альберт, координатор проекта.

Предварительные обсуждения участников обучающей поездки

В Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Казахстана 90 % членов – это малые предприятия. В ТОО «ДСП-центр» работают 105 человек.

Взаимодействие предприятия с колледжем в Казахстане должно носить характер по существу профессиональной деятельности. Недостаток практикозначимого содержания и неподготовленности преподавателей колледжей ведут к наполнению теоретизированными учебным программам по предметам.

Комплексом CNC Technology стоимостью 80 тыс. евро и двумя станками оснащен ресурсный центр колледжа СТК (Алматы) в рамках ПИР. По мебельному производству в СТК обучаются 150 студентов (1 курс – 50 чел., 2 курс – 50 чел., 3 курс – 50 чел.). Колледж сотрудничает с 5-ю предприятиями мебельного производства. Комплекс в колледже на стадии запуска.

Сравнили предоставленный Альбертом Овером немецкий План производственного обучения (RLP) столяра (17 частей профессии) и учебного плана профшколы по столяру - 12 модулей. Модули названы наименованиями производственных процессов изготовления мебели. В целях модулей описаны производственные задачи столяра, и каким путем их должен освоить ученик в учебных условиях. В содержании модулей

перечисляется значимое (теоретическое и практическое), помогающее освоить компетенции по выполнению производственных задач по теме модуля. Возник вопрос: Каков способ разработки учебного плана профшколы с подчинением его Плану производственного обучения (RLP), по-нашему профстандарту?

Следующие вопросы выражают заказ участников поездки для решения задач в Казахстане:

1. Как сделать прозрачной, правильной, проверяемой процедуру сбора сведений о необходимых специалистах для формирования государственного заказа ТиПО в Казахстане?

2. Как поддержать участие предприятий в обучении из объема средств госзаказа на обучение в ТиПО при условном разделении практики и теории - 60% на 40 %?

3. В каких индикаторах надо фиксировать процессы по дуальному обучению, чтобы оценить реальную ситуацию становления дуального обучения, помимо учета количества заключенных договоров?

4. Как диагностировать реализацию предприятием обучения на рабочем месте или простое проведение практики?

5. Как и кому на предприятиях-участниках дуального обучения сделать расчеты экономических выгод от учеников при обучении на рабочем месте?

6. Нужен ли профессиональный стандарт для наставника? Кто будет оценивать квалификацию наставников предприятий?

7. Необходимо ли утвердить отдельный перечень специальностей и квалификаций, по которым можно обучаться дуально – «дуальные профессии»?

8. В каких документах и кто определяет статус предприятий, обучающих на рабочем месте, - «обучающие предприятия»? Каким требованиям они должны соответствовать?

9. Достаточно ли профессионального стандарта для обновления и актуализации учебно-программной документации колледжа? Или необходимо учитывать конкретные производственные требования предприятий-партнеров?

10. Как построить полную карту (теоретическую) кооперации колледжа и предприятий, по которой можно понимать и отслеживать степень фактической включенности предприятия - от спонсорской помощи, шефства и до доверительного управления?

11. Смогут ли предприятия по такой карте кооперации оценить возможные затраты своих ресурсов и последствия от кооперации с колледжем?

12. Может ли быть Карточка профессии из профессионального стандарта аналогом Положения об обучении профессии в Германии?

Официальное приветствие президента Ремесленной палаты Руди Мюллера

У мебельщиков-ремесленников существуют две профессии – столяр (изготовление индивидуальной продукции) и механик по дереву (окна, промышленная продукция). Главный фокус в работе столярных предприятий и обучении учеников – ориентация на клиента. Гильдии всегда в поисках учеников, поэтому важно показать, как необходимы для них ученики. Очень важно сделать учеников заинтересованными и мотивированными хорошими специалистами.

Информационный вечер - первое большое мероприятие в профессиональном образовании учеников, поэтому приглашаются родители, предприятия, профшколы и пр. На вечере выставляются экзаменационные работы выпускников для вдохновения учеников. Ученики будут проинформированы, что можно делать и чего можно достичь в этой отрасли. Вечер – мотивационное мероприятие, т.к. не хватает учеников. В 2026 году в Германии нужны будут 2 млн. работников. Многие ученики школ уходят в университеты, поэтому недостаток представителей рабочих профессий.

Вся мебельная промышленность Германии не относится к Ремесленным палатам. В Люксембурге – 500 тыс. работников (200 тыс. - своих, 200 тыс. – приезжих, 100 тыс. - разных). Из Трира в Люксембург ежедневно на работу ездит 30 тыс. человек.



В Германии 16 земель и 56 ремесленных палат, которые содержат (платят взносы) Центральный союз ремесленников (ZDH) для решения политических вопросов и взаимодействия с правительством. В земле Рейнланд-Пфальц – 4 области и 4 ремесленных и торгово-промышленных палат. Ремесленные палаты получают делегируемые задания от государства, и являются ключевыми участниками, например, в профобразовании, регистрации предприятий. Ремесленные палаты сами были инициаторами создания Центрального союза – ZDH, общественной представительской организации. В Германии роль и механизмы представительских профессиональных объединений сложились исторически.

Традиционно ученики в первый год обучения работают 3 дня на предприятии, 2 дня в профшколе. Есть варианты, 1 неделя в месяц в профшколе, остальное время на предприятии или в центре внепроизводственного обучения. Важно, чтобы ученики быстрее научились продуктивно работать и приносить прибыль предприятию. Продуктивность ученика измеряется в часах, а качество работы оценивается наставником.

На дуальное обучение приходят ученики 15-17 лет. В Германии избыток общеобразовательных предметов в планах запрещен. Все общеобразовательные предметы подчинены, обслуживают, сопровождают осваиваемую профессию.

Выгоды предприятию от учеников:

- 1) участие в производстве прибыли при минимальной зарплате;
- 2) исключаются традиционные расходы управления персоналом – реклама, рекрутинг, объявления, собеседования и пр.;
- 3) обучение ученика как сопутствующая реклама и повышение социального имиджа предприятия.

Значимое содержание:

- гильдии показывают, что им нужны ученики;
- недостаток представителей рабочих профессий;
- гильдиям делегируются задачи от ремесленных палат;
- ученики посещают школу и предприятие в вариантах – «2 дня и 3 дня в неделю», «1 неделя и 3 недели в месяц»
- избыток общеобразовательных предметов в учебных планах запрещен;
- выгоды предприятия от учеников.

Версия применения в Казахстане:

- разработать проект обучения на рабочем месте мебельного производства, приемлемый для предприятий Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Казахстана;
- дать возможность предприятиям выбирать и предлагать графики обучения учеников на основе своей производственной программы;
- сделать анализ и предложения по снижению доли и содержания общеобразовательных предметов в учебных планах;
- сделать расчеты экономических выгод для мебельных предприятий.

Обучающая экскурсия по мастерским учебного центра палаты (Свен Кроневирт)

Внепроизводственное обучение обеспечивает освоение навыков, по которым предприятие не может обучить из-за технологически однородного используемого производственного оборудования.

Расходы по содержанию центров внепроизводственного обучения несет Ремесленная палата, а также данный вид обучения оплачивается предприятиями учеников. В приобретении оборудования и станков оказывает содействия государство до 70 % от стоимости.

Задачи учебных центров:

- 1) внепроизводственное обучение («выравнивание» уровня требуемых компетенций);
- 2) выполнение заказов биржи труда;
- 3) обучение учеников, не нашедших себя на предприятиях или имеющие судимость.

Учебные центры палаты функционируют уже более 45 лет. В настоящее время они заняты подготовкой к оценке умений и навыков мигрантов. Курсы повышения квалификации проводятся по вечерам и субботам.

Активно проводится PR-кампания по приглашению молодежи в освоение ремесленных профессий. Информационный плакат: «Нас 5 миллионов профессионалов. С малых лет мы возвращаем для этого молодежь» (Аналогия с карьерой профессиональных футболистов – популярных и представляющих большой интерес в Германии).



В центре автомехаников различные марки автомобилей и в среднем парк автомобилей обновляется в течение 12 лет – средняя продолжительность эксплуатации автомобиля.

Зубных техников обучают не преподаватели профшкол, а состоявшиеся мастера предприятий. Важно, чтобы в обучении каждый ученик завершал целостные блоки производственных задач до конца – получал конечное изделие. Преподаватель не стоит у доски перед учениками, он подходит и работает с каждым учеником. Ученица, работающая в Кобленце (родом из Петропавловска, Казахстан) обучается на зубтехника третий год. Говорит, что сразу начала принимать участие в выполнении заказов клиентов под



присмотром наставника, как только пришла на предприятие. Для оптимального распределения учебных центров при Палатах учитывается региональный спрос: В Трир приезжают обучаться зубтехники, в Кобленц – мясники и пекари.

Школьным учебным планом с 8 класса предусмотрена практика - 10-дневное посещение обучающих предприятий, гильдий, учебных центров, палат. В настоящий момент в центре при палате проводятся учебные занятия с школьниками 8 класса с целью «прикосновения руками» к отдельным профессиям (профориентационная работа). Ученики 8 класса в качестве «маляров», «столяров», «металлобработчиков» изготавливают простейшие изделия, которые затем забирают домой – картины, устройство для размотки скотча, разделочные доски, табуретки и пр. Расходы на эти мероприятия несет Палата при поддержке государства. Другая задача этих занятий – дать ученику оценить сложность профессии. Если ученик после занятий решает, что не будет осваивать эту профессию то, это тоже хороший результат. Тогда он не потеряет время в дуальном обучении по этой профессии.

В каждой федеральной земле различаются условия проведения практики для школьников – реализация практических часов. Палаты не всех школьников могут принять.

Одна из проблем в Германии - многие ученики дуального обучения бросают учебу после её начала, при этом предприятие потеряло время на собеседование с ним, предоставило ученическое место, которое будет пустовать до следующего учебного года.

В учебной мастерской для столяров на доске висит обязательное задание для всех учеников 1 курса, которое они должны выполнить за 2 недели. Главное в начальный период обучения – освоение техники безопасности учениками. Полученный в Центре Палаты учеником столяра допуск по технике безопасности признается во всех столярных предприятиях. Удостоверение о допуске по технике безопасности для столяров одинаковое по всей Германии.

С электротехникой школьникам сложнее знакомиться, относительно других профессий, т.к. результаты, процессы наглядно не видны, не ощутимы – абстрактны для них (результаты труда нельзя захватить домой).

Значимое содержание:

- внепроизводственное обучение – условие «выравнивания» компетенций;
- ученики сразу принимают участие в выполнении заказов клиентов;
- ученик обучается на выполнении целостных, завершенных блоков производственных задач;
- для оптимального распределения учебных центров при Палатах учитывается региональный спрос;
- школьники изготавливают простейшие изделия, которые затем забирают домой;
- отказ ученика от профессии – это тоже хороший результата профработы;
- полученный в Центре Палаты учеником столяра допуск по технике безопасности признается во всех столярных предприятиях.



Версия применения в Казахстане:

- изучить возможность «выравнивания» компетенций учеников в учебных центрах или мастерских производственного обучения в колледжах;
- обучение в колледже и на предприятии выстраивать на основе завершенных производственных этапов;
- в профориентационную работу школьников включить элементы изготовления поделок и изделий;
- региональный спрос формируется от места ученика (будущая, прогнозная потребность в работнике в «лице» ученика), в Казахстане от чего отталкиваться?

Роль и структура Ремесленной палаты Трир (Эльфрида Вагнер)

Каждое малое предприятие должно быть зарегистрировано в Ремесленной палате, а отдельные профессии: врач – в палате врачей, архитектор - в палате архитекторов, и т.д. Если предприятие крупное, то оно должно зарегистрироваться в торгово-промышленной палате (IHK). Если предприятие берет работников без профессии, то им не оплачивается зарплата по тарифному договору. Палата архитекторов проверяет

архитекторов на наличие сертификатов и прочих документов, прежде чем их зарегистрировать.

Владельцы ремесленных предприятий должны иметь квалификацию мастера (сертификат) для регистрации предприятия. Сертификат подтверждает компетенции владельца ремесленного предприятия. По отдельным профессиям (укладчик пола, портной и др.) сертификаты мастеров отменены. Иногда сложно определить к какой палате относится профессия. Например, в металлообработке – массовое производство относится к торгово-промышленной палате, а изготовление отдельных изделий к ремесленной палате. В таких случаях палаты совместно обговаривают эти вопросы.

В Ремесленной палате Трир зарегистрировано 6970 предприятий, в которых работают 39 000 чел. и 3700 учеников. В среднем 7 работников на 1 ремесленное предприятие.

Задачи Ремесленной палаты:

- 1) составление списка всех ремесленников региона;
- 2) контроль всего профессионального обучения на предприятиях и регистрация договоров;
- 3) разрешение спорных и конфликтных вопросов между клиентами и предприятиями;
- 4) проведение курсов повышения квалификации, обучения и сертификации наставников;
- 5) реализация различных проектов, в т.ч. и международных;
- 6) доклады, лекции, выставки для PR ремесла и профессионального обучения.

Главные функции ремесленной палаты – это поручения государства, закрепленные в законе о ремесле.

Организационная структура Ремесленной палаты состоит из представительно-совещательного (без оплаты) и штатного блоков (с заработной платой).

Представительный блок: общее собрание из 30 работодателей и работников избирает комитет (2 работодателя и 1 работник), президента (1) и вице-президентов (2). Президент палаты работает без оплаты, исполнительный директор за оплату. Штатный блок возглавляет исполнительный (коммерческий) директор, которому подчинены отделы.

Значимое содержание:

- владельцы ремесленных предприятий должны иметь квалификацию мастера (сертификат);
- на 1 наставника предприятия в среднем 1 ученик;
- 30 % обучающих предприятий;
- сотрудники палаты проводят контроль дуального обучения на предприятии;

Версия применения в Казахстане:

- регламентировать квалификацию специалиста-наставника с требованиями к обучению и сдаче экзамена;
- рекомендовать одного ученика к закреплению за одним наставником;
- подготовить требования к статусу «обучающего предприятия»;
- эксперты РПП (ОРЧК) должны иметь компетенции для проведения консультаций предприятиям по организации обучения на рабочем месте.

Дуальное профессиональное образование (Карл-Хайнц Шваль)

Палата контролирует профессиональное обучение на ремесленных предприятиях области – 1600 обучающих предприятий, 3700 учеников по 80 профессиям. Представитель палаты проверяет готовность к проведению профессионального обучения предприятий и наставников, как обучающих лиц на предприятии. Наставников могут проверить на наличие судимости, употребление наркотиков или наличие других вредных привычек. Представитель палаты как контролер производственного обучения из-за ограниченного количества работников в подразделении палаты вынужден работать только с проблемными ситуациями у учеников или предприятий. В



среднем он проводит около 1000 встреч за год. При разборе проблемных ситуаций работник палаты как арбитр должен быть нейтральным. Ремесленная палата представляет интересы всех участников, при том, что взносы в палату оплачивают только предприятия. Предприятия ожидают, что палата будет на их стороне.

Готовность предприятия по наличию технологического оборудования к обучению определяется на основе чек-листов. Может ли такую консультационную помощь оказывать «Касипкор»?

При сомнениях в разборе трудных ситуаций контролер палаты может пригласить специалиста из гильдии. Консультационную поддержку палате оказывает технологический институт в Ганновере.

Профессии – это реакции на рынке труда. Некоторые профессии можно и убрать, поэтому профобразование находится в развитии. В Германии необходимость в новой профессии или обновление части старой профессии идет «снизу» от предприятия. Производственный план обучения на предприятии (RLP, приложение к Положению об обучении профессии) учитывает, что есть заказы реальных предприятий. Это первично для предприятия. Последовательность частей профессии из плана привязаны к производственным заказам предприятия. При возникновении сомнений контролер от палаты требует от предприятия производственный план обучения учеников на предприятии.

Значимое содержание:

- Палата контролирует профессиональное обучение;
- требования к обучающим предприятиям и наставникам;

- необходимость в новой профессии или обновление части старой профессии идет «снизу» от предприятия;
- производственный план обучения на предприятии (RLP, приложение к Положению об обучении профессии) учитывает, что есть заказы реальных предприятий;
- последовательность частей профессии из плана привязаны к производственным заказам предприятия.

Версия применения в Казахстане:

- Может консультационную помощь по обучению на рабочем месте экспертам РПП и наставникам предприятий оказать холдинг «Касипкор»?
- доработать механизм, модель обучения на рабочем месте с учетом интересов и возможностей предприятий;
- разработать и согласовать требования к обучающим предприятиям и наставникам;
- предприятия, ассоциации имеют возможность вносить новые содержания к карточкам профессий, профессиональным стандартам;
- план обучения на рабочем месте опирается на части профессии (трудовые функции) и производственные заказы.

Содействие трудоустройству выпускников, предотвращение незавершения учебы, консультации по профобразованию (Петра Кольманн)

Специалист по содействию трудоустройству выпускников ответственен за помощь в поиске мест учениками, и поиске учеников предприятиями. У специалиста по дуальному обучению - 3 помощника, 3 чел. по проблемным вопросам и 1 чел. работает с биржей труда. Отдельный специалист занимается одаренными детьми, другой студентами, которые бросили учебу в университете. Следующий, коуч – тренер для сотрудников предприятий для повышения квалификации, эффективности производства и качества продукции. Следующий специалист проверяет все договора учеников с предприятиями. Следующий, организует проведение промежуточных и итоговых экзаменов и решает вопросы по сокращению сроков обучения. Петра Колльман помогает предприятиям находить учеников, делает «промоушн» учеников. Ею составлен атлас профессий региона Трир с предприятиями и количеством ученических мест, по которому ученику могут находить предприятия для обучения-работы. Ученики предпочитают видеть атлас в бумажном виде, поэтому он регулярно тиражируется. Атлас используется и учениками школ для поиска мест прохождения практики, ежегодно 2 недели. В атласе представлена информация о предполагаемых «Днях открытых дверей».



Ежегодно проводится опрос предприятий о свободных ученических местах. В 2016 году осталось не занятых учениками 500 мест. Начало дуального обучения с 1 августа. Теперь предприятия высылают заявки на учеников заранее. Используется программа «Radar» - приложение к сотовому телефону, которая извещает учеников о свободных ученических местах по профессиям и заявках предприятий (www.lehrstellen-radar.de). Также создана группа в фейсбуке «Свободные ученические места в регионе Трир» (www.facebook.com/groups/1137434246270335). Каждый год в мае (воскресенье) проводится выставка «Твои шаги в ремесле», куда молодежь приходит с родителями. Другая большая выставка проводится местной газетой в октябре (пятница), и текущем году зарегистрировано 55 предприятий. Выставляются предприятия, которые реализуют производственное обучение (дуальное), другие не участвуют.

Значимое содержание:

- в отделе по профессиональному обучению палаты обучению работает 9 чел.;
- ежегодно проводится опрос предприятий о свободных ученических местах;
- издается атлас профессий региона с предприятиями и количеством ученических мест;
- группа в фейсбуке «Свободные ученические места в регионе Трир»;
- программа «Radar», приложение к сотовому телефону, которая извещает учеников о свободных ученических местах.



Версия применения в Казахстане:

- ученические места на предприятии как инструмент фиксации прогнозной потребности;
- для предприятий способ «безболезненно» указывать «ученические» места, как возможность исключить требование о 100 % трудоустройстве студентов;
- в регионах составлять списки «ученических» мест, как будущие атласы профессий;
- предложить студентам разработку региональных мобильных приложений об ученических местах



Центр внепроизводственного обучения столяров Палаты Трир (Роланд Паулус)

В течение 3 лет обучения ученики проходят 6 недельных курсов внепроизводственного обучения (1 год – 2 курса, 2 недели):

- 1) введение в профессию столяра;
- 2) введение в работу со станками и

безопасность работы с ними;

3) безопасность работ;

4) оборудование с проектами;

5) основы работы с деревянными поверхностями;

6) обработка поверхностей.

Во внепроизводственном обучении выравниваются знания и умения учеников, полученных на различных предприятиях для сдачи промежуточного и итогового экзаменов. Мастерская оснащена (3-осевая машина) и будет переоснащена (2019 г.) современными столярными комплексами (ЧПУ, 5-осевая машина) при переезде в новое здание. Старое оборудование будет продано. Отдельное помещение для лакировки и покраски поверхностей.

Учебный класс по теории оснащен всей необходимой оргтехникой для эффективной организации обучения. Проводятся занятия по технике безопасности и т.д. Очень большое внимание уделяется ТБ поскольку ученики работают с машинами, режущим и колющим инструментом.

Производственный участок. ФРС, КОС, Мембранно-вакуумный пресс, пресс плоский для наклейки шпона, шлифовальные станки, компрессор для подачи воздуха и великолепная аспирация.

Участок «Обрабатывающий центр» оснащен обрабатывающим центром SCM (Италия) 3-х осевой. Здесь производятся операции по фрезеровке, присадке деталей. Ученики получают навыки программирования и эксплуатации данного станка. Используют его при изготовлении экзаменационного задания. Роланд Паулус мечтает о 5-ти осевом обрабатывающем центре и эти мечты имеют под собой основание поскольку строится новый центр непроизводственного обучения и будет оснащен по последнему слову техники. На строительство центра выделено 45 миллионов евро. Работы уже начались. Окрасочный участок.

Рабочие места предусмотрены для ручной работы учеников. В мастерской проводятся промежуточные и итоговые экзамены учеников, и экзамены на квалификацию мастера. Ученик получает папку обучения на каждую неделю.

Сначала изучают инструменты, затем работают с материалами. Изучают виды соединений. Использование на предприятии различных соединений затратно, но обучаемые должны уметь их использовать, даже если они не используются на предприятии.

