

Восточное партнерство
2019 Форум по обучению на рабочем месте, Львов,
22-24 октября 2019 г.

Учебный пакет

Качество и обеспечение качества обучения на рабочем месте в ПОО

Проф. Д-р Эрвин Зайфрид
Берлинский университет экономики и права (HWR)

Восточное партнерство
2019 Форум по обучению на рабочем месте

Львов, 22-24 октября 2019 г.

ПРЕИМУЩЕСТВА ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (WBL) В СИСТЕМЕ ПОО

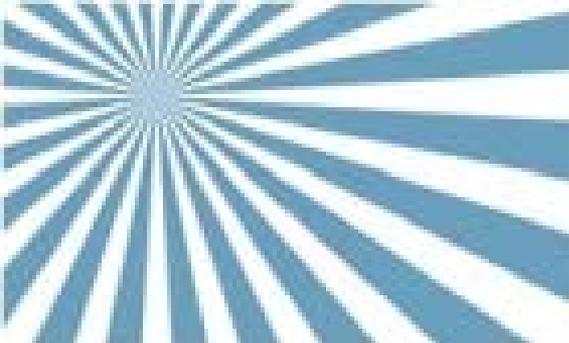
Заинтересованные стороны	Преимущества
Учащийся	Приобретение компетенций, требуемых компаниями Лучшая мотивация, лучшие навыки Отношения с работодателем (работа?)
Компания	Упрощенный набор персонала Меньше текучести рабочей силы Инновационное воздействие со стороны провайдеров программы ПОО
Провайдеры ПОО	Лучшее согласование ПОО с потребностями отраслей Лучшая репутация для провайдеров ПОО Рост спроса со стороны учащихся
Общество / экономика	Лучшая квалифицированная рабочая сила

КАЧЕСТВО? ОБЩЕЕ ПОНИМАНИЕ:



Качество означает **стать готовым к достижению цели**

- совершая действия, которые соответствуют **данным стандартам**
- отвечая на **потребности заинтересованных сторон**
- **оптимально используя ресурсы**



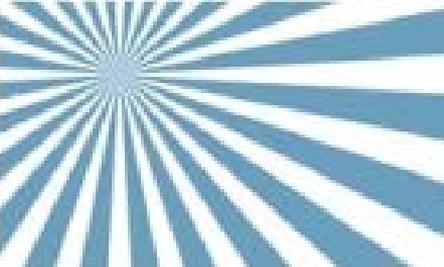
Как достичь качества? Как соответствовать стандартам?

ХОРОШЕЕ КАЧЕСТВО ДОСТИГАЕТСЯ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

- Своей деятельностью люди могут создавать результаты **хорошего или плохого качества.**
- **Хорошее качество** достигается, когда:
 - имеются четко определенные правила и положения (стандарты)
 - сотрудники соблюдают стандарты качества при осуществлении своей деятельности (процессов)

ПРИМЕРЫ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА В ПОО И ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- **Примеры стандартов качества у провайдера программы ПОО**
 - Последовательная учебная программа
 - Квалифицированные преподаватели и инструкторы
 - Обучение, проводимое в соответствии с учебной программой
 - Своевременное начало и окончание курсов преподавания и обучения
- **Примеры стандартов качества в программе по обучению на рабочем месте**
 - Соблюдение санитарно-гигиенических норм и стандартов безопасности для учащихся
 - Медицинская страховка для учащихся обеспечена
 - Наличие контрактного соглашения между компаниями и обучающимися по программе по обучению на рабочем месте
 - Наличие учебного плана и инструкций для каждого учащегося
 - Наличие структуры поддержки для учащихся и компаний



Обеспечение качества

... выполняя стандарты и

... улучшая качество

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА



... это обеспечение соответствия определенным стандартам качества продукта или услуги,

путем

... проведения оценки деятельности и достигнутых результатов

... постоянного совершенствования соответствующих стандартов и производительности

