

# РОЛЬ ЦЕНТРОВ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА В ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Первоначальные выводы исследования,  
основанного на опыте шести стран-партнеров  
ЕФО

Название оригинала: *The role of centres of vocational excellence in work-based learning*.

Этот перевод был подготовлен для информационных целей. В случае сомнений относительно точности информации, содержащейся в данном документе, обратитесь к исходной версии, которую можно найти по ссылке: [www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications](http://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications)

Содержание этого документа является исключительной ответственностью авторов и не обязательно отражает взгляды ЕФО или институтов ЕС.

@ Европейский фонд образования, 2022

Воспроизведение разрешено при условии подтверждения источника.

# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И СЕМЬ ЦЕНТРОВ: НЕКОТОРЫЕ ФАКТЫ И ЦИФРЫ	6
СТЕПЕНЬ, В КОТОРОЙ ЦПО УЧАСТВУЮТ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	10
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЕМИ ЦЕНТРОВ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА	13
ВЫВОДЫ	16
БУДУЩИЕ ВОЗМОЖНОСТИ	17
СПИСОК АКРОНИМОВ	19

## ВВЕДЕНИЕ

Европейский фонд обучения (ЕФО) создал сеть профессиональных школ и центров, которые стремятся к мастерству: Сеть ЕФО для Повышения Квалификации (СПК). Её членами являются поставщики профессионального образования, которые хотят учиться друг у друга, сотрудничать, совершенствовать свою практику, внедрять инновации, устанавливать партнерские отношения и оказывать поддержку другим поставщикам профессионального образования. Некоторые члены сети были отобраны для активного участия в под-инициативе сети, озаглавленной «Роль центров профессионального мастерства в обучении на рабочем месте». Под-инициатива фокусируется на том, как центры передового опыта (ЦПО) могут поддерживать обучение на рабочем месте (далее в тексте – ОРМ) на предприятиях. Шесть участвующих стран – Албания, Армения, Беларусь, Казахстан, Молдова и Северная Македония.

ОРМ является ключевым аспектом сотрудничества между образованием и бизнесом – одна из восьми приоритетных тем СПК. Сотрудничество и координация между школами и работодателями являются ключом к успеху ОРМ. «ОРМ – это обучение при выполнении людьми реальной работы. Эта работа может быть оплачиваемой или нет, но это должна быть реальная работа, которая ведет к производству реальных товаров и услуг.»<sup>1</sup>

В ноябре 2020 года Латвийская ассоциация профессионального образования (ЛАПО) и ЕФО провели исследование внедрения обучения на рабочем месте в семи центрах профессионального мастерства в шести вышеупомянутых странах (были задействованы два центра из Казахстана). ОРМ предлагается во всех шести, но реализация отличается от страны к стране. Целью исследования было составить карту текущей ОРМ в семи центрах профессионального мастерства и определить сильные стороны, проблемы и возможности для сотрудничества и развития.

Исследование было дополнено рядом тренировочных занятий. Тренинговые и обучающие мероприятия по децентрализованному принципу предлагаются участникам инициативы другими организациями, расположенными в Европейском союзе (ЕС), в частности Латвией и другими странами Балтии, через Латвийскую ассоциацию профессионального образования. Эти мероприятия были организованы для центров профессионального мастерства, участвующих в инициативе, с использованием многочисленных контактов в государственных органах, бизнес-ассоциациях, палатах, работодателях, школах и т.д. в странах Балтии. Семь центров имеют также доступ к проверенным инструментам и методологиям.

Центры профессионального мастерства, участвующие в этом проекте, представляют различные сектора подготовки кадров и перечислены ниже:

- Школа гостиничного бизнеса и туризма Тираны, Албания
- Вайоцзорский региональный государственный колледж, Армения
- Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе при Республиканском институте профессионального образования, Беларусь

---

<sup>1</sup> Источник: [Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries](#) (ЕФО, 2018 г.).