1 курс – 1 часть. В профшколе разрабатывается макет экзаменационного изделия, а в центре изготавливается изделие (шкаф). Раньше делали стулья, но сейчас перешли к шкафчику-табуретке чистке обуви, т.к. в нем сочетаются много сложных для изготовления элементов. Шкафчик выполняется не полностью вручную. После вырезания частей шкафчика необходимо проверить соединения, оборку и пр. Хорошее задание для 1 года обучения. У учеников возникают трудности, например, установить петлевые соединения.

1 курс – 2 часть. Все недельные курсы завершаются изготовлением экзаменационного изделия – итоговой работой. Предлагается на выбор одно из трех изделий. В заданиях обучают работать как с большими, так и с малыми деталями. Этот курс не сильно отличается от предыдущего. Ученики после оценивания экзаменационных изделий забирают их домой. Расходы на материалы и мастера-преподавателя компенсируются предприятиями при оплате за межпроизводственное обучение ученика. Предприятию в итоге выгодно обучить ученика и снизить риск нарушений техники безопасности на своем производстве.

При последующих частях (3-6) межпроизводственного обучения мастер-наставник посещает профшколу, оценивает и корректирует разработанные учениками чертежи изделий с учетом технологических возможностей центра. Ученики по чертежам составляют указания для ЧПУ-станков вырезают заготовки, обрабатывают поверхности, собирают изделие и лакируют.

Основные требования по технике безопасности регламентируются Профессиональным союзом столяров и металлотехников. В центре в течение



1-2 часов в неделю ученикам предоставляется сведения о регламентах, инструкциях и законах. Теоретические сведения, которые важны для работы здесь и сейчас. Все оставшее время ученики работают на рабочих местах. Ученики работают (учатся) в центре с 7:30 до 16:30 часов. Заработная плата учеников на предприятии сохраняется независимо, где он находится в профшколе или в центре МПО.

Ученики-столяры получают ежегодно согласованный (ассоциации, профсоюзы, палата) уровень оплаты (брутто): 1 год – 465 евро, 2 год – 495 евро, 3 год – 605 евро. На руки (нетто) он получает на 30 % меньше, т.к. предприятие оплачивает из этой суммы страховки (3 вида) и налоги ученика.

В мастерской центра проводятся промежуточные (в конце каждого полугодия) и итоговые экзамены. Изделие итогового экзамена варьируется. Новизна, которую ввели столяры в своей гильдии, - отдельно работать с отстающими, слабыми учениками, отдельно проводить собеседование. Экзаменационные вопросы составляют преподаватели, но не на уровне профшколы, чтобы учителя профшколы не знали заданий по конкретным экзаменам учеников. Экзаменационный комитет (комиссия) составляет вопросы по теории и практики. В регионе Трир в дуальном обучении участвует активно четвертая сторона – гильдии, особенно столяров. Они участвуют в подготовке и проведении экзаменов.

Традиционно диплом об обучении направляется по почте. Гильдия это делает торжественно с учениками и родителями.

Подставка для телевизора итоговая работа недельного курса внепроизводственного обучения учеников. Покрывали маслом поверхность изделия. Мастер показал основные действия нанесения масла на поверхность ученикам и дал возможность ученику работать самостоятельно.

Г-н Паулюс показал экзаменационные изделия столяров-мастеров (наставников). Задания для экзамена мастеров составляются ежегодно, которые выполняются индивидуально экзаменуемыми. На выполнение экзаменационного изделия выделяется 7-8 часов.

Эльфридой Вагнер подготовлены и представлены материалы для детализации содержания обсуждаемых вопросов:

1) Роль гильдий. В гильдии столяров вручение дипломов об окончании обучения проводится празднично, торжественно, в отличие от обычного направления по почте. В местной газете публикуются списки и фотографии выпускников дуального обучения. Также они выбирают двух учеников с лучшими экзаменационными работами. Например, лучший дизайн бара. Ученики награждаются особым призом. Уникальные изделия в ремесле обеспечивают доверие клиентов к ремесленникам. Этим предприятие выстраивает доверие клиентов к своей продукции.

2) Зарплата учеников. Все величины заработных плат – это результат договоренностей работников (профсоюзы) и работодателей (гильдии). Стороны договариваются об определенной сумме на 1 год. Если не договорятся, то ругаются, и работники могут проводить забастовки. При официальной забастовке профсоюзы оплачивают рабочие дни работникам. Работники платят в профсоюз 1 % от брутто-зарплаты. У Ремесленной палаты Трир есть сведения по зарплате учеников для контроля зарплаты, указанной в договоре с предприятием.

3) План производственного обучения на предприятии. Чем больше предприятие, тем легче обучать учеников. Каждое предприятие составляет план для своего персонала. Например, фирма по производству окон, составляет план обучения на 1 год по неделям: лакировка – 5 недель, выбор материала – 8 недель и пр.

Значимое содержание:

- внепроизводственное обучение выравнивают знания и умения учеников;
- ученик получает папку обучения на каждую неделю;
- недельные курсы завершаются изготовлением экзаменационного изделия, которые забирают домой;
- заработная плата учеников на предприятии сохраняется независимо, где он находится в профшколе или в центре внепроизводственного обучения;
- ученики-столяры получают ежегодно согласованный (ассоциации, профсоюзы, палата) уровень оплаты (брутто): 1 год – 465, 2 год – 495, 3 год – 605 евро.
- экзаменационная комиссия составляет вопросы по теории и практики;

- в гильдии столяров вручение дипломов об окончании обучения проводится празднично;
- каждое предприятие составляет план производственного обучения с участием своего персонала;

Версия применения в Казахстане:

- как выравнивать знания и умения у студентов, которые проходят практику на разных предприятиях? При составлении учебных программ на основе карточек профессий можно определять предметы (статус внепроизводственных), которые должны пройти все студенты в формате внепроизводственного обучения в оснащем колледже, ресурсном, учебном центре или на предприятии;
- внепроизводственные предметы должны быть максимально обеспечены методической информацией, но полезной и нужной;
- дать возможность ученикам на предприятиях изготавливать маленькие изделия для себя в целях повышения мотивации;
- ассоциациям принимать участие в торжественной выдаче дипломов;
- использовать практику периодического, в лучшем случае, годового плана обучения на рабочем месте, в т.ч. и вновь принятых работников.



Столярная мастерская г-на Р.Мюллера

Предприятию семьи Мюллера 116 лет. Основал его дедушка г-на Мюллера, которое он 30 лет назад перенял от отца. В производстве он стал использовать природные и экологичные материалы. Оно было единственное в то время. Г-н Мюллер руководил гильдией столяров. Вставал вопрос тесного взаимодействия с членами гильдии, а, следовательно, и конкуренции. Как оказалось, это вопрос времени. Не многие предприятия были готовы к реализации концепта экологического производства мебели. Каждое изделие претендует быть произведением искусства. Для него важно было наладить сотрудничество. Хотя они были конкурентами, они пришли к выводу, что надо работать совместно, поэтому работа с гильдией столяров и ремесленной палатой были важны. Сейчас у каждой мастерской наработаны свои особенности - производство из экологических материалов, производство отдельных изделий (окна, двери и пр.), производство из искусственных материалов, качество которых приближается к природным, экологическим. Сотрудничество в гильдии важно – рынок меняется, появляются новые вызовы, которые можно преодолеть только в совместной работе. Например, при большом заказе по объему и перечню изделий, предприятие в гильдии может скооперироваться с другими. Проблема сегодняшнего дня –

недостаток специалистов, мало учеников приходят в ремесленники-столяры. Даже девушки приходят обучаться этому ремеслу. Г-н Мюллер в течение 3 лет работает с партнером из Люксембурга, что позволяет совместно преодолевать возникающие трудности. Если бы не сотрудничал с гильдией, то труднее было бы найти партнера. Через 1 год произойдет слияние фирм. Ранее у него было 28 работников, теперь будет 40. У партнера в Люксембурге есть архитектурный офис, что позволяет уверенно присутствовать на основном рынке сбыта экологичной (дорогой) мебели – Люксембурге (средняя зарплата в Люксембурге в 1,5-2 раза выше чем в Трире, при расстоянии в 50 км). На фирме изменился спектр продукции – мебель для банков, больших зданий, для обеспеченных людей в Люксембурге (60 % от всех клиентов).

Для отрасли столяров важно, чтобы ученики знали, как и умели работать с клиентами, поэтому ученики участвуют в производстве, монтаже и установке мебели. Собственники и работники желают, чтобы ученики оставались на предприятии, но не всегда это происходит. После обучения ученики получают хорошую заработную плату. Постороннему специалисту очень трудно влиться в коллектив, поэтому важно дуальное обучение.

В настоящее время на предприятия 8 работников (из них 3 мастера) и 4 ученика. За все время работы на предприятии прошли обучение около 60-ти учеников, половина из них оставались работать на предприятии. Мастерами, после дополнительного обучения, стали 3 человека и открыли свой бизнес.

Работники сами проектируют изделия и вырезают их на оборудовании. Имеются рабочие компьютерные места для проектирования. Составляется план-график работы работников на неделю.

В Германии на 14 работников предприятие должно трудоустроить одного работника с ограниченными возможностями, в противном случае оно оплачивает отдельную сумму. Средняя зарплата работников 3000 евро в месяц (17-18 евро в час).

Когда предприятие было больше (28 чел.), ориентация на клиента была недостаточной или даже отсутствовала. Например, при установке кухни клиент обнаруживает неточности или дефекты, об этом говорит сборщикам, они же ссылаются на тех, кто производил элементы-изделия кухни. Клиент был недоволен.

Систему организации производства поменяли с концентрацией участия всех работников на всех производственных процессах, вплоть до установки мебели и расчета с ними клиентом – полного цикла приема и исполнения заказа клиента. При установке больших кухонь, другой массивной мебели работники сами передают счет клиентам, иногда получают чеки. За заказом закрепляется работник, который завершает весь цикл заказа. В результате работники идентифицируют себя с работой с учетом мнения заказчиков. Роль работников расширяется, что повышает их мотивацию. Годовой оборот предприятия (8 чел. + проектное бюро) 800 тыс. евро.

Предприятие не использует иерархию в организации, реализуется кооперативный стиль. Клиенты обычно звонят непосредственно работнику,

что повышает его значимость и мотивацию. В настоящее время много похвалы идет от клиентов работникам, что подтверждает ориентацию предприятия на клиента.

Работники сами решают о количестве принимаемых учеников – ученических мест. Ученики участвуют в итоговой сборке мебели. Важно, чтобы он мог затем сказать, что «вот эту часть я собирал». Если ученик зажат, то наставник над этим работает, подбадривает его, дает больше работы самостоятельной и возможность пообщаться с клиентами.

Уровень зарплаты ежегодно согласовывается гильдиями и профсоюзами работников и закрепляется в тарифном договоре.

У г-на Мюллера работа президентом Ремесленной палаты занимает 30-35 %, на собственном предприятии 60-65 %. Палата компенсирует транспортные и командировочные расходы, оплачивает минимальную зарплату. Польза от участия в работе Палаты – это возможности выразить интересы и заботы рядовых предприятий, а также расширение деловых контактов. Основная его философия: «мы все - не конкуренты».

Значимое содержание:

- реализации концепта экологического производства мебели;
- они были конкурентами, они пришли к выводу, что надо работать совместно;
- новые вызовы, которые можно преодолеть только в совместной работе;
- не всегда ученики остаются на предприятиях;
- на 14 работников предприятие должно трудоустроить одного работника с ограниченными возможностями, в противном случае оно оплачивает отдельную сумму;
- систему организации производства поменяли с концентрацией участия всех работников на всех производственных процессах с учениками вместе;
- предприятие не использует иерархию в организации, реализуется кооперативный стиль;
- работники сами решают о количестве принимаемых учеников – ученических мест;
- «мы все - не конкуренты».

Версия применения в Казахстане:

- в основании производства важно увидеть концепт, суть, идею;
- в любом случае выгодна совместная работа;
- надо уважать выбор учеников и смириться с тем, что они уходят на другое предприятие или в вуз;
- кооперативная, проектная, сетевая структуры перспективнее и больше привлекают молодежь;
- инструмент «ученических мест» вовлечение опытных специалистов в наставничество.

Столярная мастерская Дрангмайстер

Владеют предприятием супруги, получившие квалификацию мастера-столяра (наставника) еще 30 лет назад. Вместе с владельцами всего – 4 работника и 2 ученика. В основе производства заложен экологический принцип. Изготавливаемая мебель экологичная и надежная, которую клиенты передают по наследству. Годовой оборот – 300 тыс. евро. Членские взносы в Ремесленную палату (обязательные) – 500 евро в год, гильдию столяров (добровольные) – 600-700 евро в год. Гильдия представляет интересы предприятий на политическом уровне (недавно помогли отменить прохождение дополнительной сертификации небольших предприятий), занимается профобучением, утверждает тарифные договора. Один из учеников после профобучения планирует продолжить его, что разочаровывает собственника, т.к. после обучения на рабочем месте ученики становятся очень хорошими специалистами. При этом они уважают право выбора ученика. Около 7 учеников вышли из данного предприятия и создали свои столярные мастерские, у одного из них уже около 50-ти работников.



Общие затраты на ученика за 3 года составляют около 30 000 евро, и, в целом, стоимость вклада ученика в производство продукции равняется затратам на его обучение и содержание. После 1 года ученик уже может изготавливать продукцию под заказ клиентов. Предприятия заинтересованы в отборе лучших учеников. Мотивационные аспекты для ученика с самого начала – это высокая степень доверия, свобода в действиях, самостоятельность. Ученикам дают возможность изготовить изделия для дома (шкафчик, подставку и пр.).

Производственное помещение и рядом стоящие здания отапливаются пеллетами из опилок производства, изготовленных на прессе (20 тыс. евро), в печи (15 тыс. евро). Отапливаемая площадь до 500 м². Кредитная ставка 1,5-1,7 %. Общая площадь производства 400 м², а начинали с 50 м². Зола собирается и сдается в обычный мусор.

На изготовление кухни стоимостью 32 000 евро (без бытовой техники) затрачивается 400 часов (1 месяц) двумя работниками. В конце составляется фактический расчет ресурсов для обсуждения с работниками.

Ученик отмечает, что внепроизводственное обучение в палате (500 евро – 1 неделя) ему ничего не дало пока, он умел это делать и раньше на этом хорошем предприятии, а то оборудование в палате здесь не используется. Но на этом обучении был ученик с предприятия по изготовлению шкафов, и он очень многое взял с курсов внепроизводственного обучения.

Реставрируют двери, и составляют макеты на ДСП один к одному. Есть веб-сайт (www.drangmeister.de/ueberuns), который разработал сын владельцев

предприятия. О перспективах есть различное видение – перестроить мастерскую под жилое помещение (т.к. некому передавать дело) или оставит маленькую столярную.

Значимое содержание:

- членские взносы в Ремесленную палату (обязательные) – 500 евро в год, гильдию столяров (добровольные) – 600-700 евро в год;
- затраты на ученика за 3 года составляют около 30 000 евро;
- мотивационные аспекты для ученика с самого начала – это высокая степень доверия, свобода в действиях, самостоятельность;
- внепроизводственное обучение в палате обходится предприятию 500 евро – 1 неделя.

Версия применения в Казахстане:

- рассчитать затраты предприятия на студентов при обучении на рабочем месте и выгоды, которые приносит студент;
- есть предприятия, для которых обязательные взносы могут быть ниже, чем добровольные.

Обучение мастеров в Ремесленной палате (Карл Людвиг Центнер)

В палате он руководит отделом обучения мастеров. Отдел занимается обучением работников, получивших дуальное образование (подмастерья), и желающих обучиться на мастера. Задачи отдела: 1) обучение мастеров, 2) организация экзамена для мастеров, 3) вовлечение в ремесло иностранцев (мигрантов).



Обучение мастера включает: 1) практические компетенции по профессии, 2) теоретические компетенции по профессии, 3) администрирование (управление), 4) педагогические компетенции.

Мастер-ремесленник - это не магистр, не мастер производственного обучения в колледже, а это ремесленник со специальными знаниями и умениями. Палата проверяет насколько человек готов открыть предприятие.

В Германии 41 отрасль, видов ремесел, в которых можно получить квалификацию мастера. Мастербриф (Meisterbrief) – сертификат, диплом мастера. Квалификация мастера соответствует 6 уровню Немецкой национальной рамки (всего 8 уровней).

Экзамен на мастера нужен для того, чтобы подтвердить качество работы и квалификацию отдельных людей. Есть профессии, для которых нужно подтверждение квалификации, а для других – нет. Например, опасные, рискованные профессии. Сертификат позволяет открыть предприятие и обучать умениям, например, маляра, столяра, лакировщика, специалиста по металлу, электрика, зубтехника и др. Перечень этих профессий зафиксирован в законе о ремесле с 1953 года, в который в 2004 г. внесли изменения и с 98 профессий снизили до 41 профессии о наличии диплома мастера.

Для 110 профессий диплом мастера не требуется. Например, изготовители, колоколов, которых по Германии всего 5 человек.

Мастеру не обязательно посещать занятия, он может подготовиться и сдать экзамен, но это бывает редко. Занятия проводятся в Палате с 17:00 до 21:00 ч. и весь день в субботу.

Содержание курса:

- 1) практика по профессии (100 ч.),
- 2) теория по профессии (240 ч.),
- 3) экономика и право (240 ч.),
- 4) трудовая и профессиональная педагогика (900-1200 ч.).

Аналогично «Положению об обучении профессии» (в ремесле 110 профессий), существует «Положение об обучении мастеру» (отдельно для 41 профессии). В 41 «Положениях об обучению мастеру» 3 и 4 части одинаковые для всех.

1 и 2 части по профессии отличаются от требований «Положения об обучении профессии» тем, что повышается сложность заданий, самостоятельность, а также должен уметь предлагать и продавать свою продукцию. Не рекламировать, и «проталкивать» продукцию, а уметь предлагать обоснованные реальные аргументы (калькуляцию, надежность, процессы изготовления, долговечность, послепродажное обслуживание и пр.) клиенту, стимулирующие покупку продукции. В этом разница между учеником и предпринимателем.

На экзамене будущий мастер должен сделать проект. Он работает на основе заказа клиента. Что важно знать клиенту перед началом? Стоимость из чего складывается, как изделие впишется в интерьер комнаты и др. На экзамене столяр изготавливает в целом мебель, завершённое изделие. Механик по металлу изготавливает деталь - часть механического оборудования, т.к. занят на производстве больше ремонтными услугами. Время для практического экзамена ограничено – 18 дней (максимум). Устная часть экзамена – 30 мин. Экзаменационная комиссия имитирует критичного клиента.

1 часть экзамена выполняется у себя на предприятии. 2 часть экзамена – задание по определенной ситуации (1 день), эта часть подтверждает, что 1 часть экзаменуемый сделал сам. В пояснительной записке (папка со всеми материалами) экзаменуемый демонстрирует, как он использовал 18 дней. Комиссия оценивает не только защиту, но и качество изделия, работы. Соотношение в оценивании: $\frac{3}{4}$ - выполнение работы, $\frac{1}{4}$ - поведение с клиентами.

Во 2 части, теоретической, сложнее опросить, подходит ли изделие в концепт комнаты. Может ли экзаменуемый оценить запросы клиента, ситуацию в целом. Важно знание техники безопасности. В электротехники, например, требуемые знания от ученика ограничиваются электрооборудованием о бытовых приборах до силового (распределительного) шкафа, а мастера далее от силового ящика.

Экзаменационная комиссия состоит из 5 человек: 2 работодателя (мастера), 1 работник, 1 учитель профшколы, 1 независимое лицо из другой отрасли, обычно председатель, оценивает весь концепт.

Состав экзаменационной комиссии подтверждает региональное «управление» образования, ставит печать. В Ремесленной палате Трир создано экзаменационных комиссий по 15 профессиям из 41 профессии с требованиями к мастеру. Экзаменационная комиссия определяется на 5 лет.

Значимое содержание:

- Обучение мастера включает: 1) практика по профессии (100 ч.), 2) теория по профессии (240 ч.), 3) экономика и право (240 ч.), 4) трудовая и профессиональная педагогика (900-1200 ч.).
- 41 профессии, по которым можно получить квалификацию мастера, в 110 профессиях диплом мастера не требуется
- занятия проводятся в Палате с 17:00 до 21:00 ч. и весь день в субботу;
- аналогично «Положению об обучении профессии» (в ремесле 110 профессий), существует «Положение об обучении мастеру» (отдельно для 41 профессий);
- 1 и 2 части по профессии отличаются от требований «Положения об обучении профессии» тем, что повышается сложность заданий, самостоятельность, а также должен уметь предлагать и продавать свою продукцию;
- на экзамене будущий мастер должен сделать проект.
- 2 часть экзамена – задание по определенной ситуации (1 день), эта часть подтверждает, что 1 часть экзаменуемый сделал сам.
- в пояснительной записке (папка со всеми материалами) экзаменуемый демонстрирует, как он использовал 18 дней
- соотношение в оценивании: $\frac{3}{4}$ - выполнение работы, $\frac{1}{4}$ - поведение с клиентами.
- в Ремесленной палате Трир создано экзаменационных комиссий по 15 профессиям из 41 профессии с требованиями к мастеру. Экзаменационная комиссия определяется на 5 лет.

Версия применения в Казахстане:

- разработать требования «Положение о специалисте-наставнике» и закрепить статус специалиста-наставника с выдачей сертификата Региональных палат предпринимателей;
- организовать обучение специалистов-наставников при Региональных палатах предпринимателей.

Наблюдение за заседанием экзаменационной комиссии столяров-учеников

Заседание проводится по итогам проведенных экзаменов. В комиссии 7 человек: 4 учителя, 2 работодателя, 1 мастер-преподаватель центра при Ремесленной палате Трир. В комиссии нет представителей платы. Обычно в



комиссии 4
работодателя, 4
работника и 4 учителя
школы. Экзамен
принимают 5 человек.