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА - ДВЕ КОНЦЕПЦИИ



Традиционное понимание

Инспекция / контроль после поставки

- путем проверки применения данных стандартов

Современное понимание

Обеспечение качества, ориентированное на клиента

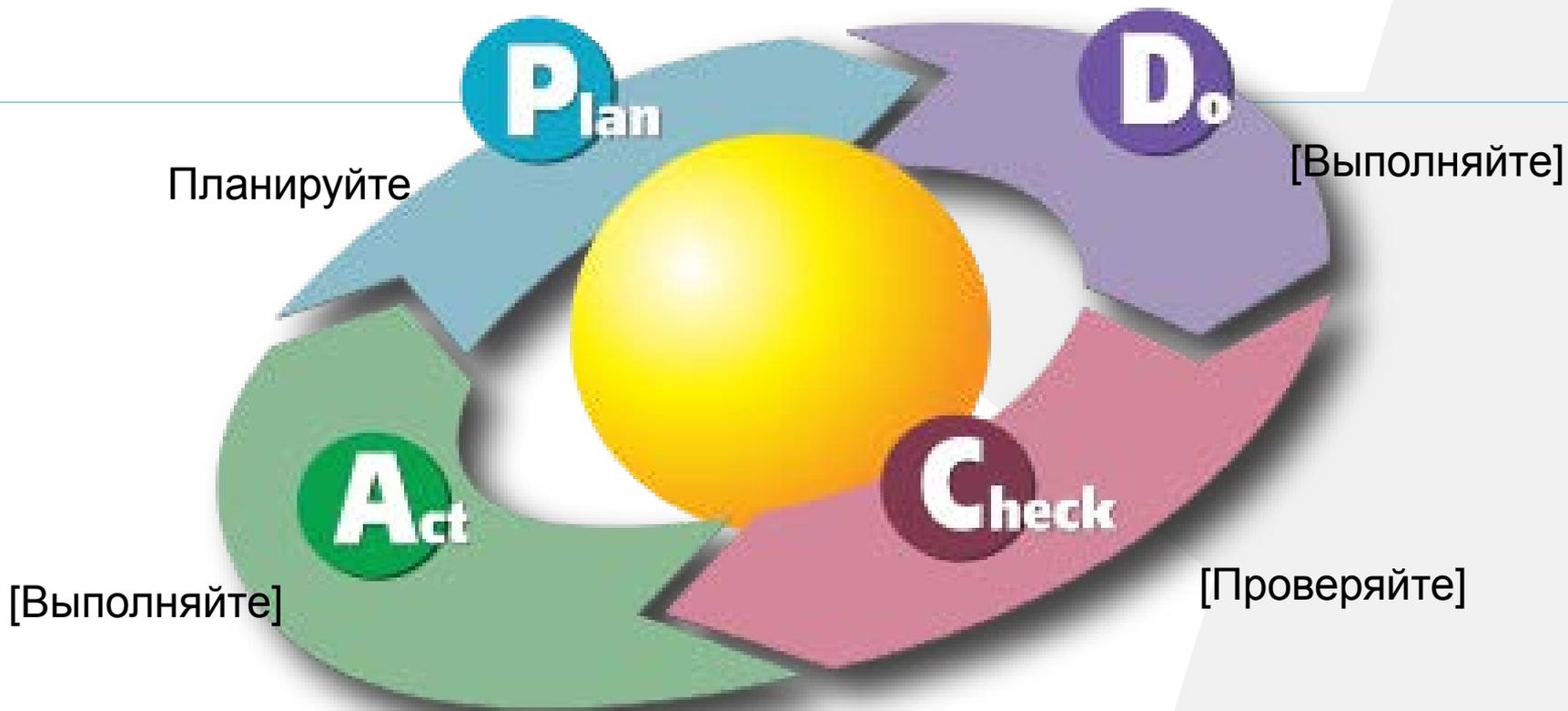
- оценивая качество продукции/услуги параллельно с ее поставкой
- собирая отзывы от клиентов

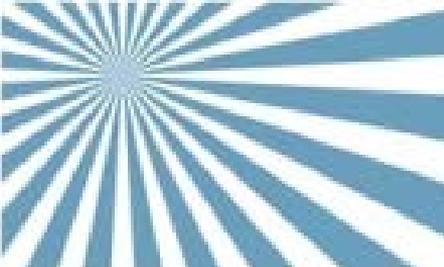
ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ...