- ТОО «Высший нефтехимический колледж АТЭС», Казахстан
- Нурсултанский политехнический колледж, Центр ИТ-квалификации, Казахстан
- Средняя профессиональная школа Киро Бурназ в Куманово, Северная Македония
- Центр передового опыта в строительстве, Молдова.

# ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И СЕМЬ ЦЕНТРОВ: НЕКОТОРЫЕ ФАКТЫ И ЦИФРЫ

Чтобы получить профессиональную квалификацию в центрах профессионального мастерства, участвовавших в этой инициативе, учащиеся, получившие основное образование, учатся от двух до четырех лет, а те, кто получил среднее образование, учатся от десяти месяцев до четырех лет.

**ТАБЛИЦА 1. ДОЛЯ КОМПОНЕНТА ОРМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ ПОСЛЕ ОСНОВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Процентное соотношение	Количество центров профессионального
10 или меньше	2
15	1
40	1
60	2
нет данных	1

В большинстве случаев доля теоретического компонента составляет от 20% до 70% времени, затрачиваемого на обучение, при этом соотношение в большинстве центров передового опыта составляет 40% теории и 60% ОРМ.

Все центры профессионального мастерства располагают базами данных предприятий, предоставляющих возможности ОРМ, или имеют доступ к таким базам данных.

В пяти из семи центров передового опыта программа/учебный план ОРМ, включая ожидаемые результаты (результаты обучения), разрабатываются совместно с привлеченным предприятием и все центры передового опыта консультируются с предприятием или же привлекают ее при разработке графика ОРМ на предприятии.

Четыре из семи центров заявили, что в рамках проведения ОРМ они оказывают поддержку учащимся с особыми потребностями или учащимся, находящимся в неблагоприятном положении. Эта поддержка принимает различные формы, в том числе:

- обеспечение учащихся с низким доходом питанием, одеждой и жильем;
- размещение на рабочих местах, близких к местам проживания учащихся, определение приоритетов хорошо оплачиваемой работы с учетом потребностей учащегося;
- предоставление школой и местным сообществом помощников по обучению для каждого учащегося с особыми потребностями, а также индивидуальная образовательная программа для каждого учащегося, основанная на их потребностях и способностях;
- индивидуальный подход к оказанию каждой необходимой формы поддержки.

## РИСУНОК 1. ПОДДЕРЖКА УЧАЩИХСЯ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ



Во всех случаях инструктаж по вопросам безопасности труда обеспечивается центрами профессионального мастерства и компаниями.

В трех центрах передового опыта средства индивидуальной защиты и/или рабочая одежда для учащихся предоставляются компанией, в то время как еще в трех они предоставляются школой и компанией. В одном центре они предоставляются школой, предприятием и самим учащимся (см. Рисунок 2).

## РИСУНОК 2. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ



В большинстве случаев (четыре из семи) учащиеся получают какое-либо вознаграждение (зарплату, стипендию и т.д.) во время ОРМ.

Шесть из семи центров передового опыта сообщили, что предприятия, с которыми они сотрудничают, назначили наставника по ОРМ для каждого учащегося или группы учащихся. Наставники предприятия руководят и контролируют учащегося на рабочем месте. Пять центров передового опыта сообщили, что наставник по ОРМ на предприятии не получил никакого официального педагогического образования или подготовки. В одном случае обучение учащихся на рабочем месте контролируется не наставниками предприятия, а преподавателем из центра передового опыта.

**РИСУНОК 3. ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКА КОМПАНИИ**



Все семь центров передового опыта указали, что результаты ОРМ проходят оценивание. Оценивание проводится либо центром, либо предприятием, либо обоими (см. [Рисунок 4](#)).

**РИСУНОК 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНОК**





Во всех случаях после завершения компонента ОРМ учащиеся готовят отчет или презентацию о своем опыте работы на предприятии. В шести центрах учащийся оценивает как предприятие, так и свой опыт работы в нём. Три из семи центров заявили, что они используют современные технологии (например, цифровые журналы регистрации) при оценке того, чему учащиеся научились на работе.