Обсуждаются

задачи по улучшению работы на следующий год. Как улучшить ведение в течение 3 лет рабочей тетради (дневника) ученика.

Перед заседанием каждый составляет перечень вопросов для обсуждения (лист обсуждения). При обсуждении вырабатываются предложения для самих членов комиссии. Каждый участник записывает свои задания, предложения или исполнение по ним сообщит на следующем заседании. В течение заседания секретарь ведет протокол по принятым решениям и поручениям.

В основе работа в комиссии добровольная и оплачивается «символически» - 12 евро/час. Дополнительно оплачиваются транспортные расходы автомобилем – 30 центов за 1 км.

В год проводится 5 встреч: летний итоговый экзамен, промежуточный экзамен, дополнительный экзамен для тех, кто не сдал и дополнительные 2 встречи. Члены комиссии решают, кого допустить к экзамену. Можно ли сократить срок обучения с 3 лет до 2,5 лет. Например, рассматривали вопрос о сокращении обучения для студента медицинского вуза, который после 6 лет обучения, решил обучиться на столяра.

На заседании обсуждали следующие вопросы:

- правильное ведение рабочей тетради учеником. Решили до экзамена от наставника предприятия получать допуск по ведению тетради;
- проблемы с трудностями выдачи экзаменационных заданий и приема выполненных работ на электронных носителях (флешках), файлы (эскизы, чертежи) читаются по-разному или не открываются. Решили использовать интернет-платформу для выдачи и сбора заданий в электронном виде;
- профессиональный разговор превратился в устный экзамен. Решили увеличить время для отработки компетенций профессионального разговора на 3 курсе в профшколе. Преподавателю-мастеру палаты подготовить перечень «каверзных» вопросов с большим использованием профессиональных слов. Например, можно ли на кухонном шкафе поменять направление открывания двери из размещения другой мебели?
- все экзаменационные проекты завершать профессиональным разговором;
- где и когда проводятся выставки для учеников;
- около 500 человек в регионе бросают учебу;
- идеи, предложения для работы на 2017 год;
- составили план встреч, заседаний на 2017 год.

В обсуждении каждый участник защищал свою сторону – учителей, работодателей.

Значимое содержание:

- экзаменационная комиссия избирается на 5 лет;
- обсуждаются задачи по улучшению работы на следующий год;
- перед заседанием каждый член комиссии составляет перечень вопросов для обсуждения (лист обсуждения);
- в год проводится не менее 5 встреч.

Версия применения в Казахстане:

- увеличить продолжительность деятельности состава экзаменационной комиссии для возможности улучшения её работы самими членами;
- определить конструктивный порядок проведения заседаний экзаменационной комиссии.

Информационный вечер для учеников-столяров

Информационный вечер для учеников, принятых на обучение предприятиями гильдии столяров. Мероприятие проведено в одной из мастерских центра внепроизводственного обучения палаты. В зале разместили 120 посадочных мест. Присутствовали ученики с родителями. Присутствующих отмечали на переданном по рядам листе со столбцами – ученик, предприятие, количество приведенных участников (родителей), подпись.



Вечер вел председатель экзаменационной комиссии – владелец столярного предприятия с 40 работниками.

Выступили:

1. Работодатель, член экзаменационной комиссии;
2. Учитель, независимый член экзаменационной комиссии;
3. Мастер центра внепроизводственного обучения;
4. Председатель экзаменационной комиссии (ведущий вечера);
5. Контролер дуального обучения Палаты Трир, Карл Шваль;
6. Президент Палаты, Руди Мюллер;
7. Ученик, сдавший лучше всех экзамен, награжден подарком;
8. Выпускник года, решивший стать странствующим ремесленником на 2 года.

Задача выступающих заключалась в информировании участников вечера об основных местах и процесса дуального обучения.

Ученикам – участникам вечера вручены памятные подарки. В завершение вечера состоялся фуршет. Продолжительность вечера составила 1,5 часа без фуршета.

Значимое содержание:

- спокойная атмосфера общения работодателей, профшколы, палаты и учеников, без СМИ и других отвлекающих факторов.

Версия применения в Казахстане:

- информационный вечер работодателей для учеников можно проводить как при начале обучения на рабочем месте, промежуточных результатах, так и с выпускниками.

Профессиональная школа по ремеслу и технике «Staatlichen Berufsschule für Gewerbe und Technik»

Особенность дуального обучения в Германии и Австрии – предприятия и профшколы тесно сотрудничают. Каждый учит тому, что лучше умеет и знает. В профшколе имеется хороший опыт работы с предприятиями и центрами внепроизводственного обучения. Сотрудничество - это основа дуального обучения.

Учителя разработали программу встречи:

- 1) представление;
- 2) рассказ о программе встречи;
- 3) рассказ о профшколе;
- 4) выступление учеников;
- 5) фильм о посещении учебного центра столяров в Руанде;



- 6) обратная связь, отзывы, вопросы.

Раньше обучали только ремесленным компетенциям, сегодня этого уже недостаточно. Необходимо сейчас уметь работать со сложным механическим оборудованием и станками с ЧПУ. Учителя многому учатся от учеников. Большая часть учебной работы проводится в команде. Важно научиться думать с экономической точки зрения, ориентированной на предприятие. Ученики должны рассчитывать расходы на изготовление изделия. Научиться самостоятельно принимать решения. Они не продают, они консультируют клиента, о том, чего он желает. Клиент сам принимает решение заказывать изделие или нет.

1) Сотрудники РП Трир консультируют учителей профшколы и учеников. Вовлекают в учебу учеников с ограниченными возможностями и недостаточно подготовленных.

2) Гильдии столяров ответственны за проведение экзаменов и организацию выпускных вечеров с торжественной выдачей дипломов учеников. Обычно дипломы направляют по почте.

3) Общий орган на уровне земли (Landesfachverband). Головная организация, включающая представительства 19 гильдий. В Германии 16 головных земельных представительств в соответствии с количеством земель. Это структура ремесленных объединений по региональному признаку.

В Германии: 16 земель - 350-400 гильдий, в земле Рейнланд-Пфальц – 19 гильдий столяров (одно их представительство - Landesfachverband)

То, что проектируется и разрабатывается в профшколах учениками, реализуется на предприятиях и центрах внепроизводственного обучения при Ремесленной палате Трир. Изготавливаются небольшие деревянные изделия, например, подставки для ручек, объемные геометрические фигуры и др.

4) Профессиональная школа работа с предприятиями, обучение и консультирование учеников. Школой разрабатывается график теоретического обучения, который един для всех предприятий-партнеров. В этой школе приняли решение, что одну неделю в месяц ученик ходит в школу, а 3 недели на предприятие или в центр внепроизводственного обучения. Решение было согласовано с Ремесленной палатой Трир. Школа передает график на предприятия, чтобы они знали, в какое время ученик ходит в школу. На графике на школьных неделях указаны номера учебных ситуаций, соответствующие темам учебного плана школы для столяров. Например, номер 9.3 – ситуация «Изготовление лестниц». На каждом году обучения в школе по одной группе столяров. Всего 70 учеников-столяров и 5 преподавателей. В Трире всего три аналогичных школы. К гильдии столяров относятся 2 профшколы.

В земле Рейнланд-Пфальц около 40 профшкол. В одной гильдии около 50 предприятий.

План работы для ученика разработан на неделю в соответствии с учебной ситуацией. В течение недели ученики больше работают самостоятельно и в группах в присутствии учителя. Обсуждают трудности, возникшие при изготовлении изделий.

Ученица второго года обучения выбрала для изготовления пирамиду. Где-то возникла ошибка. Учитель предложил сделать маленькую модель пирамиды. Оказалось, ученица ошиблась в угле среза края стороны пирамиды, он должен был быть – 10 градусов. Ученица решила сделать видеофильм вместе с друзьями, которые продемонстрировали нам.

Самый главный пункт в обучении учеников – повышение самоорганизации. Учителя работают для поддержки, разрабатывают учебные ситуации и передают для исполнения ученикам.

В профшколе обучают учеников 30-ти профессий, 150 учителей. Всего учеников 2600, из которых 2000 ученики дуального обучения, 600 – недуальное обучение, мигранты. В школе обучение только теории. Учителя не занимаются в мастерских с учениками. Мастерские есть, но для обучения слабых учеников. Ученики школы специальной группы 3 дня изучают общеобразовательные предметы, и 2 дня работают в столярной мастерской школы. Продолжительность пребывания учеников в школе с 9⁰⁰ до 13⁰⁰ часов.

Первые 2 месяца (с 1 августа) ученики обучаются-работают только на предприятии и не ходят в школу для адаптации к рабочему месту на предприятии. При этом испытательный срок завершается чрез 3 месяца. Вопрос деятельности учеников от 16 лет регулируется законом о молодежи (условия, время и пр.). Если ученик не посещает школу, то информация направляется из школы на предприятие.

Учитель обязательно обучается на учителя, и как столяр обучен или имеет опыт работы столяром. У учителей нет квалификации мастера. Зарплата учителя выше, чем мастера-наставника предприятия и зависит от учебных часов. В среднем 24 часа в неделю.

Показан фильм о поездке группы учеников в центр столяров в Руанде, созданный по идее и поддержке гильдии столяров. Это необязательная часть обучения. Ученики могут поехать, оплатив 400 евро, остальную часть оплачивает гильдия. Происходит обмен опытом в течение 10 дней. Цель поездки: чтобы узнать, что можно изготовить из этого древесного материала, нужно познакомиться со страной, где он растет.

Значимое содержание:

- каждая из 4-х сторон дуального обучения учит тому, что лучше умеет и знает;
- учителя многому учатся от учеников, обучение проводится в команде, важно научиться думать с экономической точки зрения, ориентированной на предприятие;
- то, что проектируется и разрабатывается в профшколах, учениками реализуется на предприятиях и центрах внепроизводственного обучения;
- каждый период обучения в профшколе привязан к производственной ситуации столяра, например, номер 9.3 на учебном графике – ситуация «Изготовление лестниц»;
- самый главный пункт в обучении учеников – повышение самоорганизации;
- в профшколе обучение только теории, учителя не занимаются в мастерских с учениками.

Версия применения в Казахстане:

- содержание учебных программ привязать к производственным ситуациям профессии;
- как научить думать студентов с экономической точки зрения, ориентированной на предприятие?
- как в учебных программах решается вопрос повышения самоорганизации у студентов?

Предприятие «BRAND»

Семейное предприятие создано в 1904 году. Начиная с 1 ремесленник на площади 12 м². В настоящее время уже работает 5-е поколение. Владельцы предприятия – 4 брата. Продукция сфокусирована на внутренней отделке

помещений и мебели. Из основных материалов используется только ДСП. На предприятии 50 работников, в производственном цехе – 21-25 чел., из них 10 мастеров и 3 ученика. Автоматизирована линия распиловки. С оборудованием ученики начинают работать на 3 году обучения. При установке нового оборудования, машины на обучение направляются 2 работника, которые затем обучают других работников. В основном ученики собирают и упаковывают мебель.



Оборот предприятия 4,5-5 млн. евро. Из-за разного вида и объемов продукции предприятие относится на 60 % в Ремесленную палату и 40 % в Торгово-промышленную палату. Соответственно указанным процентам оплачиваются членские взносы в палаты. Взнос в гильдию составляет 1100 евро в год.

Половина работников были учениками на этом предприятии. Идет отток специалистов в Люксембург, для привлечения работников предприятие поднимает вопрос в гильдии о дополнительной пенсии для столяров. Специалисты на разные виды оборудования подбираются из сборщиков. Руководство прислушивается к мнению работников о желаемом месте работы на предприятии.

Каждый месяц владельцы проводят совещания, где каждый должен представить и защитить предложения по своему направлению. Предприятие в регионе имеет большую степень специализации. Зачем инвестируют в учеников? Нам позже нужны будут специалисты. Специалист со стороны очень дорого стоит, при этом ему необходимо привыкать к коллективу и производству. Были одновременно и 7 учеников, но, к сожалению, сейчас поступают 2-3 заявления учеников, с которыми можно дальше работать. Раньше предприятия выбирали учеников, теперь ученики выбирают предприятия.

Многие ученики сами создали предприятия и являются клиентами фирмы «BRAND». С ними мы поддерживаем долгосрочные отношения, т.к. в Германии говорят «В жизни мы встречаемся дважды», т.е. первая встреча предшествует второй, и отношения первой встречи определяют взаимодействие при второй встрече. Есть партнер (на расстоянии 40 км), с которым выполняются большие проекты и заказы.

Один из братьев возглавлял гильдию столяров, в которую входит 90 предприятий. В земле Рейнланд-Пфальц 870 мебельных предприятий, которые объединены в 19 столярных гильдий (4 района, на 1 ремесленную палату 4-5 гильдий). Гильдии распределены территориально. Польза от вступления в гильдию: 1) кооперация с другими предприятиями, 2) участие в обсуждении тарифного договора, 3) качество профессионального образования.

Значимое содержание:

- в основном ученики собирают и упаковывают мебель, с оборудованием ученики начинают работать на 3 году обучения;
- взнос в гильдию составляет 1100 евро в год;
- специалист со стороны очень дорого стоит, при этом ему необходимо привыкать к коллективу и производству;
- «в жизни мы встречаемся дважды»;
- польза от вступления в гильдию: кооперация с другими предприятиями, участие в обсуждении тарифного договора, качество профессионального образования;
- гильдии утверждают тарифные договора.

Версия применения в Казахстане:

- каждое предприятие само определяет порядок и период допуска студентов к оборудованию.

Региональное объединение гильдий Трир-Заарбург (Эрберт Чиккарт)

Региональное объединение гильдий является добровольным объединением гильдий ремесленников 29 профессий (маляры, строители (1 часть), парикмахеры и др.). Строители 2 части не связаны со



строительством, они оказывают услуги. Президент гильдии занимает неоплачиваемую должность и является строителем крыш.

В объединении 29 гильдий, включающих 1200 предприятий и 1100 учеников. Самое большое предприятие имеет 400 работников. В год объединение проводит 550 промежуточных и итоговых экзаменов. Два главных направления работы объединения: 1) консультирование гильдий, 2) вовлечение молодежи в ремесленные профессии.

Без оплаты вместе с президентом объединения работают 46 человек. Один заместитель только по профессиональному образованию. Оплачиваемых офисных работников (5 человек) – секретариат.

Регулярно посещают школы, родительские собрания, встречаются со школьниками 12-13 лет. Проводят конкурсы среди школьников. Приглашают школьников на 2-хнедельные ежегодные практики на своих предприятиях. Открыли отдел для организации практики для школьников. В прошлом году поступило более 400 заявок. За одно полугодие распределяется свыше 100 мест. 400 предприятий подали предложения для мест практики школьников. Они конкурируют со многими сторонами (вузы, другие регионы и пр.), чтобы привлечь молодежь. Пытаются предоставить возможность ученикам заранее обнаружить и раскрыть свои таланты.

Проводится повышение квалификации, для тех, кто уже прошел обучение. Одна из главных задач – проведение промежуточных и итоговых экзаменов, организация работ экзаменационных комиссий. У Ремесленной палаты Трир нет специалистов, поэтому функцию проведения экзаменов она делегировала объединению гильдий. Объединение также поводит экзамены для мастеров и разрабатывают экзаменационные задания, расходы на которые компенсируются из бюджета Ремесленной палаты Трир. Экзамен ученика оплачивает предприятие, экзамен мастера, сам будущий мастер. Стоимость экзамена, наряду с оплатой ученику, зарплатой работнику указывается в тарифном договоре.

Отдельные предприятия гильдий могут через объединение гильдий критиковать политиков и поднимать политические вопросы: недостатки в законах, мало автобусов, плохие дороги и т.д. Объединение гильдий являются голосом ремесла и самим ремеслом. В регионе Трир нет крупных предприятий, и ремесло является ведущей сферой производства.

Сотрудничают с партнерами и ассоциациями в Люксембурге, разрабатывают договор с Бельгией. Они находятся рядом, поэтому сотрудничество важно с объединениями ремесленников соседних стран. Почему для гильдий важно профобразование? Представьте себе банк без капитала. Если мы не будем обучать своих учеников, то наш «банк» можно закрыть. Ученики – наш капитал, сила, прибыль, будущее!

Ремесло в Германии сложилось исторически. Ставка в ремесле на качество, на маленькую группу потребителей, а не массовое производство. Трир является самым старым городом в Германии. Есть фирма по строительству крыш, которой 400 лет.

Предприятие президента имеет годовой оборот 1,4-1,6 млн. евро. Норма прибыли составляет 11 %. Взносы составляют 11 %: в палату – 1800 евро/год, в гильдию – 1100 евро/год. В Казахстане 1 м³ сосны стоит 200 евро, в Германии – 400 евро, в 2 раза дороже. Если заказы из общественных проектов по конкурсам, то стоимость их ниже. У индивидуальных клиентов стоимость выше. В мебельной отрасли Казахстана – 660 предприятий, многие мебельные предприятия Германии присутствуют и в сфере торговли, т.е. относятся к торгово-промышленным палатам.

Гильдия, в которую входит его предприятие, оплачивает 6 000 евро в год региональному объединению гильдий. Годовой оборот всех предприятий гильдии составляет 1,2 млрд. евро. Гильдия авторемонтников имеет намного больший оборот.

Региональное объединение гильдий имеет годовой бюджет 357 000 евро и оплачивает земельному объединению гильдий 12 000 евро в год.

Например, предприятие с 1 человеком платит в гильдию 150 евро в год. Все рассчитывается через данные пенсионных касс. В них точные сведения для расчета суммы членских взносов. Права у всех предприятий одинаковые, но величина взноса разная.

Значимое содержание:

- у Ремесленной палаты Трир нет специалистов, поэтому функцию проведения экзаменов она делегировала объединению гильдий;
- в год объединение проводит 550 промежуточных и итоговых экзаменов;
- без оплаты вместе с президентом объединения работают 46 человек. Оплачиваемых офисных работников - 5 человек;
- ученики – наш капитал, сила, прибыль, будущее! Представьте себе банк без капитала. Если мы не будем обучать своих учеников, то наш «банк» можно закрыть;
- взносы предприятия президента в палату – 1800 евро/год, в гильдию – 1100 евро/год. Гильдия оплачивает 6 000 евро в год региональному объединению гильдий. Региональное объединение гильдий имеет годовой бюджет 357 000 евро и оплачивает земельному объединению гильдий 12 000 евро в год. Например, предприятие с 1 человеком платит в гильдию 150 евро в год. Все рассчитывается через данные пенсионных касс.

Версия применения в Казахстане:

- воспользоваться схемами взаимодействия членов объединений и платежей региона Трир для построения аналогичных схем, моделей в Казахстане;
- как формировать и поддерживать понимание, что ученики – наш капитал, сила, прибыль, будущее!
- сделать прозрачной и доступной информацию о платежах обязательных и добровольных в объединения работодателей.

Подведение итогов обучающей поездки

Участники на подведении итогов отметили:

- очень понравилась насыщенная содержание программа обучающей поездки для детального знакомства с механизмом дуального обучения;
- интересно было бы ознакомиться с планами уроков, годовым планом школы (представлено в предыдущих отчетах);
- благодаря посещению всех сторон участников дуального обучения сложилось полное представление о взаимодействии профшкол с предприятием;
- предоставлена возможность ознакомиться наряду с основными информационно-презентационными мероприятиями, и с очень интересными мероприятиями как наблюдение за заседанием экзаменационной комиссии и участие в информационном вечере учеников, принятых на обучающие предприятия;
- подробно и детально показаны столярные предприятия от малого, среднего до крупного, которые относятся как к ремесленной, так и торгово-промышленной палатам;

- активность работодателей поддерживается и обеспечивается, как в отраслевой структуре, когда объединяются по профессиям, так в региональной (область - земля) – объединение ремесленных предприятий;
- стало понятно, как работодателю, суть работы с учениками, роль учеников как будущих работников – нашего капитала. Особенно интересно было ознакомиться с «родственным» нам семейным предприятием «BRAND»;
- наряду со знакомством процессов обучения на рабочем месте, очень полезно было увидеть производственные процессы и технологическое оснащение предприятий;
- будем пробовать использовать в своей работе методы и подходы, которые здесь увидели, особенно в организации производственного обучения на предприятиях;
- в группе сбалансированный состав 3 сотрудника предприятий (2 управленца, 1 специалист-организатор), 3 сотрудника колледжа (1 управленец, 2 преподавателя) и представитель НПП РК «Атамекен», который (состав) позволяет с учетом результатов посещения мест дуального обучения в регионе Трир разработать годовой план мероприятий по организации обучения на рабочем месте на предприятиях Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности РК (www.apmdp.kz). В августе 2017 г. в г. Алматы подвести итоги реализации мероприятий годового плана.

Рекомендации по использованию в Казахстане успешного опыта Германии обучения на рабочем месте

(Составлены на основе пунктов «Версии применения в Казахстане»)

обучающие поездки

46. Проводить индивидуальные собеседования (РП Трир, ДРЧК) с участниками обучающих поездок для предварительного согласования заказ участников и уточнения их вопросов.
47. Заключать соглашения с участниками на решения задач по обучению на рабочем месте в Казахстане после обучающих поездок.

мебельное производство

48. Создать группу «Обучение на рабочем месте в мебельном производстве» в социальной сети.
49. Создать экспериментальную группу обучение на рабочем месте в мебельном производстве.
50. Организация обучения на рабочем месте 3-4 учеников на «ДСП-центре».
51. Подготовка мастеров-мебельщиков в РП Трир.
52. Разработать и согласовать запуск ресурсного центра колледжа с мебельными станками.