- **Инструменты** для обеспечения качественного выполнения программы и **оптимального использования ресурсов**:
 - Планируйте свою деятельность / процессы
 - **Выполняйте** свои задания в соответствии со стандартами качества
 - **Проверяйте** и оценивайте достигнутые результаты
 - **Выполняйте** действия, направленные на улучшение качества (корректирующие действия)

PDCA [ПВПА] - ЦИКЛ ПОСТОЯННОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ





Формальные механизмы обеспечения качества обучения на рабочем месте

Внутреннее обеспечение качества и Внешнее аккредитирование (ОК)

ВНУТРЕННЕЕ И ВНЕШНЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА

	Внутреннее обеспечение качества	Аккредитация (Внешнее ОК)
Ответственность	Провайдер ПОО Компания	Агентство по аккредитации Министерство образования
Период действия	Постоянно (до конца срока)	Каждые 3-5 лет
Выполняется кем?	Внутренняя группа менеджмента качества	Эксперты по качеству Коллеги
Центр внимания	Самооценка (внимание на результаты)	Официальная заявка; соответствие формальным критериям
Результаты	План совершенствования в диалоге с заинтересованными сторонами	Лицензия Знак качества (ISO)

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА...

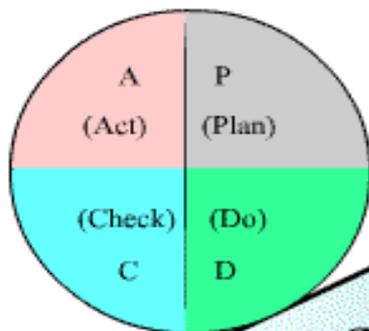


- ... это запуск и повторный запуск цикла PDCA снова и снова
- ... с мотивированными и компетентными людьми, следуя стандартизированным процессам
- ... в направлении изменений и совершенствования для достижения целей.

The Deming (PDCA) Cycle

Цикл Деминга (PDCA)

- ▶ play
- stop
- ▶▶ step
- ◀ rew



Q U A L I T Y

Планирование обучения на рабочем месте в рамках программы ПОО

Проф. Д-р Эрвин Зайфрид
Берлинский университет экономики и права (HWR)

**Восточное партнерство
2019 Форум по обучению на рабочем месте**

Львов, 22-24 октября 2019 г.

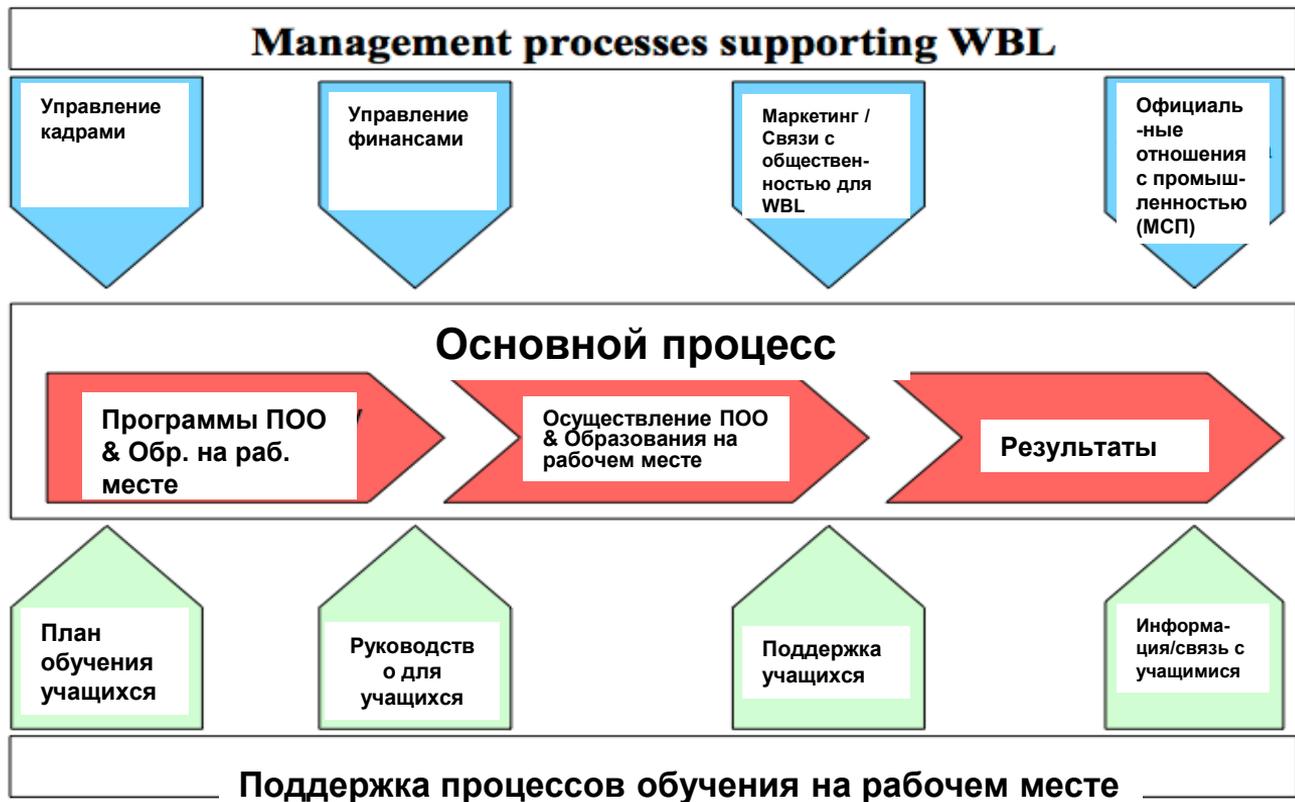
ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА В ОБУЧЕНИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