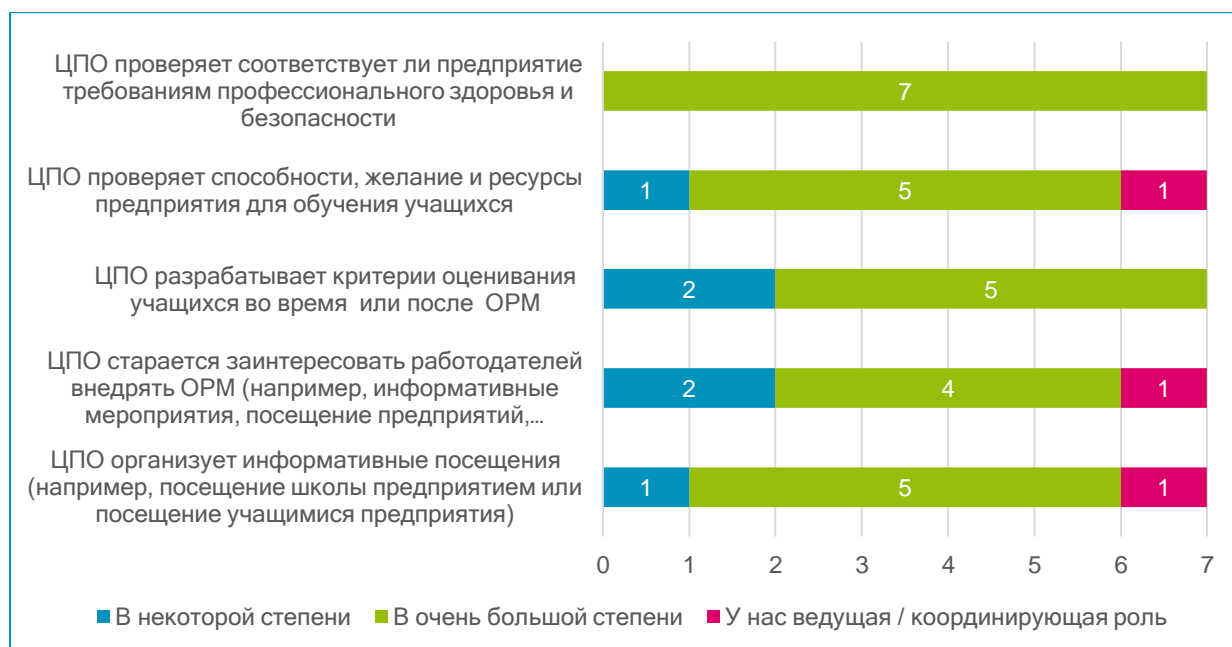
#### РИСУНОК 5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНОК



## СТЕПЕНЬ, В КОТОРОЙ ЦПО УЧАСТВУЮТ В ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Следующий блок опроса касался степени вовлеченности центров в реализацию различных аспектов ОРМ. Это выявило много общего между опрошенными центрами. Например, все указали, что они в значительной степени участвуют в проверке соответствия предприятий требованиям охраны труда и техники безопасности. Пять ЦПО уже в значительной степени участвуют в проверке общих возможностей, готовности и ресурсов предприятия для обучения. Кроме того, все центры разработали какие-либо критерии для оценки учащихся во время и/или после ОРМ. Все ЦПО заявили, что они участвуют в организации информационных визитов – в центр или на предприятие – в то время как в одном сказали, что центр играет ведущую роль в этом вопросе.