53. Какие мероприятия в профобучении может выполнить ассоциация Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Казахстана?
54. Разработать проектные мероприятия по обучению на рабочем месте мебельного производства, приемлемые для предприятий Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности Казахстана.
55. Сделать расчеты экономических выгод для мебельных предприятий.
- обучение на рабочем месте***
56. Дать возможность предприятиям выбирать и предлагать графики обучения учеников на основе своей производственной программы.
57. Доработать механизм, модель обучения на рабочем месте с учетом интересов и возможностей предприятий.
58. Разработать и согласовать требования к обучающим предприятиям и наставникам.
59. Предприятия, ассоциации имеют возможность вносить новые содержания к карточкам профессий, профессиональным стандартам.
60. План обучения на рабочем месте опирается на части профессии (трудовые функции) и производственные заказы.
61. Регламентировать квалификацию специалиста-наставника с требованиями к обучению и сдаче экзамена.
62. Каждое предприятие само определяет порядок и период допуска студентов к оборудованию.
63. Как формировать и поддерживать понимание, что ученики – наш капитал, сила, прибыль, будущее!
64. Дать возможность студентам на предприятиях изготавливать маленькие изделия для себя в целях повышения мотивации.
65. Ассоциациям принимать участие в торжественной выдаче дипломов.
66. Использовать практику периодического, в лучшем случае, годового плана обучения на рабочем месте, в т.ч. и вновь принятых работников.
67. Необходимо уважать выбор студентов и смириться с тем, что они уходят на другое предприятие или в вуз.
68. Рассчитать затраты предприятия на студентов при обучении на рабочем месте и выгоды, которые приносит студент.
69. Информационный вечер работодателей для учеников можно проводить как при начале обучения на рабочем месте, промежуточных результатах, так и с выпускниками.

наставничество

70. Разработать «Положение о специалисте-наставнике» и закрепить статус специалиста-наставника с выдачей сертификата Региональных палат предпринимателей.
71. Организовать обучение специалистов-наставников при Региональных палатах предпринимателей.
72. Обучение мультипликаторов и разработка учебного курса в РП Трир (декабрь) для последующего обучения мультипликаторов в РК.

73.Инструмент «ученических мест» как вовлечение опытных специалистов в наставничество.

74.Рекомендовать одного ученика к закреплению за одним наставником.

учебные программы колледжа

75.Сделать анализ и предложения по снижению доли и содержания общеобразовательных предметов в учебных планах.

76.Обучение в колледже и на предприятии выстраивать на основе завершенных производственных этапов.

77.Содержание учебных программ привязать к производственным ситуациям профессии.

78.Как научить думать студентов с экономической точки зрения, ориентированной на предприятие?

79.Как в учебных программах решается вопрос повышения самоорганизации у студентов?

80.В основании производства, которое обслуживает профессия, важно увидеть концепт, суть, идею.

профориентация

81.Кооперативная, проектная, сетевая структуры перспективнее и больше привлекают молодежь.

82.В профориентационную работу школьников включить элементы изготовления поделок и изделий.

83.Профориентационная работа в мебельном производстве, как ряд мероприятий.

прогнозная потребность - госзаказ

84.Региональный спрос формируется от места ученика (будущая, прогнозная потребность в работнике в «лице» ученика). Как этот подход использовать?

85.Ученические места на предприятии как инструмент фиксации прогнозной потребности.

86.Для предприятий способ «безболезненно» указывать «ученические» места, как возможность исключить требование о 100 % трудоустройстве студентов.

87.В регионах составлять списки «ученических» мест, как будущие атласы профессий.

88.Предложить студентам разработку региональных мобильных приложений об ученических местах

внепроизводственное обучение

89.Изучить возможность «выравнивания» компетенций учеников в учебных центрах или мастерских производственного обучения в колледжах.

90.Как выравнивать знания и умения у студентов, которые проходят практику на разных предприятиях? При составлении учебных программ на основе карточек профессий можно определять предметы (статус внепроизводственных), которые должны пройти все студенты в

формате внепроизводственного обучения в оснащенном колледже, ресурсном, учебном центре или на предприятии.

91. Внепроизводственные предметы должны быть максимально обеспечены методической информацией, но полезной и нужной.

экзаменационные комиссии

92. Увеличить продолжительность деятельности состава экзаменационной комиссии для возможности улучшения её работы самими членами.

93. Определить конструктивный порядок проведения заседаний экзаменационной комиссии.

взаимодействие участников обучения на рабочем месте

94. Воспользоваться схемами взаимодействия членов объединений и платежей региона Трир для построения аналогичных схем, моделей в Казахстане.

95. Сделать прозрачной и доступной информацию о платежах обязательных и добровольных в объединения работодателей.

96. В итоге приходит выгода от совместной работы.

97. Эксперты РПП (ОРЧК) должны освоить, иметь компетенции для проведения консультаций предприятиям по организации обучения на рабочем месте. Может консультационную помощь по обучению на рабочем месте экспертам РПП и наставникам предприятий оказать холдинг «Кәсіпқор»?

План задач участников поездки на 2016 -2017 гг.

версия проекта на 10.10.16

№	Задачи	Месяц	Ответственные
1.	Провести исследование потенциальных производственно-учебных мест предприятия на предмет их готовности к реализации экономически результативного и эффективного дуального обучения.	ноябрь, 2016	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
2.	Разработать карточки выбранных производственно-учебных мест предприятия с учетом усиления экономической результативности и эффективности.	ноябрь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
3.	Разработать карточки профессий, соответствующих выбранным производственно-учебным местам на предприятии.	ноябрь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
4.	Сформировать перечень и количество производственно-учебных мест и разработать базовую схему производственного и теоретического обучения в соответствии с выбранными производственно-учебными местами и профессиями.	ноябрь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
5.	Провести выбор учебных заведений, на основании согласования с ними специфики программ производственного и теоретического обучения.	декабрь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
6.	Сформировать группу учащихся из числа работников предприятия, соискателей работы, студентов колледжей.	декабрь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
7.	Организовать обучение преподавателей колледжей.	январь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
8.	Организовать обучение наставников предприятия.	январь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
9.	Разработать проект дуального обучения длительностью на 1 год.	декабрь	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
10.	Проводить текущий мониторинг реализации производственного обучения на предприятии и	январь – июль	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП

	теоретического обучения в колледжах.		
11.	Проводить рабочие обсуждения трудностей производственного и теоретического обучения по итогам учебных модулей.	январь – июль	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
12.	Периодически организовывать обучение наставников предприятий и преподавателей колледжей с приглашением отечественных и зарубежных тренеров.	январь – июль	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
13.	Организовать проведение промежуточных и итоговых экзаменов с участием представителей предприятия и Палаты предпринимателей г. Алматы.	май – июль	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
14.	Проводить анализ экономической результативности и эффективности производственного и теоретического обучения.	май	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
15.	Разработать модель профориентационной работы в соответствии со спецификой деятельности конкретного предприятия.	апрель	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
16.	Собрать и обобщить материалы проекта для тиражирования опыта.	июль	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
17.	Оформить и издать информационные материалы о проекте.	август	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
18.	Подготовить и внести рекомендации по улучшению дуального обучения в НПА.	август	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
19.	Издать руководство «Обучение на рабочем месте в мебельном производстве как инструмент повышения эффективности предприятия».	август	ТОО«ДСП-Центр», СТК, НПП
20.	Обсуждение итогов реализации мероприятий плана	август, 2017	НПП, АМДП, СТК

Участники обучающей поездки выражают большую благодарность - г-же Эльфриде Вагнер, руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир), г-ну Альберту Оверу, координатору проекта в Казахстане, г-ну Карелу Крицу, экс-руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир), за создание комфортных условий, подробное информирование и демонстрацию образцов успешного функционирования дуальной системы обучения в регионе Трир, а



также за организацию экскурсий по историческим местам.

Фотоматериалы обучающей поездки размещены в группе проекта по адресу:
www.facebook.com/groups/RPPTrir/permalink/1308759162488688/

Составил Марат Исабеков, эксперт НПП РК
«Атамекен», 9 октября 2016 г.
☎ 919343, 8-701-367-02-61
✉ m.issabekov@palata.kz

Информация о проекте:
<http://palata.kz/ru/pages/616>
www.facebook.com/groups/RPPTrir/

11. ОТЧЕТ по результатам участия в семинаре для мультипликаторов обучения на рабочем месте в Ремесленной палате Трир с 6 по 10 февраля 2017 г.



Цели обучающей поездки (семинара): Освоение методик, способов мультипликации дуального обучения и подготовки наставников предприятий, разработка функциональной карты и программы обучения наставников, согласование структуры учебного пособия для наставников предприятий.

Участники:

14. Овер Альберт – координатор проекта;
15. Шонаева Лязат – зам. директора департамента НПП РК «Атамекен»;
16. Исабеков Марат – эксперт НПП РК «Атамекен»;
17. Оспанова Карлыгаш – начальник отдела РЧК ПП Карагандинской области;
18. Скакова Жанна – начальник отдела РЧК ПП Кызылординской области;
19. Торопова Ирина – эксперт отдела РЧК ПП СКО;
20. Сыздыкова Айгуль – директор колледжа "Казахмыс", г. Балхаш;
21. Кривенцов Виктор – руководитель службы обучения на рабочем месте Кентауского трансформаторного завода;
22. Бекташов Эльнур – преподаватель Кентауского политехнического колледжа.

Предварительная подготовка участников к семинару (Казахстан)

Для активизации, оформления в тексте и согласования общего заказа на обучение в палате Трир перед поездкой участники выполнили 7 заданий по вопросам мультипликации обучения на рабочем месте (ОРМ). Ниже представлен свод всех ответов.

Задание № 1. Перечислить функции мультипликатора дуального обучения.

Функции мультипликатора:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ транслятор, консультант, организатор и тренер▪ информирование, обмен опытом, проведение консультаций▪ обучение наставников, а также является тренером обучающего▪ заинтересовывать потенциальных участников выгодами ОРМ▪ иметь актуальные расчеты по выгодам ОРМ▪ увлеченно, позитивно, оптимистично, интересно, творчески взаимодействовать с потенциальными участниками и организаторами ОРМ▪ уметь информировать и заинтересовывать всех участников ОРМ с учетом их должностной позиции на предприятии▪ пошагово и детально рассказывать и показывать о выгодах и участии в ОРМ▪ проведение психолого-педагогической подготовки для наставников▪ консультирует наставников производства в разработке программ ОРМ на предприятии, в составлении рабочих заданий▪ консультирует наставников производства в разработке экзаменационных материалов▪ оценивает промежуточные и итоговые результаты ОРМ▪ использует методы и средства ОРМ▪ формирует трудовые навыки▪ обучает действием и знает алгоритм обучения▪ понимает преимущества и пользу дуального обучения, наставничества для компании, наставника и студента▪ умеет приобщать работника к корпоративной культуре, нормам и правилам поведения в компании и подразделении | <ul style="list-style-type: none">▪ оценивает достигнутые результаты▪ разрабатывает производственные планы обучения наставника и согласовывает с учебными планами колледжа▪ согласовывает учебные материалы обоих мест обучения.▪ знает основные ошибки наставника▪ решает социальные вопросы, конфликты▪ разрабатывает договора о профессиональном обучении▪ разъясняет права и обязанности участникам дуального обучения▪ консультирует по вопросам организации учебного процесса в дуальном обучении▪ содействует профессиональной ориентации обучаемых▪ содействует заключению договоров о дуальном обучении▪ координирует работу участников дуального обучения▪ участвует в мониторинге организации дуального обучения▪ знать требования законодательных и нормативных отраслевых актов▪ знать требования нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и студента (стажера)▪ помогать стажеру в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки▪ разрабатывать и утверждать индивидуальный план обучения стажера▪ оценивать достигнутые результаты |
|---|--|

Задание № 2. Перечислить функции наставника предприятия.

Функции наставника предприятия по блокам:

1. Продумывание, разработка учебно-производственных действий студента и ведение документации наставником

- наличие представлений о процессе развития профессиональных компетенций
- планирование производственного обучения, согласования плана производственного обучения
- составление разноуровневых заданий для студента на основе функций своего рабочего места

- разработка индивидуального плана обучения студента-стажера
- составить на студента-практиканта по окончании практики характеристику, отзыв и рекомендации для студента

2. Взаимодействие наставника со студентом-стажером

- инструктаж по ТБ
- мотивация студента
- Feedback

- адаптация студента к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения
- развитие способности студента самостоятельно и качественно выполнять трудовые функции
- передача знаний, опыта
- нести ответственность за действия студента в период прохождения испытательного срока, практики, соблюдения ТБ до завершения ОРМ
- ставить перед студентом конкретные задачи и контролировать их выполнение
- контролировать выполнение производственных заданий и индивидуальной программы
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки
- периодически вести беседы с рефлексией действий студента-практиканта
- обеспечение организационными и техническими ресурсами
- оценивать деловые и нравственные качества стажёра, его отношение к трудовым обязанностям
- примером развивать положительные качества обучаемого стажёра
- содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора студента
- оказывать стажёру помощь в овладении профессией, практическими приёмами и навыками
- помогать адаптироваться в новом коллективе или освоить новую квалификацию
- развитие у студентов позитивного отношения к работе

3. Саморазвитие наставника

- знать требования законодательства, ведомственных внутренних НПА, определяющих права и обязанности студента по занимаемой должности
- постоянное саморазвитие
- Feedback
- совершенствования своего мастерства: по профессии и педагогике

Задание № 3. Действия мультипликаторов, партнеры, ожидаемый результат

Действия мультипликатора: дать информацию о дуальном обучении, Казахстанской и Немецкой системы обучения, организовать встречи со студентами, организовать мастер класс, нормативные правовые документы (приказы и т.д.), педагогика и психология, ИКТ, планирования занятий, мотивация и рефлексия, давать консультации по проблемным вопросам, методический помощь, информационно-разъяснительная работа с руководством предприятий об организации обучения наставников ПО, разработка программы обучения для наставников производства, организация курса подготовки наставников производственного обучения, позволяющей получить навыки планирования производственного обучения и проведения пробных квалификационных работ и демонстрационных квалификационных экзаменов, навыки наставничества и оценивания успеваемости, профессиональных навыков учащегося или экзаменуемого, сопровождение деятельности наставников предприятий, изучение условий на предприятии для производственного обучения, разъяснение участникам дуального обучения, в частности, предприятию, их прав и обязанностей, возможностей, содействия в подготовке производственного обучения на предприятии, организация учебного процесса на предприятии, содействие в заключении договоров между предприятием, учебным заведением и студентом, организация курсов для наставников по психолого-педагогической подготовке, консультация и координация действий участников дуального обучения, работа с центрами профориентации по оказанию профессиональной поддержки учащимся (молодежи) в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности, подготавливать и проводить тренинговые программы, повышать свои навыки работы с аудиторией, самостоятельно разрабатывать бизнес - тренинги; давать обратную связь, стимулирующую обучение, проводить оценку эффективности обучения, создавать упражнения и ролевые игры, помогающие максимально, усвоить изучаемый материал, создавать и правильно использовать визуальные средства, помогающие проведению учебной сессии.

Партнеры: колледж; управление образования, ПП, агентство по трудоустройству (отдел занятости), наставники от производства, родители практиканта, Предприятия (руководство, наставники), учебные заведения ТиПО (руководство, мастера производственного обучения, студенты), безработная молодежь, школьники.

Действие партнеров: изучение дуальное обучение, немецкую систему образования и сравнить с казахстанской системой, совершенствование педагогического мастерства, планирование занятия, составление задания, составление рекомендаций, оценивание студентов; обращение (колледжей или предприятий) в РПП с целью оказания содействия в организации дуального обучения (раскрытие положительных и отрицательных моментов при внедрении дуального обучения); обращение учащихся школ, молодежи в РПП по профориентации (диагностика, консультирование, организаций экскурсий, и т.д.); создать условия для проведения тренингов, выявления потребностей в обучении, планирование обучения и разработка программ, обеспечение обучения и оценка эффективности обучения.

Ожидаемый результат: знают основные нормативные документы дуального обучения, различия и особенности немецкой системы образования от казахстанской системы; умеют планировать занятия, задания разного уровня и правильно оценивает результаты свои и студентов; знают структуры квалификаций и форм организации обучения; квалификационные требования по профессиям (специальностям) в своей профессиональной области; уметь планировать: производственное обучение в сотрудничестве с представителем организации обучения; квалификационные пробные работы; демонстрационные квалификационные экзамены; навыки постоянного самосовершенствования в роли наставника производственного обучения; будут применять полученные знания, умения и навыки на своих подопечных; действенный механизм подготовки наставников на предприятиях; широкое внедрение на предприятиях наставничества; внедрение системы дуального обучения на предприятиях в «классическом» понимании; усиление партнерских коопераций между колледжами и предприятиями; разработка общей программы обучения наставников предприятий; проведение краткосрочных курсов для наставников предприятий и выдачей сертификата для них; работа с молодежью по осознанному выбору профессий, представления о требованиях к каждой профессии и человеку, об учебных заведениях ТиПО области и их социальных партнерах, о востребованности профессии; осознанно и с интересом заниматься вопросами обучения наставников и передавать знания наставникам; повысить качество и наладить профессиональное обучения навыкам профессии; развить

способности у наставников самостоятельно и качественно составлять производственные планы обучения, владеть методикой передачи знаний; повысить лояльность новых сотрудников - стажеров; раскрыть потенциал наставника.

Задание № 4. Вопросы наставнику и управлению персоналом.

Вопросы наставнику для определения уровня его компетенций наставника:

- Какими законами, НПА, внутренними положениями предприятия и т.д. Вы регламентируете свою деятельность как наставника при проведении производственного обучения?
- Каким основным умениям и навыкам Вы должны научить студента на производственном обучении на предприятии?
- В чем заключается Ваша роль как психолога и педагога при проведении производственного обучения?
- Составьте договор о практике.
- Подготовьте обзор требований, необходимых для практического осуществления практики.
- Назвать сферы ответственности мастера производственного обучения.
- Есть ли опыт работы как наставника, опыт работы с молодежью?
- Что Вам известно о дуальном обучении?
- Принимали участие в разработке учебной документации (планов, технологических карт)?
- Как проводилась оценка стажера?
- Сталкивались Вы в своей практике работы с молодежью с неординарными ситуациями и как выходили из этого? Обладаете ли чувством юмора?
- Соблюдаете ли Вы культуру рабочего места?
- Какие методы обучения вы используете при обучении стажеров?
- Составляете ли вы производственный план обучения стажера в соответствии с учебными планами колледжа?
- Какие действия необходимы для установления взаимопонимания и доверительных отношений с обучаемым наставнику?
- Какая у вас связь с учебным заведением?
- Знаете ли вы, какие специальные дисциплины уже изучил стажер?
- Как вы считаете, какие темы более актуальны при составлении плана для обучения стажера
- По каким критериям вы дали бы оценку стажеру за выполненную работу
- Как вы считаете, какие проблемы могут возникнуть в процессе обучения стажера и как бы их вы решили.
- Считаете ли Вы себя, способным работать в команде?
- Помогаете ли Вы коллегам, другим работникам?
- Готовы ли Вы проявить терпение и работать с учениками?

Вопросы работнику отдела кадров для определения уровня готовности предприятия к ОРМ:

- Обладает ли Ваше предприятие людскими ресурсами, профессионально компетентными, чтобы проводить производственное обучение?
- Насколько оснащено Ваше предприятие современным оборудованием, техникой и т.д., чтобы проводить производственное обучение?
- Как Вы собираетесь стимулировать (поощрять) работников, которые будут заниматься наставничеством?
- Каковы производственные предпосылки практики. Имеет ли право предприятие предоставлять работу несовершеннолетним.
- Соразмерна ли численность практикантов, количеству мест обучения на предприятии. Пригодность помещений, наличие оборудования и инструментов.
- Наличие инструктора для организации и сопровождения практики. Наличие высококвалифицированных специалистов для обучения специальности.
- Существует ли наставничество на производстве?
- Если да, то, как оно действует? (количество, входят ли в штатное расписание, какова оплата, предусмотрена ли мотивация для наставника, по каким критериям назначается наставник, есть ли программа по обучению стажера?)
- Как обеспечивается на вашем предприятии карьерный рост для самого наставника?

- Какая мотивация для наставников используется на вашем предприятии.
- Какие требования для назначения наставником?
- Как вы понимаете преимущества и пользу дуального обучения?
- Как оцениваются вами достигнутые результаты от работы наставника?
- Какие документы составляете на вашем предприятии при назначении наставника?
- На сколько ваше предприятие готово принять на обучение стажеров? (Это рабочие места, обеспечение безопасных условий, оплата во время практики студентам, обеспечение рабочим инструментом)
- В какой степени ваше предприятие нуждается в компетентных сотрудников
- Есть ли у предприятия возможность полностью или частично предоставить площадку и наставника для проведения дуального обучения.
- Дайте описание компетентного сотрудника для вашего предприятия или какими компетенциями должен обладать ваш сотрудник.
- Возможна ли в компании (организации) система наставничества?
- Способна ли компания (организация) внедрить и поддерживать наставничество?
- Может ли позволить руководство компании (организации) лояльность к наставникам?

Задание № 5. Составить практическую задачу для наставника.

Составить производственную задачу для наставника-строителя, металлурга, намотчика и пр. (на ваш выбор), у которого есть «ученик». Задача должна быть связана с производственным обучением «ученика». Задача состоит из двух частей: исходные условия (1), вопрос или задание (2).

Ирина Торопова. Производственная задача для наставника — пекаря специальность ученика «Хлебопекарное, макаронное и кондитерское производство».

Исходные условия: Имеется сырье, оборудование и инвентарь пекаря, необходимо приготовить калач уральский из пшеничного теста на жидкой опаре.

Задание: Определить порядок выполнения рабочих операций для приготовления калача уральского из пшеничного теста на жидкой опаре и кратко рассказать, как это будет сделано: органолептическая оценка качества готового изделия, выпечка изделия, замес теста, замес жидкой опары, формование калача.