ДОСТИЖЕНИЕ ХОРОШЕГО КАЧЕСТВА ЗА СЧЕТ СООТВЕТСТВИЯ ВЫСОКИМ ТРЕБОВАНИЯМ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

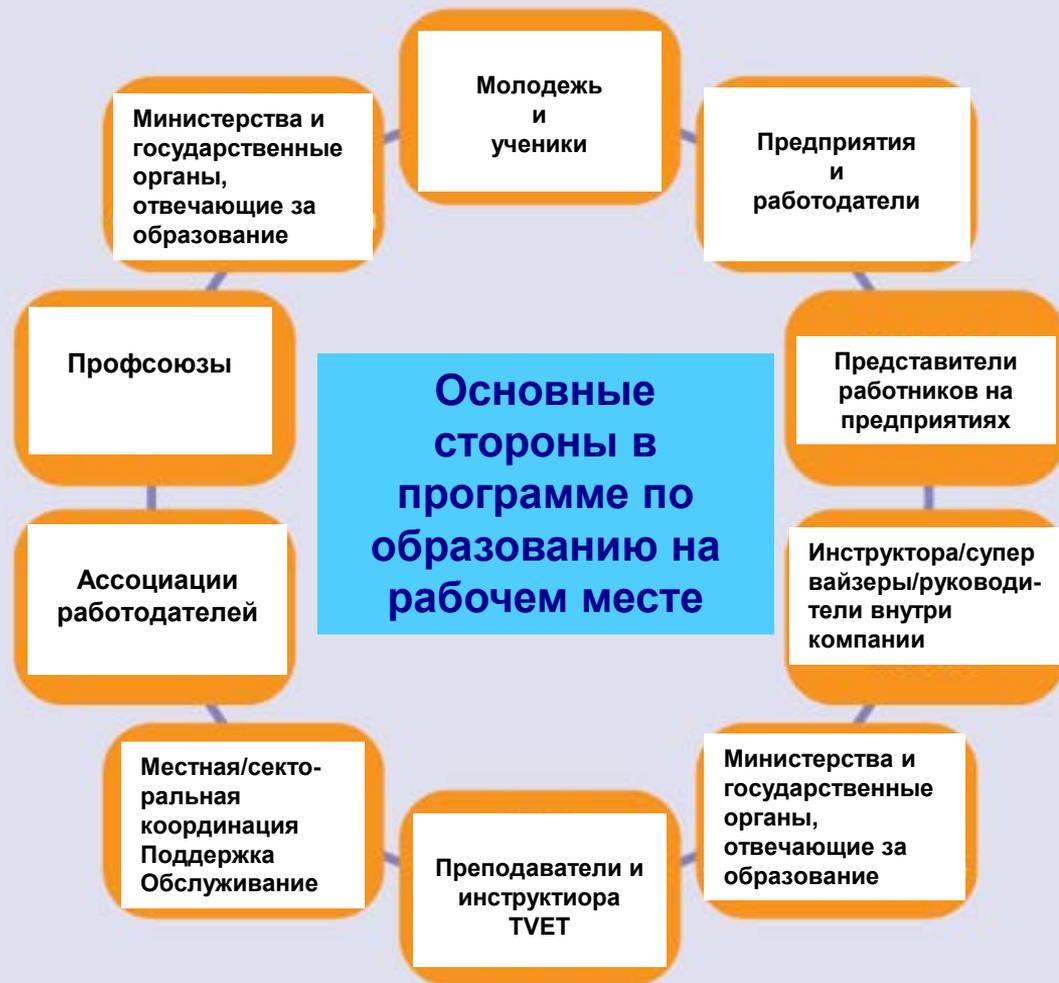


ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕССЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ КАЧЕСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ПРОЦЕСС, СООТВЕТСТВУЮЩИЙ СТАНДАРТАМ КАЧЕСТВА?

- Четкая **задача** / цель процесса
- Учет **потребностей заинтересованных сторон**
- Определение **основных этапов** достижения цели
- Четкие **ответственности**
- Четкие **сроки**





Путь к качеству в программе по образованию на рабочем месте:

Планирование процессов с учетом стандартов качества

ГРУППОВАЯ РАБОТА 1

Предмет	Улучшение качества образования на рабочем месте в программе ПОО
Цель	Разрабатывайте процесс обеспечения качества в программе по образованию на рабочем месте
Задания	Определяйте цель, основные задания и ответственности в процессе по вашему выбору Запишите свои идеи на лист бумаги флипчарта
Время	30 минут
Материалы	Практические примеры, служащие справочной информацией Рабочий лист, флипчарт
Results	Выведите результаты на флипчарт и объясните их пленуму

ПРОЦЕСС РАБОТЫ В ГРУППЕ

ВЫБИРАЙТЕ!

КАЖДАЯ ТЕМА ПРИСУЖДАЕТСЯ ТОЛЬКО ОДИН РАЗ - ПЕРВЫЙ СКАЗАЛ, ТОМУ И ПРИНАДЛЕЖИТ