**РИСУНОК 6. УЧАСТИЕ ЦЕНТРА ДО ОРМ**



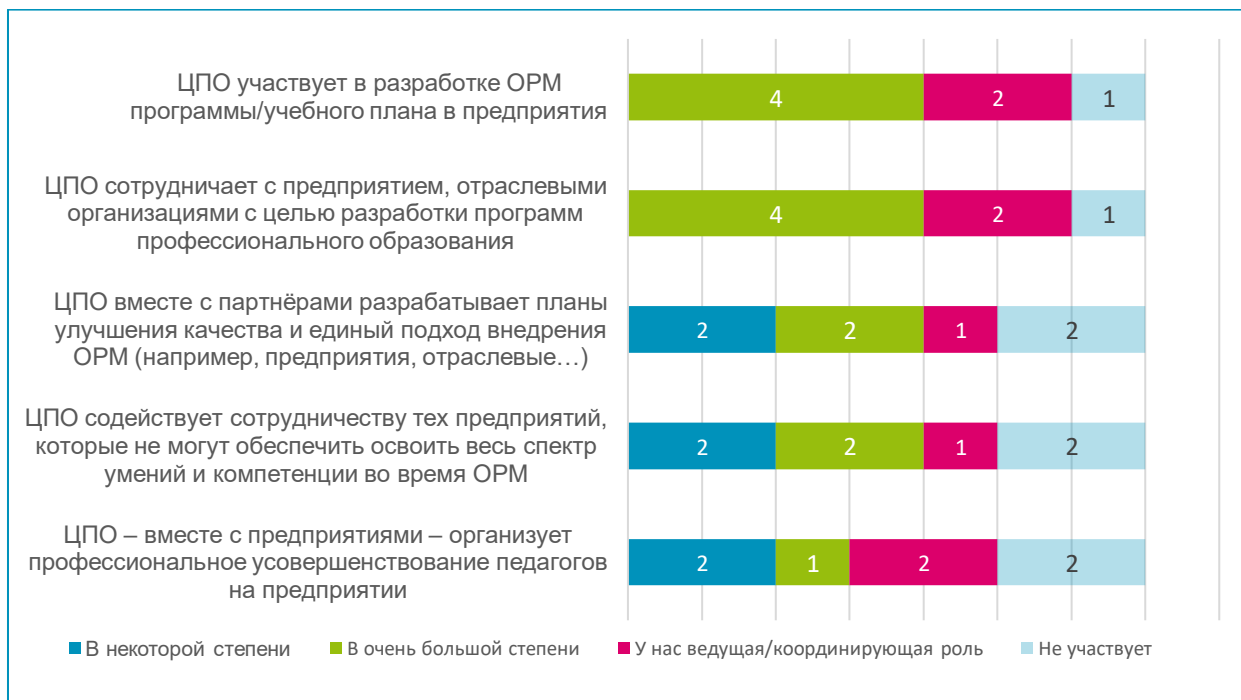
## РИСУНОК 7. УЧАСТИЕ ЦЕНТРА ВО ВРЕМЯ ОРМ



Аналогичным образом, все центры, включенные в опрос, обеспечивают поддержку учащимся в плане начала сотрудничества с предприятием с целью организации ОРМ. Два центра указывают, что они играют ведущую роль в предоставлении консультаций и рекомендаций, связанных с ОРМ, в то время как два других имеют лишь некоторый опыт в этой области. В значительной степени задействованы три ЦПО. Это открывает возможности для обмена не только между центрами в странах Балтии, но и между всеми семью центрами. Взаимодействие с предприятиями занимает важное место в повестке дня всех участвующих центров. Подбор учащихся для предприятий в соответствии с возможностями обучения и профессиональной специальностью является сложной задачей во многих странах, поскольку для этого требуется подробная информация об учащихся и предприятиях. Все семь центров, по крайней мере, в некоторой степени участвуют в соответствующих мероприятиях, а два центра даже играют в этом ведущую или координирующую роль. Другие организации или учреждения, играющие определенную роль в подборе персонала в некоторых странах – такие, как торговые палаты или бюро по трудоустройству – не участвуют. Все ЦПО проводят опрос учащихся после завершения их обучения на рабочем месте; это важный фактор сотрудничества и контроля качества.