Виктор Кривенцов. Задача: Изучение чертежа обмотки катушки трансформатора. Вопросы: 1) Назвать типы и виды трансформаторов. По чертежу определить тип и вид будущего изделия. 2) Определить по чертежу и заказать провод и изоляционные материалы. (марка, тип, вид и количество исходя из маркировки на чертеже. 3) Занести в компьютер станка исходные данные на основе чертежа.

Айгуль Сыздыкова. Задача: Изготовление стержней в стержневых ящиках, для футеровки шаровых мельниц обогатительной фабрики. Метод обучения: наводящие вопросы наставника стажеру. Беседа и дальнейшая проработка.

Подготовить вопросы к стажеру: 1) Какую технологическую документацию необходимо просмотреть для выполнения задания? 2) Что нужно визуально проверить в стержневом ящике? 3) Какие инструменты необходимы для выполнения задания? 4) Соответствует ли маркировка на стержневом ящике технологической документации? 5) Как вы выводятся вентиляционные каналы? 6) В какой последовательности готовится стержневая оснастка? 7) Что используют в качестве разделительного покрытия? 8) Для чего используют металлические каркасы? 9) В какой последовательности вы будете выполнять подготовку стержня? 10) С какой целью и как проводится окраска стержней? 11) С какой целью проводится сушка стержней? 12) Где и как проводится сушка стержней? 13) При каком температурном режиме проводится сушка?

Задание № 6. Составить программу семинара для управления персоналом.

Перечислить темы, продолжительность (часы), методы активного освоения в однодневном семинаре с 10 ч. до 18 ч. (обед 13-14 ч.) для специалистов управления персоналом (отделов кадров) производственных предприятий на тему: «Организация обучения на рабочем месте предприятия». В колонке «лектор» указать себя по теме, по которой Вы готовы обучить работников управления персоналом.

Виктор Кривенцов

Тема	Лектор	Продолжительность (часы)	Метод, прием активного освоения темы
1.Организационно-правовые основы производственного обучения. Договор на организацию практики.	Динисламов Б. старший юрист АО КТЗ	10 ⁰⁰ - 11 ³⁰	Лекция, инструктаж
2.Основные аспекты дуальной модели обучения. Преимущества для участников проекта. Ключевые отличия организации дуальной модели обучения в Германии и Казахстане.	Кривенцов В. Рук. службы наставничества АО КТЗ	11 ⁴⁵ – 13 ⁰⁰	Лекция.
Перерыв на обед		13 ⁰⁰ - 14 ⁰⁰	
3.Агоритм реализации производственного обучения. Участники дуального и производственного обучения. Функции МПО. Взаимодействие, компетенции.	Кривенцов В.	14 ⁰⁰ – 15 ³⁰	Лекция. Работа в группе. Задание: Составить схему организации практики на предприятии.
4.Изучение условий для проведения практик. Учебные рабочие места практикантов (стажеров). Профиль требований для организации практики (рабочих учебных мест).	Худайбергенов Б. директор по производству АО КТЗ	15 ⁴⁵ – 17 ¹⁵	Инструктаж, экскурсия.
5.Подведение итогов.		17 ¹⁵ - 18 ⁰⁰	Обмен мнением.

Ирина Торопова

Тема	Лектор (где Вы готовы)	Продолж., часы	Метод, прием активного освоения темы
Основные НПА, правила организации дуального обучения. Преимущества внедрения дуального обучения от традиционного (работники отдела кадров высказываются о возможности/прохождении производственного обучения студентов на своем предприятии)	Торопова И.С.	1 ч	Беседа с элементами лекции. Словесные, наглядные, проблемно-поисковые
Организация наставничества на предприятии (положение о наставничестве, руководство наставничеством, права и обязанности наставника, стажера). Обобщение результатов работы в группах.	Торопова И.С.	1, 5 ч	Самостоятельная работа в группах, словесные, наглядные, практические
Ведение наставником документации по производственному обучению и профессиональной практике.	Торопова И.С.	0,5 ч	Беседа, Словесные, наглядные,
Организация на предприятии «Школы для наставника». Обобщение результатов работы.	Торопова И.С.	1 ч	Самостоятельная работа в парах
Мотивация работников к наставничеству. Корпоративная культура, нормы и правила поведения на предприятии.		1ч	Беседа, словесные, работа в группах по карточкам
Мотивация работников (стажеров)		1 ч	
Изменения в Трудовом кодексе на 2017 год		1 ч	
Управление временем		1 ч	

Айгуль Сыздыкова

Тема	Лектор (где Вы готовы)	Продолжит., часы	Метод, прием активного освоения темы
------	------------------------	------------------	--------------------------------------

1. Значимость внедрения системы наставничества для бизнеса компании. Обучение наставников.	Сыздыкова А.Ш.	2 ч.	Ролевая игра
2. Сформулировать значимость обучения для бизнеса компании. Проводить анализ потребностей в обучении	Сыздыкова А.Ш.	1ч.	Ролевая игра
3. Стимулировать обучение, создать условия для обучения, давать обратную связь	Сыздыкова А.Ш.	1ч.	Ролевая игра
4. Проводить оценку эффективного обучения	Сыздыкова А.Ш.	0,5ч.	Ролевая игра
5. Составление договоров, и необходимой документации	Сыздыкова А.Ш.	1 ч.	Ролевая игра
6. Планирование: производственного обучения в сотрудничестве с представителем организации обучения	Сыздыкова А.Ш.	0,5ч	Ролевая игра

Эльнур Бекташов

Тема	Лектор	Продолжит., часы	Метод, прием активного освоения тема
Регистрация		09.30-10.00	
Государственная политика и стратегия развития технического и профессионального образования (Нормативные правовые акты ТиПО)	Бекташов Э.М.	10.00-10.50	Лекция
Сравнительный анализ Казахской и Немецкой системы образования ТиПО	Бекташов Э.М.	11.00-11.30	тренинги
Современные подходы к планированию и организации обучения в системе ТиПО (дуальное обучение)	Бекташов Э.М.	11.40-13.00	лекция
Обед		13.00-14.00	
Определение потребности подготовки будущих специалистов для предприятия	Бекташов Э.М.	14.00-15.00	mindmap
SWOT-анализ «Организации обучения на рабочем месте предприятия»	Бекташов Э.М.	15.10-16.40	SWOT-анализ
Кофе брейк		16.40-17.00	
Подготовка наставников для обучения на рабочем месте предприятия	Бекташов Э.М.	17.00-17.40	тренинги
Рефлексия	Бекташов Э.М.	17.40-18.00	тренинги
<i>Просим собой принести ноутбуки и интернет-роутер</i>			

Задание № 7. Разделы «Настольной книги наставника».

Перечислить разделы «Настольной книги наставника предприятия» и выбрать вариант её содержания: справочник, пособие, методические рекомендации, вопрос-ответ, сборник задач с примерами решений. Составить 5 вопросов для лектора в Трире, который нас будет обучать.

Настольная книга наставника предприятия включает разделы:

- Основные участники дуального обучения. Кратко их права и обязанности.
- Нормативная правовая база, регламентирующая ТиПО, дуальное обучение.
- Обязанности и права наставника, стажера.
- Образец положения о наставничестве на предприятии.
- Образцы документов по проведению производственного обучения и профессиональной практики.
- Образцы индивидуальных планов обучения стажера.
- Типы уроков, рациональное применение методов обучения.
- Особенности психологии юношеского возраста.
- Передача личного профессионального опыта.
- Формирование общих и профессиональных компетенций, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.
- Мобильная коррекция профессиональных компетенций обучаемого.

- Повышение мотивации обучаемого к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.
- Приобщение обучающегося к корпоративной культуре предприятия.
- Учебно-методический комплекс наставника (поурочные планы, сборник задач разного уровня, технологические карты, описания и данные станков и изделий, справочники, методическая помощь для наставника и для студентов).

Вопросы к лектору Ремесленной палаты Трир

- Кто и как осуществляет педагогическую подготовку наставников предприятия?
- Кто и как оценивает компетентность наставника предприятия в области педагогики?
- Предложите проект плана-графика прохождения учебного материала студентом одной конкретной специальности, на весь период обучения, как теории, так и практике, включая каникулы, промежуточные и итоговую аттестацию.
- Обучают ли в Германии специалистов среднего руководящего звена (младший инженер), по примеру Казахстана, как это выглядит?
- Меня интересует организация обучения на предприятии, учебные рабочие места, обучающиеся, наставники предприятий. Идеально было бы увидеть - обучение студентов на реальном оборудовании и на товарной продукции.
- Какие критерии или документы используют наставники при составлении плана обучения стажера?
- Какие мероприятия профессиональной ориентации проводятся для привлечения студентов (рабочих) и участвуют ли наставники в них?
- Можно ли посмотреть задания итогового экзамена для студентов энергетики?
- Хотел посетить колледж и предприятия, которые готовят энергетиков.
- Посмотреть план наставника и преподавателя.
- Как обосновать экономическую эффективность производственного обучения на предприятии в условиях непостоянной работы МСБ?
- Как усилить мотивацию к наставничеству в условиях сезонной занятости субъектами малого и среднего бизнеса?
- Насколько целесообразно вводить в классификатор профессий – наставника?
- По каким специальностям, на ваш взгляд, в Казахстане, в настоящее время тяжело внедрить дуальное обучение?
- У нас инициаторами заключения договоров о социальном партнерстве выступают колледжи, как передать инициативу предприятиям?

Обучение мультипликаторов в Ремесленной палате Трир (Германия)

1 день – 6 февраля

Обучение мультипликаторов проводил Курт Эранг – эксперт и преподаватель, обучающий мастеров, наставников и принимающий у них экзамены в регионе Трир.

Для изучения и выбора учебного материала из программы подготовки наставников Германии (курс AdA) были использованы инструменты – метакарточки.

Профиль любого специалиста и профиль (функции) наставника могут быть использованы при составлении квалификационных требований или функциональной карты специалиста или наставника по шкале «менее важно» - «очень важно». Он также используется в формуляре с критериями оценки мастера.

Мультипликатор работает с группой (наставников), а наставник работает с 1-2 учениками.

Мультипликаторы Казахстана, в отличие немецких коллег должны работать не только с наставниками предприятий, но и с собственниками, руководителями и сотрудниками отделов персонала предприятий, для вовлечения их в условия дуального обучения.

Обучающая экскурсия по мастерским учебного центра палаты

Внепроизводственное обучение обеспечивает освоение навыков, по которым предприятие не может обучить из-за технологически однородного используемого производственного оборудования.

Расходы по содержанию центров внепроизводственного обучения несет Ремесленная палата, а также данный вид обучения оплачивается предприятиями учеников. В приобретении оборудования и станков оказывает содействие государство до 70 % от стоимости.

Задачи учебных центров:

- 1) внепроизводственное обучение («выравнивание» уровня требуемых компетенций);
- 2) выполнение заказов биржи труда;
- 3) обучение учеников, не нашедших себя на предприятиях или имеющие судимость.

Учебные центры палаты функционируют уже более 45 лет. В настоящее время они заняты подготовкой к оценке умений и навыков мигрантов. Курсы повышения квалификации проводятся по вечерам и субботам.

Активно проводится PR-кампания по приглашению молодежи в освоение ремесленных профессий. Информационный плакат: «Нас 5 миллионов профессионалов. С малых лет мы возвращаем для этого молодежь» (Аналогия с карьерой профессиональных футболистов – популярных и представляющих большой интерес в Германии).

В центре автомехаников различные марки автомобилей и в среднем парк автомобилей обновляется в течение 12 лет – средняя продолжительность эксплуатации автомобиля.

Зубных техников обучают не преподаватели профшкол, а состоявшиеся мастера предприятий. Важно, чтобы в обучении каждый ученик завершал целостные блоки производственных задач до конца – получал конечное изделие. Преподаватель не стоит у доски перед учениками, он подходит и работает с каждым учеником. Ученица, работающая в Кобленце (родом из Петропавловска, Казахстан) обучается на зубтехника третий год. Говорит, что сразу начала принимать участие в выполнении заказов клиентов под присмотром наставника, как только пришла на предприятие. Для оптимального распределения учебных центров при Палатах учитывается региональный спрос: В Трир приезжают обучаться зубтехники, в Кобленц – мясники и пекари.

Школьным учебным планом с 8 класса предусмотрена практика - 10-дневное посещение обучающих предприятий, гильдий, учебных центров, палат. В настоящий момент в центре при палате проводятся учебные занятия с школьниками 8 класса с целью «прикосновения руками» к отдельным

профессиям (профориентационная работа). Ученики 8 класса в качестве «маляров», «столяров», «металлообработчиков» изготавливают простейшие изделия, которые затем забирают домой – картины, устройство для размотки скотча, разделочные доски, табуретки и пр. Расходы на эти мероприятия несет Палата при поддержке государства. Другая задача этих занятий – дать ученику оценить сложность профессии. Если ученик после занятий решает, что не будет осваивать эту профессию то, это тоже хороший результат. Тогда он не потеряет время в дуальном обучении по этой профессии.

В каждой федеральной земле различаются условия проведения практики для школьников – реализация практических часов. Палаты не всех школьников могут принять.

Одна из проблем в Германии - многие ученики дуального обучения бросают учебу после её начала, при этом предприятие потеряло время на собеседование с ним, предоставило ученическое место, которое будет пустовать до следующего учебного года.

В учебной мастерской для столяров на доске висит обязательное задание для всех учеников 1 курса, которое они должны выполнить за 2 недели. Главное в начальный период обучения – освоение техники безопасности учениками. Полученный в Центре Палаты учеником столяра допуск по технике безопасности признается во всех столярных предприятиях. Удостоверение о допуске по технике безопасности для столяров одинаковое по всей Германии.

С электротехникой школьникам сложнее знакомиться, относительно других профессий, т.к. результаты, процессы наглядно не видны, не осязаемы – абстрактны для них (результаты труда нельзя захватить домой).

В Германии ситуация сейчас изменилась. Раньше мест обучения на предприятиях было мало, а учеников - много. Приходилось мотивировать предприятия. Сейчас наоборот, мест обучения – много, учеников – мало. Многие ученики стараются получить университетское образование.

Учебное задание. На вопрос «Почему предприятиям необходимо и выгодно обучать учеников?» участники отвечают на вопрос с использованием интеллект-карт.

Зачем предприятиям обучать учеников? Экономические выгоды, готовить для себя, под конкретное производство, имидж предприятия, решение социальных вопросов, эффективное использование квалифицированной силы, перспективное развитие, социальная роль, имидж среди потребителей продукции предприятия, вклад в социальную политику государства, сохранение и передача культуры предприятия, обучение, тому, что нужно предприятию, без лишнего теоретического материала, поддержка внутренней системы обучения, новизна, новый взгляд учеников, наставник как сотрудник-«улучшатель», снижение текучести, командность, престиж, меньше простоев оборудования, качественная рабочая сила, финансовый интерес, инвестиции в будущее, дисциплинированные специалисты.

Ответы сведены в схему интеллект-карты:



Упражнение направлено на формирование общего представления о сути и предназначении участия предприятий в дуальном обучении. Понимание и демонстрация общего смысла (идеи), предназначения, сути любого мероприятия, действия приводит к его правильности, успешности. Например, в сервировке стола, для демонстрации выражения доверия и открытости к клиенту соответствующим образом располагают приборы и делают удобными надписи или текст в меню.

Предприятия в Германии на входе вешают надписи «Мы обучаем», подчеркивая причастность к обучению на рабочем месте как важном социальном аспекте, а для них имидже среди клиентов.

Возник вопрос, кому отвечать у доски от группы. Лектор данную ситуацию использовал как обучаемый фрагмент и задал вопрос «Как можно вызывать к доске без принуждения и не затягивая время?» При приглашении обучаемых к ответу или демонстрации выполненного учебного задания можно использовать счет на число, которое назвал участник, или определить участника, который назвал наиболее точное время.

Задание. Составить качества и компетенции наставника и указать «маловажно», «важно», «очень важно». Уча

- коммуникабельность,
- работа в команде
- восприятие критики
- планирование систематическое
- знать и разбираться в людях
- ясно и понятно объяснять
- чистота и порядок
- быть примером ученику
- педагогическое мастерство
- мотивация знание НПА



Основой для составления курса обучения казахстанских наставников взята структура немецкий курс обучения наставников (AdA):

Часть 1. Проверка условий и планирование обучения на рабочем месте (ОРМ)

- 1.1 Преимущества ОРМ
- 1.2 Планирование потребности в ОРМ
- 1.3 Структура системы ОРМ
- 1.4 Выбор профессии на предприятии
- 1.5 Пригодность предприятия для обучения
- 1.6 Оценка подготовительных мероприятий
- 1.7 Согласование задач участниками ОРМ

Часть 2. Подготовка к обучению, прием учеников

- 2.1 Разработка плана обучения
- 2.2 Влияние сторон в ОРМ
- 2.3 Потребности в сотрудничестве и согласовании с партнерами
- 2.4 Использование критериев отбора учеников
- 2.5 Регистрация договоров об обучении
- 2.6 Возможность частичного обучения за рубежом

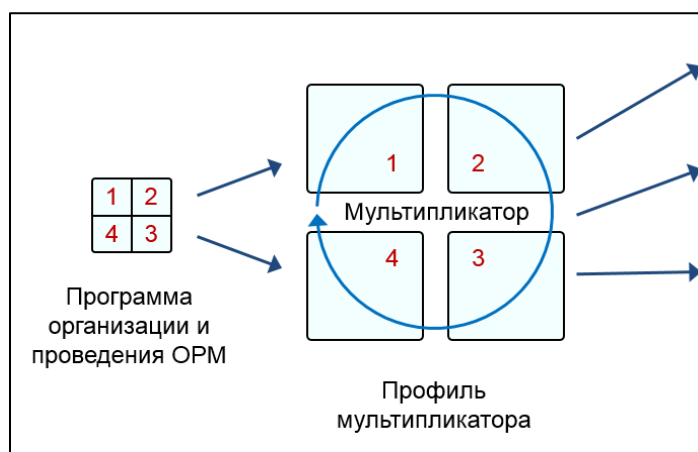
Часть 3. Проведение ОРМ. Самостоятельное обучение на основе типичных производственных процессов

- 3.1 Мотивирующие условия обучения, обратная связь
- 3.2 Подготовка и оценка по итогам испытательного срока
- 3.3 Разработка задач производственного обучения
- 3.4 Методы обучения
- 3.5 Помощь и поддержка во время обучения
- 3.6 Получение дополнительных квалификаций. Ранняя сдача экзамена.
- 3.7 Помощь в решении конфликтов
- 3.8 Содействие социально-личностному развитию ученика

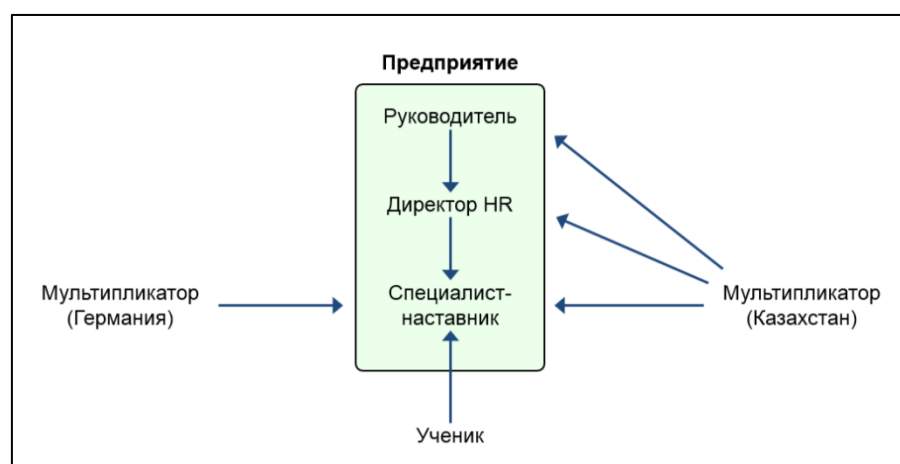
Часть 4. Окончание обучения. Подготовка к успешной сдаче экзамена.

