

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*

Содержание:

Индивидуальные задания на обучающую поездку	1
Значимые содержания, материалы	2
Рекомендации и задачи для использования, применения	6
Список интернет-адресов	6
Фотоматериалы	6

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/RPPTTrir/

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/RPPTTrir

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 – НРК, 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 обучающих 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 ресурсах) 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 гонятся за прибылью.

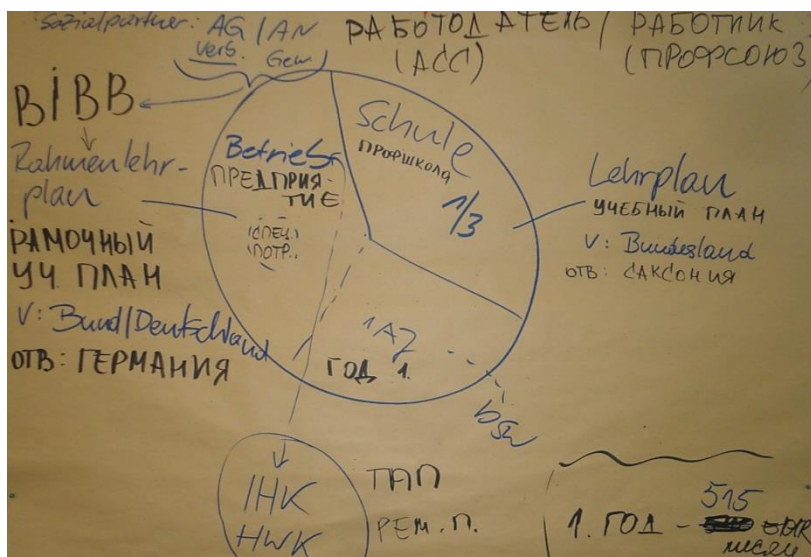
22. Стратегические задачи отдела профобразования на 3 - 5 лет: 1) борьба с уменьшением численности учеников на предприятиях, привлечение перспективных работодателей; 2) создание новых курсов повышения квалификации, 3) обеспечение финансирования обучения в виде господдержки.
23. Частичные квалификации 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.



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.

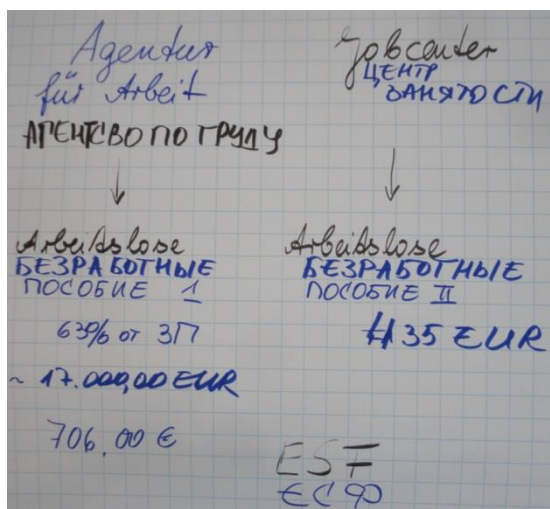
31. Результативность обучающих мероприятий определяется опросом после окончания и оценкой реализации договоренностей через полгода после обучения.
32. Мировые концерны как «Volkswagen», «GLOBALFOUNDRIES» и «Deutsche Telekom» делают ставку на специалистов из Саксонии, а также проводят здесь их обучение.

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 € × 8 = 144 000 €. Если ученик приступил и не завершил обучение, должен вернуть расходы.

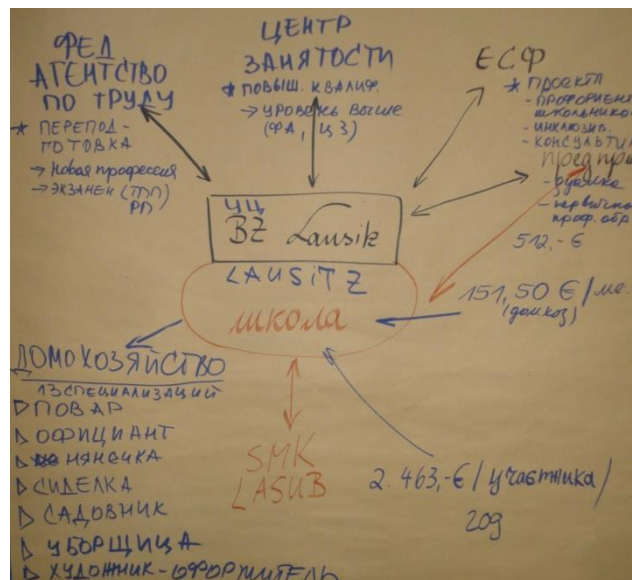
45. Если в течение полугода после обучения ученик трудоустроится, Агентство премирует учебный центр, если нет, то штрафуют от 500 до 1000 €. Ставка педагога в час – 15 €. Постоянная зарплата штатным работникам, педагогам, гонорар – временным.

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 из 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

- 1) Образовательный центр Саксонской экономики (Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH) www.bsw-ggmbh.de
- 2) Центральный союз немецких ремесленников www.zdh.de
- 3) Департамент содействия экономике Саксонии <https://business-saxony.com/en/further-languages/russian>
- 4) Образовательный центр bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg www.bbww-gruppe.de
- 5) Обучающее предприятие «Spindel- und Lagerungstechnik Fraureuth GmbH» www.slf-fraureuth.de/ru/home-ru
- 6) Учебный центр «Bildungszentrum Lausitz» www.bsw-ggmbh.de/lausitz
- 7) Сайт «Ремесло» о профессиональном обучении www.handwerk.de
- 8) Перечень профессий с требуемыми знаниями, навыками и особыми требованиями www.berufenet.de

Фотоматериалы

www.facebook.com/media/set/?set=oa.2492573144107278&type=3