Что касается участия в разработке учебного плана/учебной программы для внутрифирменного обучения на рабочем месте и сотрудничества с предприятиями /отраслевыми организациями в разработке новых программ, шесть из семи центров заявили, что они это делают – четыре из них в значительной степени и два в качестве лидеров/координаторов процесса. Единственный ЦПО, который не участвует ни в одном из этих процессов, указал, что это связано с отсутствием соответствующих ресурсов.

## РИСУНОК 8. УЧАСТИЕ ЦЕНТРОВ В РАЗЛИЧНЫХ АСПЕКТАХ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Пять из семи центров в той или иной степени участвуют в разработке планов улучшения общего подхода к качеству ОРМ. В двух других сказали, что они не участвуют в этом либо потому, что другие организации делают это за них, либо потому, что им не хватает ресурсов. Пять центров содействуют сотрудничеству с предприятиями. В тех случаях, когда предприятие не в состоянии обеспечить весь спектр необходимых навыков и умений, пять ЦПО из семи участвуют в содействии их сотрудничеству. Из двух центров, которые не участвуют в этом, один сослался на отсутствие у него навыков и возможностей, а в другом было принято решение не участвовать. Пять центров организуют повышение квалификации преподавателей на предприятиях в разной степени. Из двух оставшихся ЦПО, где этого не делают, в одном планируют заняться этим в течении следующих двух лет, в другом для этого не хватает ресурсов.

# ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЕМИ ЦЕНТРОВ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА



## Школа гостиничного бизнеса и туризма Тираны, Албания

В силу специфики предлагаемых образовательных программ школа сотрудничает с большим количеством малых предприятий в реализации ОРМ. До 70% учащихся, особенно тех, кто прошел ОРМ, продолжают после окончания учебы работать в качестве сотрудников в компании, где они прошли ОРМ. В школе создан отдел ОРМ, в котором есть конкретные сотрудники, отвечающие за маркетинг, профессиональное образование, разработку учебных программ и заключение контрактов с предприятиями.



## Вайоцзорский региональный государственный колледж, Армения

Колледж имеет большой опыт внедрения ОРМ в одной конкретной профессиональной области – виноделие. У него есть собственная винодельня, где учащиеся могут пройти ОРМ. В настоящее время он нацелен на развитие ОРМ во всех предлагаемых им профессиональных квалификациях: в сельском и лесном хозяйстве; бизнесе и управлении; гуманитарных науках и искусстве; информационных и коммуникационных технологиях; парикмахерских и косметических услугах; гостиничном бизнесе и общественном питании; туризме; транспортных услугах, транспорте, логистике и морских перевозках.



## Колледж современных технологий в машиностроении и автосервисе при Республиканском институте профессионального образования, Беларусь

Колледж располагает отличным оборудованием и технологическими ресурсами, которые используются в практической подготовке учащихся из других регионов Беларуси (около 200–300 в год). О высоком качестве предоставляемого образования свидетельствуют достижения колледжа на соревнованиях EuroSkills и WorldSkills. Колледж сертифицирован в соответствии со стандартом ISO 9001:2009.

## Нурсултанский политехнический колледж, Центр ИТ-квалификации, Казахстан

Колледж предоставляет возможности ОРМ для студентов с 2013 года в одной области: строительство. Учебная программа состоит из модулей, по окончании каждого модуля проводится экзамен. Экзамены проводятся членами квалификационной экзаменационной комиссии, в состав которой входят представители Палаты предпринимателей и преподаватели профессиональных дисциплин. У учащихся также есть возможность стать волонтерами в строительной компании в течение летних месяцев, чтобы они могли получить представление о различных строительных профессиях, а также получить опыт из первых рук. По окончании стажировки учащиеся набираются на договорной основе на самом низком уровне квалификации. Далее они могут проявить себя и получить более высокую квалификацию в процессе своей работы.