- 4.1 Подготовка к успешной сдаче экзамена
- 4.2 Регистрация ученика на экзамен
- 4.3 Подготовка сертификата, свидетельства
- 4.4 Консультации учеников для последующего повышения квалификации, карьерного роста

Мультипликатор использует части обучения наставника, представляющие функциональные блоки организации педагогического компонента деятельности наставника:



В отличие от немецкого мультипликатора казахстанский мультипликатор для массового «запуска» обучения на рабочем месте должен взаимодействовать как со специалистами-наставниками, но прежде с руководителями предприятий и директорами, специалистами управления персоналом, отделов кадров предприятий. Для показа отличия в работе мультипликаторов участниками составлена схема:



Рефлексия 1 дня

- «Мы ставим вопросы, кое-что получаем – буклет по выгодам, предложения по настольной книге, использование интеллект-карт, профиль наставника. Из текста перевода приходится додумывать целостность содержания, т.к. преобладает дословный перевод речи лектора»;
- «Нами введена определенность с ожидаемым результатом. Иногда отвлекаемся на мелкие вопросы, тратим время. Лектора необходимо дослушать, а затем задавать вопросы, обсуждать свои примеры. В настольную книгу наставника включить больше подробных инструкций, без перегруза. Специалист-наставник занят производством, излишним отвлекать его нельзя. В отличие от немецких, наши наставники не заинтересованы в обучении на рабочем месте (ОРМ). Они закрыты,

пессимистичны – «зачем это, оно (ОРМ) не будет работать». В книге для наставника использовать простой вариант систематизации материала в виде пошаговых инструкций»;

- «До приезда нами не согласованы понятия, термины, наш заказ на настольную книгу наставника, учебную программу. Надо интенсивно спрашивать лектора. Трудно выделить полезное первого дня, но пришли к пониманию, что нам необходимо. Толстой книга для наставника не должна быть, например, правила дуального обучения, то, что необходимо наставнику. Переводчик вносит свое содержание, о котором не говорит лектор. Завтра необходимо записать вопросы и обозначить наши пожелания»;
- «Мы не давали сказать лектору, он должен полностью рассказать о тех инструментах, которые он приготовил. Нам надо научиться применять эти инструменты обучения, чтобы в Казахстане проводить не лекции, а деловые, ролевые и организационные игры»;
- «Нужен дифференцированный подход, масштаб и уровень готовности предприятий разный, при обучении нельзя собирать более 10-15 человек. НПА важны, т.к. у каждого предприятия свои производственные регламенты и стандарты. Они должны учитываться при разработке программы практики. Наставнику важно, чтобы студент «прикоснулся» и начал осваивать виды работ на рабочем месте. Показалось, что лектор не ожидал нашего напора вопросов и мнений, не учел наш опыт. Мы должны весь преподаваемый материал примерить на себе. Нужно удерживать наш заказ и интерес. Если будем просто копировать, то ничего не получится. Ярko сегодня была показана роль учебных центров при палатах, и как происходит в них профориентация школьников. С учетом дифференцированного, отраслевого подхода, считаю, нужна общая форма для наставника в виде учебного пособия, книги»;
- «Весь материал знакомый, необходимо удерживать цель поездки и вникать в содержания учебного материала, осваивать новые знания в обучении наставников»;
- «Выяснила роль Палаты и ту ответственность, которую навязывают в Казахстане по вопросу трудоустройства, наставничества, оплаты студентам. Большое впечатление от самого учебного центра, взяла на заметку для наших учебных центров по вопросу организации ПК для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин.»;
- «Нам нужно сдерживать свой темперамент. Прерывать лектора только конкретными и полезными вопросами, направляю содержание в русло

нашего интереса. Пособие для наставника не должно быть жестким, может включать образцы примеры документов, описания конкретных производственных ситуаций наставника и ученика и пр.».

2 день – 7 февраля

Приветствие исполнительного директора Ремесленной палаты Трир Акселя Беттендорфа

Вступил в должность исполнительного директора в октябре 2016 г. Большинство членов палаты малые предприятия до 5 человек. Учебным мастерским палаты более 40 лет по подготовке: автомехатроников, специалистов по покраске автомобилей, антикоррозионщиков, парикмахеров, зубных техников. Сейчас вместо старого здания возводится новый учебный центр стоимостью 44 млн. евро (30 % - палата, 70 % - государство). Особенность этого центра, что он будет первый учебный центр в Германии, соответствующий параметрам «пассивного дома», когда потребляемая тепловая энергия примерно равна выделяемой тепловой энергии. Ремесленная палата является «удлиненной рукой» предприятий, выражает и защищает их интересы. С Ремесленной палатой сотрудничают более 200 экспертов-преподавателей.

Трудозатраты сотрудников палаты на поддержку и проведение профессионального обучения (предприятия, учебные центры) составляют 60 % от общего объема работ. Наши предприятия-члены очень специализированы – столяры по окнам, мебели, полам и т.д. Эти детальные специализации мы должны учитывать при обучении на рабочем месте предприятий и в учебных центрах. Наши сертификаты по итогам обучения действительны по всей Германии, а также в тех странах, с которыми мы сотрудничаем.

Эльфрида Вагнер, руководитель проекта для поддержки деятельности мультипликаторов в Казахстане решили от Ремесленной палаты Трир подарить НПП и РПП 8 обучающих чемоданов с учебными инструментами и 2 доски.

Метод рассказывания историй (storytelling)

Лектор приступил к освоению метода рассказывания историй (storytelling) как инструмент внесения закрепляющих иллюстраций.

Пример 1. Женщина-пекарь на экзамене все делала неправильно, но с таким эмоциональным и чувственным настроем она обо все этом рассказывала – как сделать бутерброд и в него положить листья салата, что лектор ей поставил «4», и с того времени, он не может просто так проходить мимо пекарен и кулинарий. Лектор считает, что условие и основа любого профессионального успеха, это восхищение своим делом.

Пример 2. В школьном возрасте лектор был полным. Один учитель физкультуры заставлял его подтягиваться на турнике, что вызывало у других смех, а у него переживания и боязнь к физкультуре. Пришел новый учитель физкультуры и предложил играть в футбол, тогда одноклассники стали звать лектора к себе в команду быть вратарем. И радовались, когда он шел к ним.

Он им был нужен. Таким образом, первый учитель выделял его слабые стороны, а второй нашел его преимущества. И в обучении наставников нужно опираться на сильные стороны каждого обучаемого.

Презентация о назначении мультипликаторов

Обсуждение слайдов о назначении мультипликаторов. На слайдах не должно быть много текста – «коротко и просто» (KISS).

При обучении информацию выдавать коротко и просто, лучше наглядно, использовать ролевые игры для разрешения ситуаций, возникающих на производстве между наставником и студентом. Главная задача – научить наставников как действовать в той или иной конфликтной ситуации: это обязательно индивидуальный подход, быть доброжелательным, проникнуться ситуацией, проанализировать ее, найти конструктивное решение и не забывать про обратную связь. Сообща определять задачи мультипликаторов и выделять факторы успеха мультипликации.

Слайды: 1) Предназначение мультипликаторов; 2) Выбор мультипликатора; 3) Задачи мультипликатора; 4) Ожидания от мультипликатора; 5) Факторы успеха мультипликатора.

1) **Предназначение мультипликаторов:** персональный контакт с целевой группой; доверие к группе; разъяснение в необходимости для предприятий (раньше проводили агитацию, сейчас много мест обучения на предприятиях, учеников мало; один отец дал автомобиль ученику для стимулирования его; в настоящее время мультипликатору нет необходимости ходить на предприятия); распространение и поддержка формального и неформального обучения; мотивация всех участников.

2) **Выбор мультипликатора:** соответствующие интеллектуальные и физические навыки; принято, что обучение происходит через руки, т.е. активные и внешне проявляемые действия.

3) **Задачи мультипликатора:** посредник между интересами наставника и требованиями к обучению AdA; помощник при выборе учебного содержания и методов пояснения; объясняет время и место обучения (кому? где? что?); объясняет наставникам, чтобы предотвратить травмы учеников на рабочем месте – охрану труда, технику безопасности на производстве; помощь при предоставлении информации (инструкции, модели, материалы); учитывать структуру группы и её коммуникативный профиль; создание доверительных и благоприятных условий для работы в группе; обучает составлять карту оценки ученика, его поведения для подведения итогов по завершению испытательного срока. Если в задачах указать «он (мультипликатор) должен», ты построим профиль мультипликатора. На основе профиля специалиста можно составить карту оценивания ученика после испытательного срока при указании требований к умениям, знаниям и степени важности.

4) **Ожидания от мультипликатора:** передача наставникам своих профессиональных знаний; использование новых подходов, новаций, генерация идей, придание творческого импульса наставникам, поддержка

инициатив; персоне, которой доверяют и уважают в команде наставников (мультипликатор как сотрудник предприятия); является коллегой одного уровня, партнером наставника; пример для подражания и мотиватор.

5) **Факторы успеха мультипликатора:** нельзя говорить «я лучше знаю»; кооперация, совместная работа; мотивация; позитивная доброжелательная атмосфера; соответствие и учет философии предприятия (миссия, кредо, слоганы).

Альберт Овер. В Германии предприятие имеет право обучать только тогда, если на нем есть хотя бы один сотрудник, который (наряду со своей профессиональной квалификацией) также компетентен и педагогически.

Порядок обучения мастеров и наставников в:

- ремесленной палате
ученик → рабочий-специалист (подмастерье) → **мастер** (имеет право открыть предприятие и обучать учеников);
экзамен на мастера состоит из частей: практической, теоретической, бизнес-администрирование, педагогика (навык к обучению учеников);
- торгово-промышленной палате
ученик → профессиональный **работник** (специалист) → **наставник** (обучение
сотрудника педагогике, навыкам к обучению учеников.

Обучение мастеров за 3-4 года обходится 4 тыс. евро, 2 раза в неделю по вечерам с 18:00 ч. до 21:00 ч.

Обучение имеет 90 %-й результат, если обучаемый выполняет действия – «обучение через руки», обучение посредством действий. В Германии недостаток учеников. Собственники предприятий стараются заинтересовать учеников остаться работать.

Задание для ролевой игры: Воспроизвести конфликтную ситуацию между наставником и учениками на производстве, выяснить причину конфликта и предложить варианты её решения. Этапы: 1) описать ситуацию, 2) сыграть роли мультипликатора, наставника и учеников в ситуации и продемонстрировать пути решения конфликта.

Группа № 1. Конфликт возник между учениками из-за того, что один не убрал рабочее место в конце рабочего дня.

Решение: Наставник обвинил обоих учеников и принял решение об уборке обоими учениками рабочего места в обеденное время.

Плюсы демонстрации (+): реальность ситуации, ученик правдиво рассказал об уважительной причине и не считал себя виноватым.

Минусы демонстрации (–): наставник не поверил ученику и не стал выяснять причину, и выбрал способ коллективного наказания за нарушение трудового распорядка.

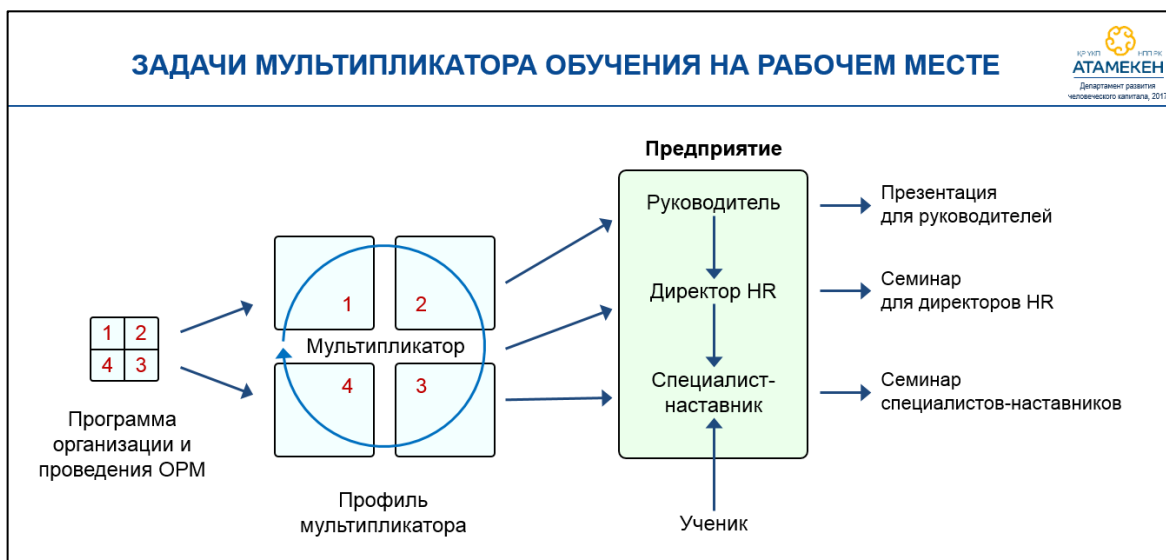
Группа № 2. Ученик часто опаздывает на предприятие, мультипликатор об этом сообщает наставнику.

Решение: Наставник после оценки ситуации предлагает ученику приезжать на предприятие на служебном автобусе, который проезжает на далеко от места проживания ученика.

Плюсы демонстрации (+): наставник провел анализ предыдущего периода, наставник проникся ситуацией, принял конструктивное решение (нарисовал при объяснении ученику), наставник вел себя тактично.

Минусы демонстрации (–): не ознакомил ученика до обучения о возможности пользоваться служебным автобусом, об опоздании узнал от мультипликатора, а не сам узнал.

Для составления программы обучения и книги наставника необходимо систематизировать нужное содержание из 4-частей немецкой программы на 120 часов и включить необходимое казахстанскому наставнику с учетом его функций – полного цикла действий. После построения всей рамки и содержания, можно варьировать по часам частям и модулям обучения, как для руководителей предприятий и специалистов HR, так для производственных наставников.



Рефлексия 2 дня

- «Учебный материал и методики можно адаптировать под обучение в Казахстане. Продуктивный инструмент – это ролевая игра. Немецкие коллеги все делают тщательно. Мы поняли, что все надо, и решили оставить все 4 части для обучения наставников, которые будем наполнять казахстанским содержанием для наставников»;
- «Повернули содержание в нашу сторону, с учебной ситуацией справились, оказалось - не проблема. Записали, какими качествами, компетенциями должен обладать наставник. Нельзя всех учить одинаково, и это должен уметь и наставник, и мы. Наставник должен знать учебное планирование, уметь оценивать студента, использовать для

обучения, как технологическую карту, так и программу обучения на рабочем месте. Составлять и разрабатывать учебную программу ОРМ, учебно-производственные задания, а также оценивать степень и правильность их выполнения учеником»;

- «Наставник должен уметь дать учебные задания, требования для квалификационного экзамена. В книге для наставника включать производственные задания как форма и содержание экзамена»;
- «Все на себя тянут, мы хотим сделать идеальную программу для обучения наставников. Нужно иметь в виду минимальный и максимальный вариант книги для наставника, в т.ч. НПА, ссылки на документы, глоссарий и пр.»;
- «Наставников никто не отпустит на долго. Можно начать однодневные семинары с сотрудниками HR-подразделений предприятий для вовлечения в ОРМ. Программа обучения должна быть гибкой – НПА, экономические выгоды ОРМ и др.»;
- «ОРМ для наставников мультипликатор также проводить на рабочем месте. На заводе 8 специалистов получают зарплату из колледжа за ОРМ. Я сначала эти 8 специалистов обучу, а затем с ними в цехах, на рабочих местах будущих наставников. При этом 8 специалистов-мультипликаторов должны быть обучены по всем 4 частям. В книге наставника должно быть все – от как встретить студента, до проводить его»;
- «Для поддержки наставничества можно оптимально использовать ресурс 60 % времени, трудозатрат и финансов на оплату наставника, мастера производственного обучения и преподавателя специальных дисциплин»;
- «У каждого региона, палаты свои особенности. Можно сначала проводить ознакомительные, информационные встречи с собственниками, руководителями, директорами подразделений (HR) предприятий, в группах, а не с каждым в отдельности. Нашим результатом здесь должна быть типовая (рамочная) программа обучения наставников. После обучения наставников в регионе, оценки их достижений, я проведу отбор потенциальных мультипликаторов для своего региона. Обучение наставников должно быть объемом не менее 1 модуля – 45 часов. Программа должна быть в модульном варианте для последовательного и гибкого освоения»;
- «Надо доопределить название учебной программы. Например, - Программа организации ОРМ на предприятии»;
- «Определила для себя компетентность мультипликатора, ответственность. От его умений вести переговоры и убеждать

руководителя предприятия зависит судьба ОРМ. Считаю, что 90% успеха – это как ты убедишь предприятие».

3 день – 8 февраля

Суть семинара - не говорить, как делать, а делать. Наставники должны знать и уметь преподавать. Методы преподавания наставники выбирают сами, а результат обучения описан в программе. Каждый курс индивидуален. Лучший контроль – это результаты экзамена. Мы исходим из доверия к наставнику, сотруднику. Такой подход называется «академическая свобода».

Главное при проведении обучения – наставник должен научить ученика самостоятельно учиться, задача мультипликатора – научить этому наставника. Еще одна «методическая изюминка» - сложные задачи лучше объяснять и делать пошагово.

По мнению преподавателя, который провел семинар для столяров в г. Алматы (январь, 2017) – современные станки по мебели стоят, но ученики на них не работают. До 18 лет учеников допускают к оборудованию на казахстанских предприятиях.

Упражнение на основе контрольных вопросов для будущего наставника.

8 вспомогательных вопросов для обучения наставников и подготовки ОРМ

Вопросы	Примеры	Примеры
Какие места ОРМ должны использоваться для достижения целей обучения из соответствующего Положения об обучении профессии?	Отдел, офис обучения, учебное помещение	
Какие цели обучения не достигнуть на предприятии?	Специализированные ИТ-знания	
Как и где можно обучить содержанию этих (выше) целей?	Дополнительные курсы	
Какие методы обучения можно использовать при ОРМ?	Проекты	
Какое оборудование потребуется?	Специальные компьютерные программы	
Какие временные рамки обучения?	Неделя	
Какие изменения нужно внести на предприятии для достижения целей обучения?	Приобрести компьютерные программы	

Кто обучает на предприятии?	Наставник	
-----------------------------	-----------	--

Иногда предприятие, даже в Германии, не понимает, что делать с пришедшим на обучение к ним учеником. Вышеуказанные вопросы могут быть одним из инструментов для организации ОРМ.

Лектор при приеме экзаменов у будущих наставников, часто выполняет роль ученика. Оцениваемые наставники должны продемонстрировать педагогические компетенции по отношению к ученику при обучении его отдельным задачам из их профессиональной деятельности. Наставники сами заботятся о необходимых средствах для экзамена, поэтому лектору пришлось один раз забивать подкову в настоящее копыто с частью конской ноги, из который вытекала желтая жидкость, а также быть учеником массажиста, который свободно демонстрировал приемы массажа на его теле, которые затем долго о себе напоминали.

В основе профессионального обучения специалистов в Германии, в т.ч. наставников, лежит цикл полного действия, включающий фазы: информирование, планирование, выбор решения, исполнение, контроль, оценивание.

Программа обучения наставников, также опирается на указанные фазы:

- Часть 1. Условия на предприятии. Планирование ОРМ (информирование, планирование);
- Часть 2. Подготовка ОРМ (выбор решения);
- Часть 3. Обучение на рабочем месте (исполнение, контроль);
- Часть 4. Проведение экзамена (оценивание).



Модель полного действия на примере приготовления блюда ученика с наставником

Фазы	Пояснения	Пример «Повар-наставник и ученик»
Информирование	Ученик получает сложное задание. Нужно собрать информацию. Наставник может ему помочь.	
Планирование	Возможна самостоятельная работа. Например, перечень материалов который нужен?	
Выбор решения	Что должно быть предпринято? Возможна консультация у наставника.	
Исполнение	Ученик действует самостоятельно. Наставник дает ему свободу.	
Контроль	Самоконтроль. Достигнута ли цель? Ученик сопоставляет «что надо было» с тем «что есть».	
Оценивание	Самооценка учеником. Допустима оценка ученика наставником. Критерии оценки доступны, свободны.	

Шкала оценивания на экзамене действий наставника:

Баллы	Характеристика	Оценки Германии	Оценки РК
0 – 29	«очень плохо»	6	2
30 – 49	«недостаточно»	5	?
50 – 66	«достаточно»	4	?
67 – 81	«удовлетворительно»	3	3
82 – 91	«хорошо»	2	4
92 – 100	«очень хорошо»	1	5

Оценочный лист для экзамена наставника:

Оценочные критерии	Кол. баллов	Замечания
1. Анализ дидактики (10 баллов) 1.1 Тема точно сформулирована и совпадает с Положением об обучении профессии 1.2 Цели и компетенции относительно ситуации сформулированы конкретно 1.3 Сам представил, правильный сценарий, все учтено и показано 1.4 Пошаговое представление хода работы 1.5 Подытоживание общего хода работы		
2. Анализ методики (15 баллов) 2.1 Вся информация представлена, озвучена 2.2 Выбор подходящего метода 2.3 Применение нужного метода 2.4 Анализ собственных действий и действий ученика		
3. Оценка практической задачи (25 баллов) 3.1 Приветствует ученика и создает позитивную атмосферу 3.2 Охрана труда, гигиена, здоровье, конфиденциальность 3.3 Правильно указал шаги обучения 3.4 Дает возможность действовать ученику, не объясняет долго, помогает при необходимости 3.5 Точно изъясняется 3.6 Исправляет ошибки, устраняет пробелы знаний 3.7 Использует все для практического задания, готовность материалов для обучения 3.8 Использует открытые вопросы 3.9 Индивидуальное поведение (жестикуляция, мимика, язык тела и пр.)		
4. Профессиональная беседа (50 баллов)		

Проведена демонстрация практической задачи для наставника, который обучает ученика сервировать стол. Дополнительно, по инициативе участников, потренировались на фигурном завязывании шарфа.

Рефлексия 3 дня

- «В нашем тренинге для наставников завода 2 дня по 4 часа присутствуют все темы из 4 частей. Тренинг направлен на наставника, обучающего стажера, а не студента дуального обучения»;
- «На основе 4 частей AdA составлять раздел программы для казахстанских наставников затрудняюсь. Выделяю три целевые категории обучения – топ-менеджеры, наставник от колледжа и завода, наставник у станка. Для них надо общее из корпоративного кодекса. Для 1 категории – презентацию, для 2 и 3 категории – полный курс, это специалисты без педагогических основ. Информацию нужно давать в сжатом виде фрагментами, модулями текстом 12 шрифта не более 1 страницы формата А4»;
- «Вспомним цикл полного действия, который нам дали. Он хорош для использования. На нем мы можем отрабатывать, как обучать и оценивать студента»;
- «Сегодня работали продуктивно, надо было так работать. Мы наметим программу общую для наставников, а содержание можно добавлять по различным отраслям. НПА должны быть в отдельной главе, разделе настольной книги наставника»;
- «Изложение перевода затрудняет осмысление передаваемого лектором содержания»;
- «Мы как мультипликаторы должны быть "напичканы" всеми методиками и содержанием, чтобы подстраиваться под обучаемых. Я должен уметь применять все имеющиеся педагогические средства в различных ситуациях. Одна из главных функций мультипликатора и наставника регулярно совершенствоваться. При необходимости обучать и металлургов, и строителей, при этом излишне не умничать»;
- «У меня сложился механизм работы с сотрудниками управления персоналом крупных предприятий. Надо ранжировать предприятия по величине, степени готовности, лояльности к обучению на рабочем месте»;
- «Я только здесь понял, зачем эти четыре части для наставников»;
- «В голове пока сумбур, мне кажется, упорядочение нужно начать со структуры немецких частей»;
- «Сначала хотели убрать некоторые немецкие части, затем оставили, осознали их необходимость через призму казахстанского содержания»;
- «Если бы тексты учебных материалов были заранее переведены, мы оптимально использовали бы время. Время уходит на организационные моменты»;

- «Цикл полного действия может пригодиться при разработке профессиональных стандартов»;
- «В индивидуальные отчеты о поездке включить план действий с указанием разделов, которые каждый из нас будет составлять»;
- «По-разному придется работать с разным уровнем бизнеса. Думаю, что буду подключать опытных HR, а затем учебные центры. Беспокоит психологический аспект по мультипликации наших коллег, их готовность восприятия тебя как мультипликатора».