1. Пропагандирование программы по образованию на рабочем месте в целях охвата большего числа компаний (МСП) и подходящих мест для этой программы
2. Соглашение о сотрудничестве: Провайдер ПОО и компания
3. Укрепление потенциала компаний для проведения программы по образованию на рабочем месте
4. Связи: Между провайдерами ПОО и компаниями
5. Подготовка к программе по образованию на рабочем месте: задания для преподавателей, студентов и компаний
6. Руководящие принципы и практические инструменты для обучающихся
7. Руководящие принципы для обучающихся в программе по образованию на рабочем месте

ЗАДАЧИ/ЦЕЛИ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА

- Каковы правовые нормы и требования, которым должен соответствовать процесс?
- Какие ресурсы необходимы для внедрения процесса в соответствии со стандартами качества?
- Каковы ожидаемые результаты?

ШАГИ/МЕРОПРИЯТИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА

- Каковы различные виды деятельности, составляющие этот процесс?
- Кто берет на себя ответственность за какие мероприятия?
- Какие инструменты необходимы для внедрения процесса?

Оценивание результатов и инициирование усовершенствований в обучении на рабочем месте в программе ПОО

Проф. Д-р Эрвин Зайфрид
Берлинский университет экономики и права

Восточное партнерство
2019 Форум по обучению на рабочем месте

Львов, 22-24 октября 2019 г.