## ТОО «Высший нефтехимический колледж АТЭС», Казахстан

Колледж активно сотрудничает с компаниями – в основном крупными, которые на практике могут принимать от 10 до 25 учащихся одновременно по нескольким профессиональным квалификациям. Около 90% выпускников получают работу в компании, в которой они проходили стажировку. В колледже был создан центр профессиональной и производственной практики, а также в нем имеется промышленный совет с техническим комитетом для координации новых программ.

**APEC PetroTechnic**  
H I G H E R C O L L E G E



### Центр передового опыта в строительстве, Молдова.

В базе данных центра 20 крупных компаний-партнеров, а также ряд небольших компаний, которые предлагают стажировки для одного или двух учащихся одновременно. Центр привлек двух экспертов, которые осуществляют мониторинг ОРМ в компаниях и участвуют в нем, изучают соответствующее законодательство и отвечают за ОРМ в целом. Стратегическая цель состоит в том, чтобы разработать систему подготовки ОРМ.



### Средняя профессиональная школа Киро Бурназ в Куманово, Северная Македония

Школа находится на ранних стадиях внедрения ОРМ, но команда полна энтузиазма и решимости. Школа планирует создать в школе отдел для реализации ОРМ. В силу специфики предлагаемых образовательных программ школа сотрудничает в реализации ОРМ с большим количеством малых предприятий.



## ВЫВОДЫ

- Все семь центров, принявших участие в опросе, являются надежными поставщиками профессионального образования, обладающими современными и современными технологическими ресурсами. ЦПО сосредоточены на развитии и постоянном совершенствовании и проводят процессы обучения в тесном сотрудничестве с индустрией. В этом контексте они разрабатывают программы профессионального образования, которые необходимы и актуальны для рынка труда; отвечают потребностям рынка труда; используют и внедряют новейшие технологические достижения в учебный процесс и участвуют в реализации образования для взрослых.
- В каждом ЦПО существуют примеры передовой практики, которые могут быть использованы для повышения качества профессионального образования в целом. Это важно, поскольку обмен опытом и передовой практикой – это быстрый способ оценить, что может сработать в конкретных обстоятельствах и как адаптировать практику в соответствии с конкретными требованиями.
- Все участвующие ЦПО рассматривают ОРМ как условие обучения учащихся в системе профессионального образования, в силу того, что они должны соответствовать требованиям работодателей. ОРМ является признаком прогресса в развитии профессионального образования. Во время ОРМ учащийся проходит все этапы производственного процесса, чтобы полностью его понять. После окончания учебы, прошедшие обучение, могут сразу же приступить к работе, открыть собственное дело, а также продолжить обучение на более высоком уровне.
- Все признают, что ключом к успеху ОРМ являются предприятия-партнеры. ОРМ может добиться успеха только в том случае, если они согласятся участвовать в процессе.
- Все придерживаются мнения, что внедрение ОРМ:
  - укрепляет сотрудничество между профессиональным учебным заведением и предприятием;
  - ведет к более строгому контролю качества профессионального образования и подготовки;
  - помогает обеспечить соответствие профессионального образования требованиям работодателей;
  - возлагает на работодателей равную ответственность за осуществление процесса обучения;
  - повышает престиж профессионального образования.
- Все участвующие ЦПО при внедрении ОРМ адаптируют процесс обучения к потребностям предприятий, различаются в зависимости от страны.



## БУДУЩИЕ ВОЗМОЖНОСТИ

ЦПО обращают внимание на ряд вопросов, связанных с ОРМ – вознаграждение, страхование, национальная учебная программа – которые могут быть решены только на центральном/национальном уровне; все данные вопросы выходят за рамки этой инициативы. Однако, есть ряд проблем, которые могут быть решены самими ЦПО. Эти приоритеты – ключевые для дальнейшего продвижения ОРМ – решаются с помощью следующих вопросов:

- **Как привлечь работодателей?** Поскольку основным приоритетом компании является производственный процесс, это оставляет ограниченное время для того, чтобы сосредоточиться на обучении, поэтому жизненно важно найти правильный баланс между тем, чтобы заинтересовать работодателей в участии и не нарушить при этом работу компании. Все опрошенные ЦПО считают, что, хотя у них есть достаточный опыт в информировании компаний, им все же необходимо приложить дополнительные усилия для популяризации ОРМ в сотрудничестве с отраслевыми ассоциациями и компаниями – например, путем участия в выставках, связанных с промышленностью и образованием, и национальных и международных конкурсах навыков, таких как EuroSkills и WorldSkills.
- **Как организовать наилучшее сотрудничество между ЦПО и компанией?** Очень важно надлежащим образом распределить задачи и обязанности между всеми сторонами, участвующими в ОРМ. Во многих странах заключаются трехсторонние соглашения, участниками которых являются работодатель, учащийся и предприятие. Простые соглашения снижают бюрократическую нагрузку на все вовлеченные стороны, что является выгодным аспектом сотрудничества.
- **Как обеспечить профориентацию и консультирование?** Профессиональная ориентация может начинаться уже на дошкольном этапе и вовлекать компании и профессиональные учебные заведения в посещения школ для того, чтобы рассказать детям о различных профессиях. Это может продолжаться на протяжении всех школьных лет, вплоть до учреждений профессионального образования, в которых все учащиеся продолжают получать профессиональную ориентацию. Еще одним важным аспектом является тесное сотрудничество с отраслевыми ассоциациями, к которому стремятся учреждения профессионального образования.
- **Как разрабатывать учебные планы совместно с работодателями?** Одним из способов добиться в этом успеха (привлечь работодателей / заинтересовать их) является увеличение объема практических занятий и ОРМ, проводимых внутри предприятия. В Латвии ОРМ внедряется с первого года обучения, при этом продолжительность периода, который студент проводит на предприятии, каждый раз увеличивается с нескольких дней до месяца. На четвертом курсе обучения, когда учащийся проходит квалификационную практику, он, по сути, уже является реальным работником этого предприятия.
- **Как повысить вовлеченность частных предпринимателей в ОРМ и повысить осведомленность о его преимуществах?** Одним из наиболее важных аспектов является значительный объем работы, которую профессиональное учебное заведение должно выполнить, чтобы объяснить компаниям концепцию ОРМ, чтобы они в полной мере понимали, какую выгоду для них принесет участие. Необходимо широко делиться опытом вовлеченных людей; на самом деле, хорошая реклама может быть очень важна для компаний в повышении репутации и репутации продуктов/услуг.

- **Как найти баланс между общим средним образованием и профессиональной подготовкой?**

Получение среднего профессионального образования зависит от баланса между общеобразовательными и профессиональными предметами. Первым шагом во внедрении ОРМ является изменение учебных программ, а затем, совместно с профессиональными отраслевыми организациями, определение доли учебных программ, которые должны быть посвящены теории и практике.

Очевидно, что ЦПО, обследованные ЛАПО и ЕФО, являются передовыми и опытными в области ОРМ; но дальнейшее сотрудничество и обмен опытом и передовой практикой повысят качество ОРМ, реализуемого во всех шести странах.

## СПИСОК АКРОНИМОВ

<b>ЦПО</b>	Центр передового опыта
<b>СПК</b>	Сеть Повышения Квалификации ЕФО
<b>ЕФО</b>	Европейский фонд обучения
<b>ЕС</b>	Европейский Союз
<b>ЛАПО</b>	Латвийская ассоциация профессионального образования
<b>ОРМ</b>	Обучение на рабочем месте

## Как с нами связаться

Веб-сайт

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

[facebook.com/etfeuropa](https://facebook.com/etfeuropa)

YouTube

[www.youtube.com/user/etfeuropa](http://www.youtube.com/user/etfeuropa)

Instagram

[instagram.com/etfeuropa/](https://instagram.com/etfeuropa/)

LinkedIn

[linkedin.com/company/european-training-foundation](https://linkedin.com/company/european-training-foundation)

Эл. почта

[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)



European Training Foundation