4 день – 9 февраля

Задание: Запланировать недельный семинар для будущих наставников с опорой на немецкие части с графами – тема, время, метод. На основе немецкой программы для наставников разработали вариант недельной программы обучения для казахстанских наставников.

Понедельник (1 день)

1. Цель и задачи семинара
2. Нормативно-правовое обеспечение ОРМ
3. Преимущества и выгоды ОРМ
4. Структура и планирование ОРМ
5. Согласование задач участников обучения (направление, договор, дневник)
6. Готовность рабочего места
7. Отбор учеников предприятием

Вторник (2 день)

1. Входная диагностика ученика
2. Разработка плана ОРМ на предприятии
3. Мотивация, обратная связь с учеников
4. Типовые учебные планы, программы, квалификационные требования, профессиональные стандарты
5. Производственные процессы, задачи (перечень)
6. Корректировка планов

Среда (3 день)

1. Психолого-педагогические основы
2. Методические приемы и средства, их применение
3. Повышение квалификации, саморазвитие
4. Обучающие техники, приемы передачи компетенций (активные, пассивные)

Четверг (4 день)

1. Совместный анализ (рефлексия) действий ученика
2. Схема коммуникации
3. Инструменты мотивации, обратной связи
4. Творческий поиск ученика для улучшения производства (новации)

Пятница (5 день)

1. Виды и критериальное оценивание ученика (оценочные листы)

2. Контроль заполнения дневника, проведение текущего контроля, квалификационного экзамена (комиссия, документы, свидетельство)
3. Консультации по карьерной карте

В табличном варианте:

Понедельник (1 день) 1. Цель и задачи семинара 2. Нормативно-правовое обеспечение ОРМ 3. Преимущества и выгоды ОРМ 4. Структура и планирование ОРМ 5. Согласование задач участников обучения (направление, договор, дневник) 6. Готовность рабочего места 7. Отбор учеников предприятием	Вторник (2 день) 1. Входная диагностика ученика 2. Разработка плана ОРМ на предприятии 3. Мотивация, обратная связь с учеников 4. Типовые учебные планы, программы, квалификационные требования, профессиональные стандарты 5. Производственные процессы, задачи (перечень) 6. Корректировка планов	Среда (3 день) 1. Психолого-педагогические основы 2. Методические приемы и средства, их применение 3. Повышение квалификации, саморазвитие 4. Обучающие техники, приемы передачи компетенций (активные, пассивные)
Четверг (4 день) 1. Совместный анализ (рефлексия) действий ученика 2. Схема коммуникации 3. Инструменты мотивации, обратной связи 4. Творческий поиск ученика для улучшения производства (новации)	Пятница (5 день) 1. Виды и критериальное оценивание ученика (оценочные листы) 2. Контроль заполнения дневника, проведение текущего контроля, квалификационного экзамена (комиссия, документы, свидетельство) 3. Консультации по карьерной карте	Экзамены: 1) теоретический через 2 недели – 70 вопросов в течение 3 часов; 2) практически через 1 неделю – практическое задание (15 мин), профессиональная беседа (15 мин)

После обучения через 2 недели для наставников проводится теоретический экзамен, в котором 70 вопросов (ответы – да, нет). Вопросы составляются и утверждаются Федеральным институтом профессионального образования Германии. Через 1 неделю проводится практический экзамен, состоящий из практического задания и профессиональной беседы.

Стоимость экзамена 80 евро, пересдача 350 евро. Учебный курс для наставников в объеме 120 ч. стоит 500-600 евро.

Для содержательного закрепления лектор по каждой теме разработанной программы дал задание указать 5 вопросов и распределить по темам соответствующие нормативные правовые акты профессионального образования Казахстана.

Рефлексия 4 дня

- «Лектор дал сегодня возможность работать самостоятельно по нашим задачам»;
- «Было понятно, что делать, конкретно расписали программу, что будем давать наставнику в течение недели. Стало понятно, чем будем заниматься при обучении наставников»;
- «Наметили задачу для НПП – придать статус и узаконить занятие "специалиста-наставника"»;
- «Для мультипликации обучения на рабочем месте мы пока не разделяли виды бизнеса, хотя в крупном бизнесе производственное обучение

быстрее выстраивается и ощутим эффект. В малом бизнесе все сложнее. Нужно менять подход, вовлекать через понятные, простые аргументы. Колледжи не привыкли к такой работе, когда один студент идет на одно предприятие. Им удобно группами распределять студентов. Надо выгоды для малого бизнеса разложить по полочкам, чтобы сразу становились понятными плюсы ОРМ. Мне стали отчетливее видны задачи, которые должна решать Палата предпринимателей области»;

- «Нам еще потребуются обсуждения по программе, возможно онлайн-режим, т.к. еще много вопросов будут возникать. Можно использовать модули как отдельная часть их четырех»;
- «В программе надо иметь все содержание, а темы отдельного семинара выбирать в зависимости от готовности группы, или иметь начальный блок аналогично "курсу молодого бойца"»;
- «Важно в составлении программы идти от конечного результата – компетенций, функций наставника предприятия»;
- «Мы должны отойти от избыточного подхода в преподавании как в колледже. Наставник несет свою идеологическую составляющую. Лишнее сразу же будет отвергнуто на производстве. Мы увлекаемся внешними, второстепенными и поверхностными вещами – модули, часы, информация, надо опираться на конкретные необходимые умения наставника предприятия. Нужно воспользоваться этим обучением и обкатывать части программы на себе. Избыточная теория наставником-производственником не будет воспринята, это надо учитывать. Наша проблема – мы идем по пути наименьшего сопротивления»;
- «Я четко увидела логику четырех частей подготовки наставника»;
- «У нас есть возможность на форуме 22-24 февраля 2017 г. обсудить наработки программы подготовки наставников в групповой работе. Обсудить плюсы и минусы. Хорошо, что среди нас есть производственники, которые своевременно поправляли нас при углублении в теорию»;
- «Необходимо предусмотреть сертификацию наставников после обучения и стимулирование специалистов-наставников на законных основаниях»;
- «Можно составить в табличной форме алгоритм действий наставника, специалиста отдела кадров, мастера производственного обучения (руководителя практики) и студента»;
- «Наконец то, материал с казахстанским содержанием, а не слепое копирование. Если бы все проекты так отрабатывались, наверное, не было столько барьеров по дуальному обучению».

5 день – 10 февраля

Для построения механизма взаимодействия при организации обучения на рабочем месте участники составили пошаговое взаимодействие ситуации прихода ученика на предприятие и взаимодействие с наставником.

В обучении на рабочем месте наставник определяет виды работ для ученика от простых к сложным и от вспомогательных операций к простым, основным и сложным.



Участники по итогам обучения составляют индивидуальный отчет (до 21 февраля), состоящий из разделов:

- 1) важная и значимая информация, результаты по дням;
- 2) список вытекающих из обучения индивидуальных задач, планируемых действий, в т.ч. составление содержания по закреплённой части книги наставника и мультипликации ОРМ в своем регионе, предприятии.

Руководители проекта Ремесленной палаты Трир по результатам работы группы мультипликаторов (6-10 февраля 2017) предложили провести мероприятия в Казахстане, поддерживающие работу данной группы мультипликаторов (рабочие обсуждения, группы, семинары и пр.) и распространения результатов её работы.

Рефлексия итоговая

- «На 90 % изучили немецкую систему, готовы применять с учетом казахстанских особенностей. Необходимость изменений в законодательстве. Значительная польза от этой поездки, семинара. Прикоснулись к науке о дуальном обучении, надо делать конструктивные выводы»;
- «С 2000 года говорим о дуальном обучении. Важная роль отводится законодательству. Мы начали решать главную задачу с накопленными знаниями, разрабатываем программу обучения казахстанского наставника. Типовая программа под оптимальные для нас сроки. Затем проработать механизм обучения при региональных палатах. С задачей семинара мы справились - структура программы нами выработана. Если бы это делали дома, то не было бы уверенности, что движемся в правильном направлении. Лектор поддерживал и содействовал активизации нашей самостоятельной, групповой работы»;
- «Поездка позволила иначе оценить обучающий курс, который проходил в Казахстане. Действительно все работает, система действует. Иначе увидел то, что делается у нас. Четко определились контуры переноса немецкого опыта на нашей действительность»;
- «Возможно успели бы и больше, нужно учиться конструктивно вести обсуждения с общей пользой для всех»;
- «Приезжало много людей, было много зарубежных поездок, настало время выработать требования, механизм эффективных международных поездок. Много закладывается на этапе подготовки к поездке, формированию заказа на поездку»;
- «Отчетливо увидела роль палат в профессиональном образовании. Выработала план своих действий. Как работника палаты никто меня не уполномочивал обучать, и меня никто не обучал. Благодаря этому курсу все становится на свои места. Правильно сделали, что обучение провели в Трире с опорой на структуру программы обучения немецких наставников, так бы мы не вышли на нейтральный вариант. Организаторы предоставили очень удобную и оснащенную учебными средствами аудиторию, что обеспечило комфортные условия для учебной работы»;
- «У всех были свои мнения, даже противоположные. Ответы при подготовке были разные, а сейчас они имеют общую основу. Я уже знаю, что делать. При региональном совете создан координационный совет специалистов управления персоналом (HR). На совете мы определим одно предприятие, наставников которого начнем обучение. Мы уже использовали площадку совета, когда делились опытом обучения на наставников в г. Шымкент в 2016 г.»;

- «Как показал семинар, и наше руководство должны "увидеть" важность и значимость наставников и мультипликаторов. Для этого нужно информировать, убеждать и просвещать»;
- «Первый набросок тем программы для наставников необходимо составить до форума (22-24.02.17) для обсуждения и критики коллег. Нам нужно между собой поддерживать связь, поэтому нужно создать групповой чат мультипликаторов»;
- «Вначале показалось, что мы не решим поставленную задачу, но в конце недели после споров стали выходить на результаты. Видно было, что все болеют за общее дело – становление обучения на рабочем месте в Казахстане. Считаю, что создалась команда наша. Научился лучшему у каждого из вас – оценке, мастерству педагогики, энергичности, провокационным вопросам и другому»;
- «Для меня важно, что включили в эту поездку, т.к. уже назревало разочарование от безысходности в производственном обучении. По факту многие результаты дуального обучения формальны и иллюзорны. Здесь я работал с удвоенной силой. Теперь нас будут воспринимать совсем по-другому, с надеждой на правильные действия. Я определил, что делать на рабочем месте. Все хотят в Европу, получите европейский уровень жизни через правильную организацию дуального обучения. Наша законодательная база на общем уровне позволяет организовывать обучение на рабочем месте, но есть много деталей, которые затрудняют ОРМ на стадии становления, особенно в МСБ. Один выход - нарабатывать опыт и на его основе менять НПА»;
- «Освоил полезные инструменты, о которых только слышал – интеллект-карты, метакарточки, профили специалиста, метод рассказывания историй, приемы вызова обучаемого к доске, запуск ролевой игры»;
- «Особенностью данной обучающей поездки и, возможно, предпосылками для успешной работы послужили – подготовительный этап перед поездкой (участники выполнили 7 заданий по вопросам мультипликации ОРМ) и ежедневные рефлексивные фазы вечером (участники высказывались о работе за день, своих трудностях, действиях лектора и предложениях для работы на завтра). Опыт участия наших мультипликаторов в семинарах для наставников (Шымкент, 2015-2016), активность в выполнении подготовительных заданий до поездки, рефлексивные обсуждения предопределили и поддерживали положительный эмоционально-чувственный настрой на протяжении всей обучающей поездки. Руководители проекта создали все необходимые условия для эффективной работы группы мультипликаторов»;

- «Хорошая рабочая атмосфера была создана участниками и организаторами семинара. Немецкие партнеры предлагают поддержать такой режим обучения, работы в форме совета или клуба мультипликаторов, который бы собирался 1 раз в 2 месяца»;
- «Подчеркиваю активность работы группы и советую следующую методику, прием, инструмент – оставайтесь индивидуальными, и это даст больший результат в общем деле!»;
- «В первый день вам показалось, что происходящее на семинаре, не отвечает вашим ожиданиям. Профессионализм модератора-лектора проявился в том, что он организовал вашу активную и результативную работу, при постепенном уходе на второй план. Он это делал для того, чтобы инициаторами идей, содержания казахстанской программы для наставников были вы, а не он. В этой работе важна адаптация материалов с вашей позиции казахстанских мультипликаторов. Ваши предложения, мысли для итогового результата, важнее, чем наши. В такой коллективной работе нельзя упустить мнение каждого участника. Мы с радостью наблюдали за вами и вашей работой. Важно поддержать группу мультипликаторов в Казахстане, чтобы она выросла в сообщество мультипликаторов».

Значимое и важное содержание:

- Подготовительные задания и упражнения, выполненные участниками, показали их необходимость для повышения результативности зарубежной обучающей поездки, как самых дорогостоящих мероприятий проекта. Подготовительный этап может выполнять функцию отбора участников через собеседования, интервью и пр. По выполненным заданиям можно оценивать степень самоопределенности будущего участника к обучению и реализации задач в Казахстане;
- Материалы участников подготовительного этапа по содержанию дополняли материалы семинара в Трире и могут быть использованы для книги наставника;
- Ежедневные рефлексивные фазы по итогам работы позволяют выделять значимые и важные содержания работы дня, участникам сосредотачиваться на своих достижениях, опознавании нового и трудностях, а также планировать улучшение своей работы, других на следующий день;
- Профиль специалиста по шкале «менее важно» - «очень важно»;
- Использование интеллект-карт;
- Понимание и демонстрация общего смысла (идеи), предназначения, сути любого мероприятия, действия приводит к его правильности, успешности;

- Первый учебный центр в Германии, соответствующий параметрам «пассивного дома». В строительство учебного центра закладывается передовое и инновационное;
- Трудозатраты сотрудников палаты на поддержку и проведение профессионального обучения составляют 60 % от общего объема работ;
- Метод рассказывания историй (storytelling);
- Принято, что обучение происходит через руки, т.е. активные и внешне проявляемые действия. Обучение имеет 90 %-й результат, если обучаемый выполняет действия – «обучение через руки», обучение посредством действий;
- В Германии недостаток учеников. Собственники предприятий стараются заинтересовать учеников остаться работать;
- Использование ролевых игр при обучении наставников;
- Использование цикла полного действия как ключ к любым компетенциям;
- Немецкие коллеги исходят из доверия к наставнику, сотруднику;
- 8 вспомогательных вопросов для обучения наставников и подготовки ОРМ;
- Модель полного действия на примере приготовления блюда ученика с наставником;
- Шкала оценивания на экзамене действий наставника;
- Оценочный лист для экзамена наставника;
- Схема пошагового взаимодействия ученика с наставником предприятия;
- Руководители казахстанских организаций, предприятий-участников должны "увидеть" важность и значимость наставников и мультипликаторов;
- Обучение наставников должно проходить совместно с мастерами производственного обучения, так как они выполняют общую задачу. Наставнику сложно будет составить программу производственной практики и технологические карты для студента. Если наставнику не помогать, то он просто сбежит.

План задач и действий мультипликаторов на 2017 г.

№	Задачи	Месяц	Ответственные
1.	Составить и издать брошюру для предприятий о выгодах обучения на рабочем месте	март, 2017	Шонаева Л.Ж.
2.	Создать группу-чат для мультипликаторов в фейсбуке	февраль, 2017	Исабеков М.
3	Разработать содержание для книги наставника по темам:		
3.1	Цель и задачи семинара Нормативно-правовое обеспечение ОРМ Преимущества и выгоды ОРМ Структура и планирование ОРМ Согласование задач участников обучения (направление, договор, дневник) Готовность рабочего места Отбор учеников предприятием Виды и критериальное оценивание ученика (оценочные листы) Контроль заполнения дневника, проведение текущего контроля, квалификационного экзамена (комиссия, документы, свидетельство) Консультации по карьерной карте	30 марта 2017 (первый вариант предоставить 21.02.17)	Карлыгаш Оспанова, Айгуль Сыздыкова
3.2	Входная диагностика ученика Разработка плана ОРМ на предприятии Мотивация, обратная связь с учеников Типовые учебные планы, программы, квалификационные требования, профессиональные стандарты Производственные процессы, задачи (перечень) Корректировка планов	30 марта 2017 (первый вариант предоставить 21.02.17)	Виктор Кривенцов, Эльнур Бекташов
3.3	Психолого-педагогические основы Методические приемы и средства, их применение Повышение квалификации, саморазвитие Обучающие техники, приемы передачи компетенций (активные, пассивные) Совместный анализ (рефлексия) действий ученика Схема коммуникации Инструменты мотивации, обратной связи Творческий поиск ученика для улучшения производства (новации)	30 марта 2017 (первый вариант предоставить 21.02.17)	Лязат Шонаева, Жанна Скакова, Ирина Торопова
3.4	Составление экзаменационных материалов и правил проведения экзамена	30 марта 2017	Марат Исабеков
4.	Подготовить документы, письма для придания статуса занятию "специалист-наставник"	15 марта 2017	Лязат Шонаева, Марат Исабеков
5.	Разработать перечень мероприятий поддержки сообщества мультипликаторов	30 марта 2017	Альберт Овер Лязат Шонаева, Марат Исабеков

Список интернет-адресов

- 1) Руководство по организации подготовки наставников производственного обучения. Анне Ламми. Tampere, 2014
www.opf.fi/download/155757_guide_on_implementing_workplace_instructor_training_russian.pdf
- 2) Тестовые вопросы для будущих наставников www.top-aevo.de/ausbilder.html
- 3) Ремесленная палата г. Трир www.hwk-trier.de www.facebook.com/hwktrier
- 4) Торгово-промышленная палата Трир www.ihk-trier.de
- 5) Федеральный институт профессионального образования, Бонн www.bibb.de
- 6) Положения о профессиях (разные варианты поиска и представления) www.bibb.de/berufe
- 7) Форум для наставников www.foraus.de
- 8) Экзаменационный портал дуального обучения www.prueferportal.org



Участники обучающей поездки выражают большую благодарность - г-же Эльфриде Вагнер, руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир), г-ну Курту Ерангу, преподавателю-мультипликатору дуального обучения, г-ну Альберту Оверу, координатору проекта в Казахстане, г-ну Карелу Крицу, экс-руководителю проекта (Ремесленная палата г. Трир), за создание комфортных условий, результативное обучение, подробное информирование и демонстрацию образцов успешного функционирования дуальной системы обучения в регионе Трир, а также за организацию экскурсий по историческим местам Трира.

Фотоматериалы обучающей поездки размещены в группе проекта по адресу:
www.facebook.com/media/set/?set=oa.1462591890438747&type=3

Составили: Исабеков М., Шонаева Л., Оспанова К., Скакова Ж., Торопова И., Сыздыкова А., Кривенцов В., Бекташов Э., 20 февраля 2017 г.
 ☎ +7(7172) 919343, +77013670261
 ✉ m.issabekov@palata.kz

Информация о проекте:
<http://palata.kz/ru/pages/616>
www.facebook.com/groups/RPPTrir/

12. ОТЧЕТ о результатах обучающей поездки в Учебный центр Саксонской экономики, г. Дрезден, 13 - 17 мая 2019 г.

Немецко-казахстанский проект Учебного центра Саксонской экономики (BSW, Германия) и НПП РК «Атамекен» по обучению специалистов предприятий транспорта и машиностроения

Составили: Марат Исабеков, Галия Альмаханова, 24 мая 2019 г. ☎ +7(7172) 600440, +77013670261 ✉ m.issabekov@kazlogistics.kz, isabekovmarat@gmail.com	Группа в фейсбуке «Профессиональное образование и обучение» www.facebook.com/groups/RPPTtrig/
---	---

Индивидуальные задания на обучающую поездку

Для составления индивидуального задания в рамках обучающей поездки Берлин, Дрезден (13-17 мая 2019 г.) составлены следующие вопросы и ответы на них.

Исабеков М., КФ «KAZLOGISTICS»

1. Зачем я еду в Берлин, Дрезден?

Ознакомиться с деятельностью Саксонского учебного центра (BSW), федеральной структурой обеспечения повышения квалификации работников в Германии. Изучить возможности участия Саксонского центра в отраслях транспорта и транспортной логистики.

Целевая задача – сопоставление механизмов и технологий организации:

1) отраслевой системы повышения квалификации работников транспорта и транспортной логистики,

2) национальные и отраслевые системы квалификаций Германии и Казахстана; и выработка реально возможных, ресурсно-обеспеченных шагов.

2. О чем я могу узнать (перечислить предметы интереса с опорой на программу)?