КАЧЕСТВО? ОБЩЕЕ ПОНИМАНИЕ:



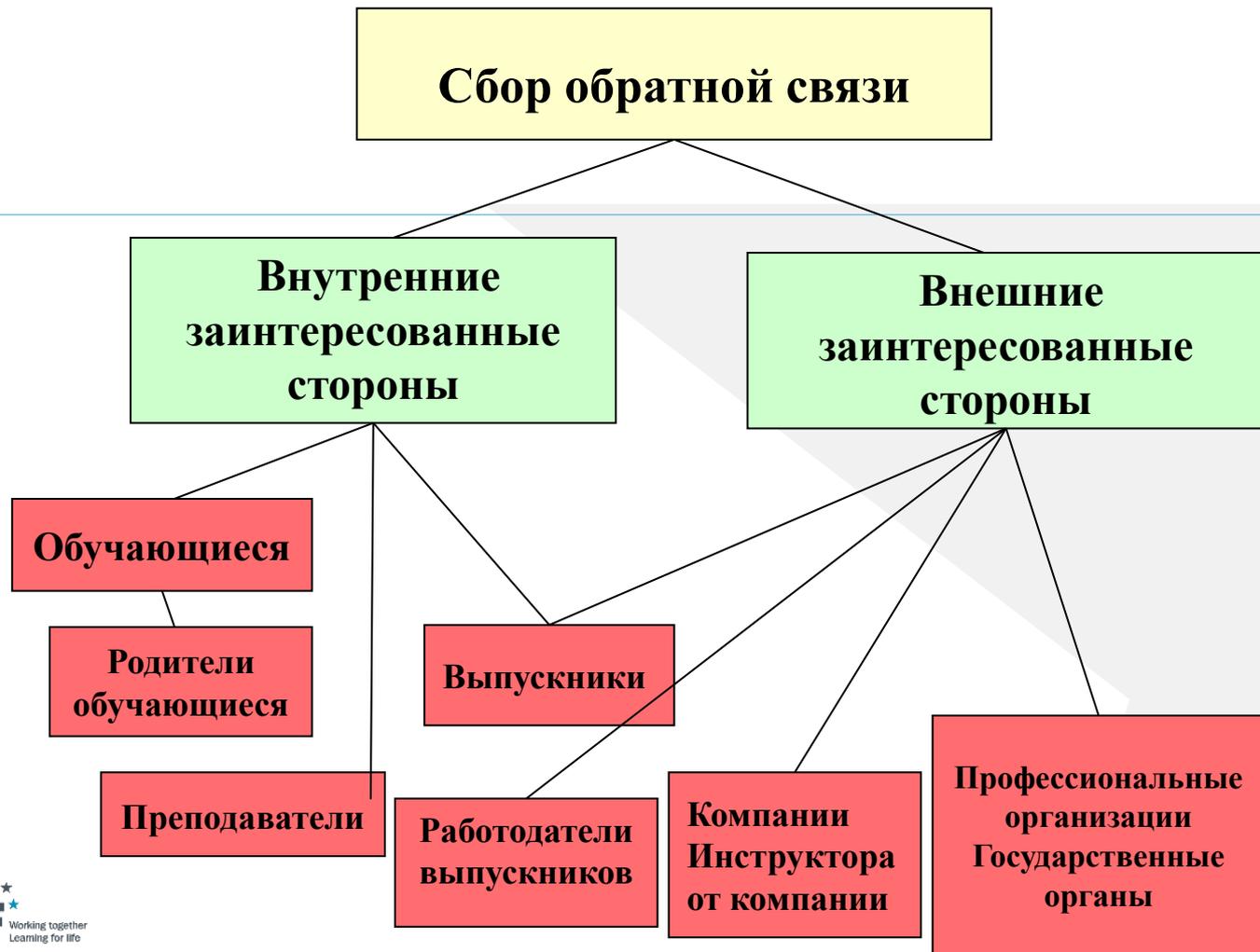
Качество означает стать **ГОТОВЫМ К ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛИ**

- совершая действия, которые соответствуют **данным стандартам**
- отвечая на **потребности заинтересованных сторон**
- **оптимально используя ресурсы**

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ...



- **Инструменты** для обеспечения качественного выполнения работ и **оптимального использования ресурсов**: :
 - Планируйте свою деятельность / процессы
 - **Выполняйте** свои задания в соответствии со стандартами качества
 - **Проверяйте** и оценивайте достигнутые результаты
 - **Выполняйте** действия, направленные на улучшение качества (корректирующие действия)