- взаимодействие МЭЭ, ZDH, ТПП, BSW, предприятий и работников
- мотивация для отправки сотрудников на обучение
- затраты – или прямые (к примеру, (частичное) покрытие затрат на обучение или косвенные (путём перезачёта рабочего времени)
- ожидаемые дивиденды
- юридическая сторона
- организация / персонал учебного центра
- общий бюджет, среди прочего – государственная поддержка
- выявление потребности в мероприятиях по повышению квалификации
- поиск тренеров
- помещения для мероприятий – собственные или арендованные; затраты
- пример курса: здесь прежде всего: калькуляция затрат (отдельные статьи) и покрытие затрат (взносы участников, субсидии и пр.)

3. Как я этим воспользуюсь на своей работе -

а) для создания ожидаемых результатов проекта

- разработка схем моделей и механизмов, рекомендаций для применения
- сбор сведений, первичная диагностика и обобщение результатов текущего состояния обучения работников в отраслях транспорта и транспортной логистики
- размещение сведений в группе фейсбука «Профессиональное образование и обучение» www.facebook.com/groups/RPPTtrig

б) для улучшения своей деятельности (в чем?), решения новых задач (каких?)

- в детализации опытом Германии блока № 2 НСК Казахстана по профессиональному обучению, использованию профстандартов (блок № 1 – НПК, ОРК, ПС; блок № 3 – сертификация);
- оценка квалификации специалистов излишне обособленная в теории РК процедура, под статусом, лозунгом «независимой» становится все более формальной. Возможно её необходимо вернуть к её истоку – к месту экзаменации.

4) Как я буду фиксировать и удерживать большой объем сведений, образцов, которые нам будут демонстрировать немецкие партнеры?

- завёл тетрадь, в которой уже записываю вопросы, схемы по теме обучающей поездки, значимые содержания в конспекте и блок-схемах;
- из отчетов предыдущих обучающихся поездок «извлекаю» фрагменты описаний соответствующих организаций, которые будут использованы для постановки вопросов при текущем посещении;
- необходимо запланировать ежедневное подведение итогов в группе, можно во время ужина, для фиксации в записях и обсуждения участниками группы значимых содержаний дня;

- фотофиксация и размещение фотографий с подписями в группе фейсбука.

Альмаханова Г.Ж., ОЮЛ ПКТК

1. Зачем я еду в Берлин, Дрезден?

Уровень аварийности в Германии один из самых низких в мире, несмотря на отсутствие скоростных ограничений на автобанах. Это является следствием значительных инвестиций в НИОРК (научные разработки и аналитику) и в систему обучения водителей (как новых, так и профессиональных).

В разработках и исследованиях занято около 5000 человек на каждый миллион жителей Германии. Это показатель из первой десятки в мире. Казахстан по этому показателю – на 43 месте (688 человек на 1 млн. жителей).

Система подготовки водителей в Германии - одна из передовых в мире, а система подготовки и повышения квалификации водителей – профессионалов является одним из эталонных в Европе.

Цель визита- увидеть организацию работы центров подготовки и переподготовки специалистов, перенять опыт, установить связи с партнерами и внедрить по возможности данные подходы в Казахстане.

На примере конкретных центров квалификации составить примерный бизнес-план и стратегию по созданию аналогов в РК.

Изучить возможность совместной деятельности с Саксонским учебным центром в РК по организации Центра подготовки и переподготовки кадров с привлечением немецких специалистов (привлечь немецких специалистов на примере КИМЕП и Назарбаев Университет за счет грантов для организации учебы и подготовки местных кадров).

2. О чем я могу узнать (перечислить предметы интереса с опорой на программу)?

Необходимо получить знания:

- как сформировать бизнес-стратегию по открытию центра повышения квалификации,
- алгоритм создания Центра,
- составление калькуляции расходов и доходов,
- методики поиска и взаимоотношения с тренерами,
- методы анализа потребности в обучении специалистов,
- методы формирования учебных программ, внесение изменений исходя из потребности.
- взаимоотношения с работодателями, составление совместных программ обучения исходя из потребности предприятий.
- Трудоустройство выпускников Центра. Создание Базы данных предложений и потребности.
- Взаимоотношения с потенциальными грантодателями и донорами.

3. Как я этим воспользуюсь на своей работе –

В Кокшетау планируется создание академии повышения квалификации работников автотранспортной отрасли.

а) для создания ожидаемых результатов проекта

полученные знания и материалы будут изучены на предмет применения при построении модели работы Академии.

Маркетинговая стратегия Немецких центров будет доработана под местные условия и ляжет в основу работы Академии (может быть).

б) для улучшения своей деятельности (в чем?), решения новых задач (каких?)

в РК отсутствует структура по обучению работников автотранспортной отрасли по формату Академии (все специальности по автотранспорту, от водителя до руководителя). Используя немецкие стандарты в обучении и немецких специалистов, в будущем возможна сертификация по немецким стандартам и выдача дипломов немецкого образца, двойной диплом (например по стандарту РОСПА обучают водителей и дают им сертификат по британскому стандарту).

4. Как я буду фиксировать и удерживать большой объем сведений, образцов, которые нам будут демонстрировать немецкие партнеры?

Исходя из плана поездки, разработан перечень базовых вопросов по каждой теме. Подготовлен блокнот для конспектов. Будет проведена аудиозапись (при соответствующем разрешении) или фото фиксация материалов.

Значимые содержания, материалы

Обсуждения участников группы (в отеле)

1. Сосредоточиться на оставшееся время проекта и возможные ресурсы по теме «Отраслевые структуры повышения квалификации и обучения специалистов».
2. В опыте BSW-центра для составления методичек выделить: 1) финансовый механизм, расчет стоимости обучения за курс; 2) составление каталога учебных курсов; 3) сбор потребности предприятий в обучении; 4) процедуры и действия по улучшению качества учебных мероприятий; 5) нормативное обеспечение на уровне земли, федерации; 6) обучение тренеров, преподавателей; 7) ключевые процедуры

- взаимодействия в внешними организациями; 8) мониторинг предприятий производственного обучения.
3. В середине недели (четверг) запланировать обсуждение между участниками группы для оценки текущих результатов. Какие ожидаемые практические результаты должны получить в РК?
 4. Выделить блок практических, конкретных, практических результатов (возможных при существующих временных и финансовых ресурсов) от действий казахстанских участников с опорой на мероприятия и помощь немецких партнеров.
 5. Планировать после каждого выступления обсуждение среди участников группы.

Образовательный центр bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg

6. Bbw – частная организация, сотрудничают с 65 отраслевыми ассоциациями. У ассоциаций есть свои отраслевые образовательные центры. В Германии 350 профессий регулируются.
7. Структура бюджета Bbw: поддержка из Европейского социального фонда (Брюссель) – 8 - 10 %, федеральный бюджет – 60 %, земельный бюджет – 25 %, сами зарабатывают – 5 - 7 %. Предприятиями ничего не оплачивается.
8. 270 сотрудников, из них 260 участники проектов и наемные преподаватели, 10 штатных преподавателей, в основном преподаватели немецкого языка (курсы для мигрантов, беженцев). Они сами заботятся о себе в плане повышения квалификации.
9. Основа работы – реагирование на ситуации рынка.
10. Философский подход не оправдан в проектах. Обычно строят, разрабатывают индикаторы для проектной реализации работ.
11. Только стабильное положение предприятий обеспечивает рабочие и учебные места.
12. Безработица в Германии до 5 %, в Италии, Испании около - 40 %. В Берлине 3,8 млн. человек из них безработных 145 тыс. (половина – местные, половина – мигранты, беженцы). Фактически полная занятость при таком уровне безработицы - 2,2 %.
13. Центр обучением обеспечивает перспективу предприятий. Предприятия максимально загружены. Руководство меньше задумывается о повышении квалификации персонала.
14. Регулярно проводятся встречи со специалистами HR, на которых мы узнаем об изменениях на предприятиях. Используются наработанные прямые контакты.
15. С другой стороны политическая «карусель» партий. Правительство земли всегда заинтересовано в развитии, стабильности. На примере, цифровизации, «Индустрии 4.0» земельное правительство может разрабатывать программы поддержки. Государство «штучно» в зависимости от уровня развитости предприятия показывает как предприятие может использовать цифровизацию. Выделяется до 70 – 80 % финансовых средств. Госпрограмма может быть рассчитана на 5 % предприятий, которым нужна цифровизация. Их опыт далее будет мультиплицироваться. Bbw помогает заявителям составлять заявки, как будущий партнер проекта. Любая активность возникает от материальной заинтересованности. Например, 1 проект стоимостью 2 млн. € в реализации распределяется 60 – 70 % Bbw, 40 % - предприятию.
16. Есть своя школа прикладных искусств, должна иметь 60 % ППС из вузов. Востребованность появилась 10 лет назад. Планировали 600 человек, обучается 1000.
17. В Берлине вакансий детских воспитателей более 3000.
18. Bbw составляет конкуренцию торгово-промышленным и ремесленным платам. Обучает частичным квалификациям. ТПП утверждает для них экзаменационный комиссии.

Центральный союз немецких ремесленников

19. Существует более 60 лет. Выступили представители отделов поддержки бизнеса и профобразования. 110 человек, существуют за счет средств предприятий, без

господдержки. Членство в союзе добровольное, в отличие от ТПП. Является некоммерческой организацией, то есть не извлекает прибыли от своей деятельности и не распределяет ее между участниками.

20. Если предприятие направляет специалиста, ученика на обучение, то получает льготы - вычеты из налоговой базы.
21. Министерство должно видеть, что организаторы освоения бюджетных средств не гоняться за прибылью.
22. Стратегические задачи отдела профобразования на 3 - 5 лет: 1) борьба с уменьшением численности учеников на предприятиях, привлечение перспективных работодателей; 2) создание новых курсов повышения квалификации, 3) обеспечение финансирования обучения в виде господдержки.
23. Частичные квалификации больше распространены среди профессий торгово-промышленных палат. Связано с меньшим разделением труда на малых предприятиях ремесленных палат.
24. Разделение на обучение, независимые экзамены и сертификацию должно учитывать полезность и целесообразность разделения процедур. Разделение процедур только ради разделения, ничего хорошего не даст, все будет разобщено и может быть снижено или не достигнуто качество их проведения.

Посольство РК в Германии

25. Советник по вопросам сотрудничества по дуальному обучению Даурен Тулеов, тел. +49-30-470-07-176. Готовность оказать поддержку в обосновании продолжения проектов по дуальному обучению.

ВВА-проекты департамента поддержки экономики Саксонии

26. Саксония – 4 млн. жителей, из предприятий 93 % МСБ. Инновационный регион. Отраслевые объединения – это и есть мультипликаторы.
27. Виды поддержки: 1) при инвестировании, 2) НИОКР, 3) найм и повышение квалификации, 4) внешнеэкономическая деятельность.
28. С Казахстаном работают с 1993 г. С 2003 г. открыто генконсульство РК в Дрездене.
29. ВВА (Branchenbezogenes Absatzforderinstrument) – проекты развития. В год реализуется 6 - 8 проектов. Целевые группы – предприятия Саксонии, предприятия из-за рубежа. Оптимальные группы обучения до 10 человек, больше – много бюрократии.
30. В обучении по проектам ВВА определены три категории по диаграмме «уровень обучения - продолжительность» - 1) специалисты, 2) генеральные директора и менеджеры, 3) специалисты технические.
31. Результативность обучающих мероприятий определяется опросом после окончания и оценкой реализации договоренностей через полгода после обучения.
32. Мировые концерны как «Volkswagen», «GLOBALFOUNDRIES» и «Deutsche Telekom» делают ставку на специалистов из Саксонии, а также проводят здесь их обучение.

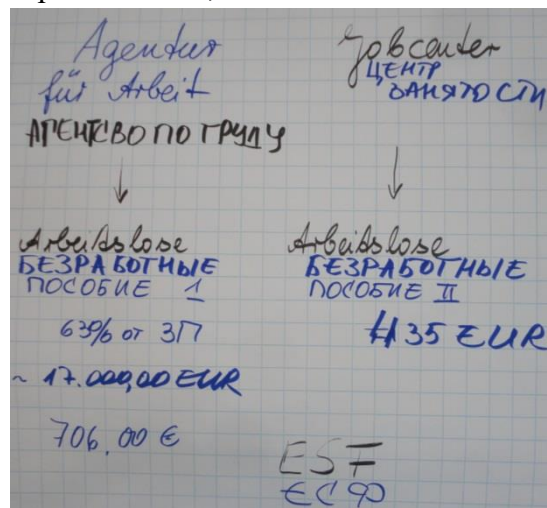
Обучающее предприятие «Spindel- und Lagerungstechnik Fraureuth GmbH»

33. С 1993 г. занимается производством шпинделей и подшипников качения. За прошедшие годы число сотрудников увеличилось с 29 до 350 человек.
34. Бюджет за 2019 г. – 49 млн. €. Главный упор на качество.
35. 1 год обучение из 3 лет ученики полностью обучаются в школе BSW. После 18 недель обучения – промежуточный экзамен, 40 % которого учитывается в конечной оценке. С 1996 года обучение прошло 132 ученика, 80 % из которых остались работать на предприятии. Последние 3 года обучаются ученики из Польши. Расходы на них составляют 2000 € в год, из которых 500 € на изучение немецкого языка.
36. Количество учеников дуального обучения уменьшилось, потому что из 100 % выпускников школ, 70 % идут в вузы, а 30 % имеют низкую успеваемость, из-за

которой работодатели не принимают их в качестве учеников, не проходят отбор или собеседование.

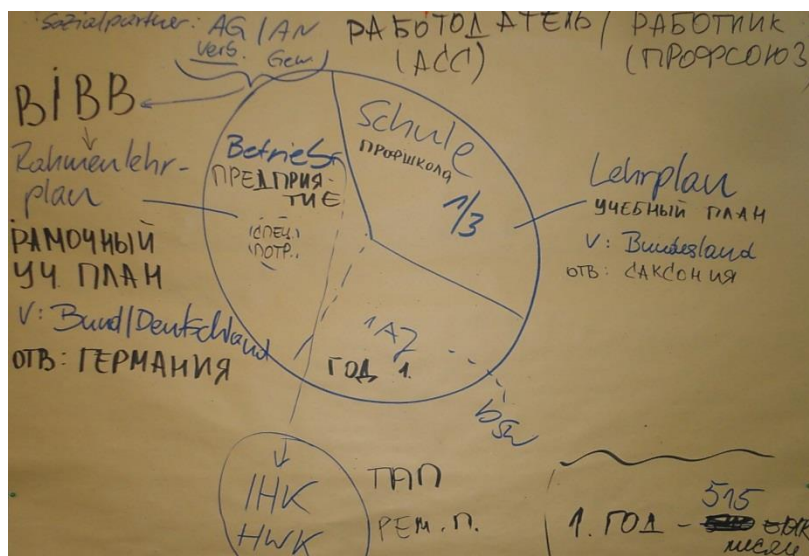
BSW – образовательный центр

37. BSW создан в 1950-60 годах. Входит в Союз образовательных центров, который является «зонтом» на федеральном уровне. Штат 250 человек в 25 филиалах Саксонии. BSW является некоммерческой организацией, то есть не извлекает прибыли от своей деятельности и не распределяет ее между участниками.
38. BSW Саксонии – 10 образовательных центров, не имеющих в собственности зданий и помещений. Используется аренда. Образовательные центры не базируются на предприятиях, а заключают с ними договора дуального обучения.
39. Участвуют в дуальном обучении и повышении квалификации работающих и безработных. Лицензия на повышение квалификации не нужна. Мы ориентируемся на человека, на работника. Услуги – менеджмент обучения на предприятии, контроль за обучением на предприятии и обучение наставников предприятий.
40. Бундестаг принял закон о минимальной зарплате ученика на предприятии 540 €. Сейчас у парикмахеров – 515 €, металлургов – 800 €.
41. Ключевой момент – работа с предприятием на ранних стадиях. У мехатроника в учебном плане Китая и Казахстана больше требований, чем в немецком учебном плане. В КНР в 1 колледже более 10 тыс. учеников. В запуске дуального обучения кто-то должен принять ответственность. Существует четкое разделение между профессиональным и высшим образованием.
42. Ученик в Германии – готовая рабочая единица.



Учебный центр «Bildungszentrum Lausitz»

43. Максимум 200 учеников, 10 учебных помещений.
44. По востребованным профессиям, квалификациям финансирование идет от Федерального агентства по труду (выдают ваучеры). Пример, 1 учебный курс (12 месяцев, группа 8 человек) стоимость $18\,000\text{ €} \times 8 = 144\,000\text{ €}$. Если ученик приступил и не завершил обучение, должен вернуть расходы.
45. Если в течение полугодия после обучения ученик трудоустроится, Агентство премирует учебный центр, если нет, то штрафуют от 500 до 1000 €. Ставка педагога в час – 15 €. Постоянная зарплата штатным работникам, педагогам, гонорар – временным.
46. При первично обучении за ученика Европейский фонд платит – 130 €, предприятие – 70 €.



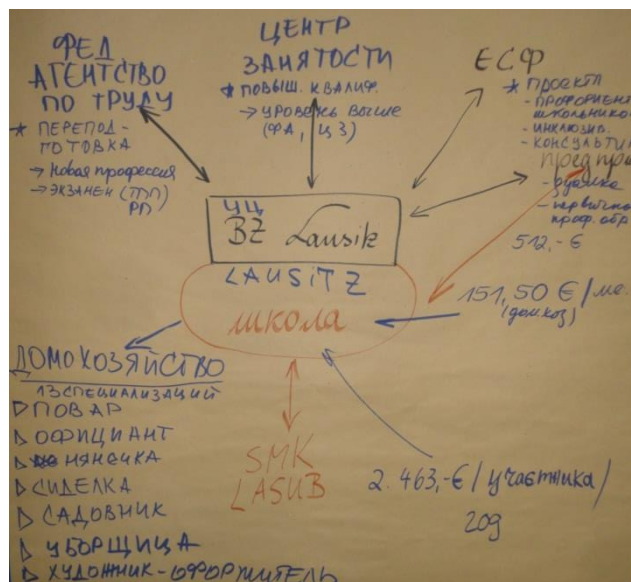
47. Переподготовка – освоение новой профессии, повышение квалификации – повышение уровня квалификации в профессии.

48. По специальности «Домохозяйство» обучение 3 года состоит 13 модулей (специализаций) подготовки: повар, официант, няня, сиделка, садовник, уборщик, прачка, оформитель детских праздников и др.

49. После каждого полугодия и года обучения выдается свидетельство с указанием освоенных предметов, профессиональных квалификаций и оценок. Сертификаты выдаются по итогам освоения завершенных профессиональных умений с указанием видов работ, трудовых функций или задач. Например, по специализации повара, блок «обработка рыбы» 40 занятий по 45 минут. С содержанием (1.1 - 1.4) подготовка рыбы, (2.1 - 2.4) разделка рыбы, (3.1 - 3.5) приготовление рыбы. Сертификаты не регистрируются, доверяют. Сертификат как обозначение того, что умеет делать и знает обладатель сертификата.

50. В договоре между BSW и отелем относительно дуального обучения 1 ученика, детально расписаны расходы, оплачиваемые отелем в BSW за 3 года: 1 год – 771 €, 2 год – 824 €, 3 год – 848 €.

51. Разработана удобная, детальная форма планирования, учета и расчета всех расходов центра. Отчисления в управляющую компанию BSW составляют 12% от запланированного дохода образовательного центра



Рекомендации и задачи для использования, применения

1. При подготовке участников обучающих поездок уделять время обсуждению коммуникативных действий – отслеживание последовательности при задавании вопросов, учет темы при задавании вопросов выступающему, учет прежде заданных вопросов участников и ответов выступающих, и т.д.
2. Учитывать целесообразность (по времени, финансовым ресурсам, экспертам и пр.) при использовании подходов независимого проведения оценивания и сертификации обученных специалистов, работников.
3. Подготовить подробный аналитический отчет об организации и деятельности Саксонского учебного центра, опыта Германии, механизмы в блок-схемах, нормативное и финансовое обеспечение, с конкретными предложениями для применения в НПП и отраслевых ассоциациях.
4. Провести информационный семинар по итогам поездки по ВКС с приглашением в РПП всех заинтересованных предприятий и ассоциаций.
5. Разработать памятку-буклет о шагах создания учебных центров при предприятиях и отраслевых ассоциациях.
6. Составить и издать информационный каталог учебных центров г. Нур-Султан, разместить на сайтах.
7. Разработать памятку-буклет о лучших практиках создания учебных центров при предприятиях в Казахстане.
8. Разработать предложения и направить в МОН РК, МТСЗН РК о систематизации вопросов непрерывного обучения для взрослых на базе учебных центров Реестра НПП.

9. Организовать и провести добровольную пилотную сертификацию тренеров учебных центров и наставников предприятий на базе одного из сертификационных центров Реестра НПП.

Список интернет-адресов

- 9) Образовательный центр Саксонской экономики (Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH) www.bsw-ggmbh.de
- 10) Центральный союз немецких ремесленников www.zdh.de
- 11) Департамент содействия экономике Саксонии <https://business-saxony.com/en/further-languages/russian>
- 12) Образовательный центр bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg www.bbw-gruppe.de
- 13) Обучающее предприятие «Spindel- und Lagerungstechnik Fraureuth GmbH» www.slf-fraureuth.de/ru/home-ru
- 14) Учебный центр «Bildungszentrum Lausitz» www.bsw-ggmbh.de/lausitz
- 15) Сайт «Ремесло» о профессиональном обучении www.handwerk.de
- 16) Перечень профессий с требуемыми знаниями, навыками и особыми требованиями www.berufenet.de

Фотоматериалы

www.facebook.com/media/set/?set=oa.2492573144107278&type=3



Методическая справка о дуальном обучении Германии на основании отчетов об обучающих поездках и международных семинаров составлена Исабековым М.У., декабрь, 2019 г.