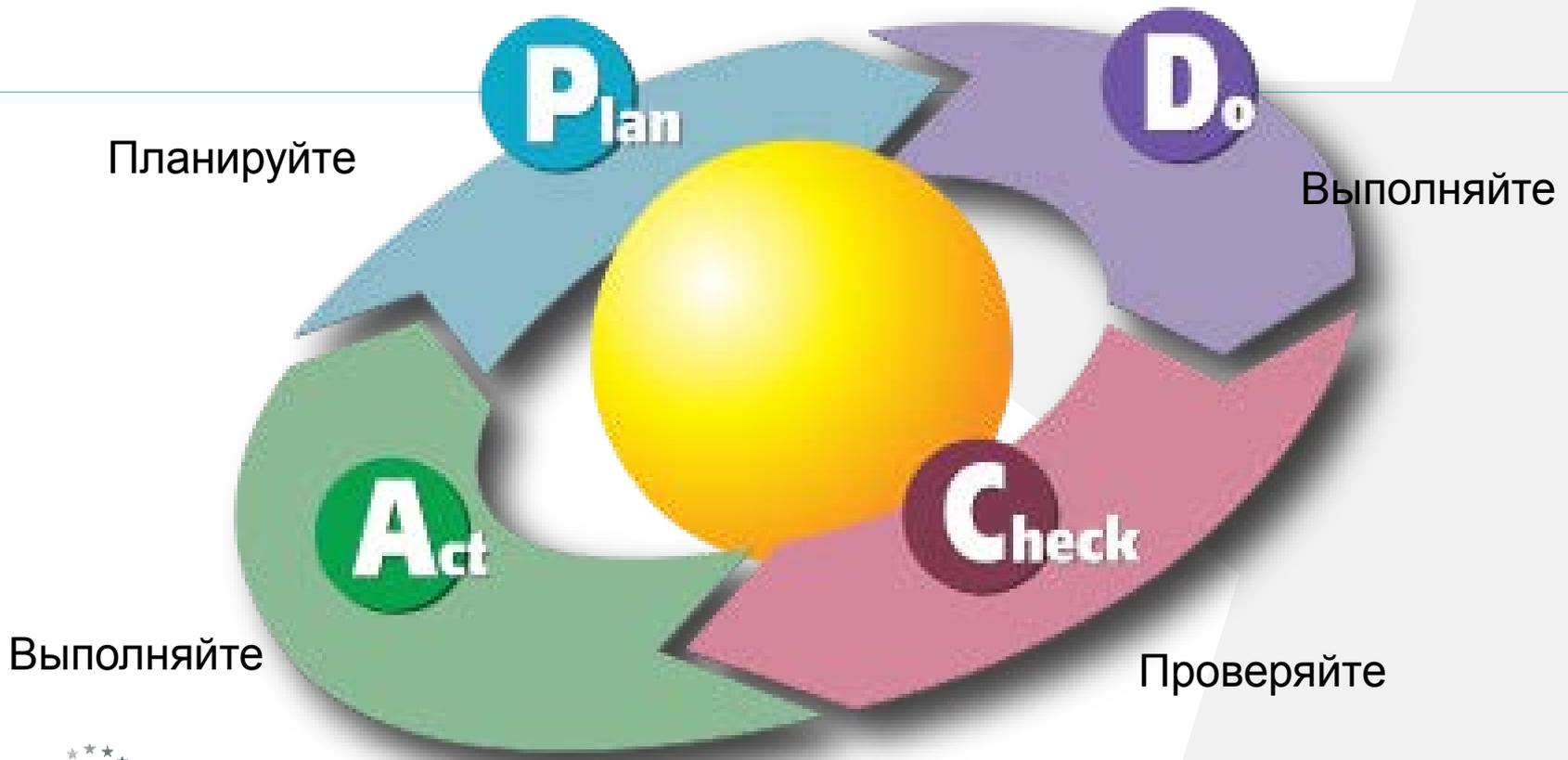


ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ...



- **Инструменты** для обеспечения качественного выполнения работ и **оптимального использования ресурсов**:
 - **Планируйте свою деятельность / процессы**
 - **Выполняйте свои задания в соответствии со стандартами качества**
 - **Проверяйте и оценивайте достигнутые результаты**
 - **Выполняйте действия, направленные на улучшение качества (корректирующие действия)**

PDCA [ПВПВ] - ЦИКЛ ПОСТОЯННОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ



ОЦЕНИВАНИЕ - ЧТО, КАК, КЕМ, КАК ЧАСТО?

Что?

- Оценивание учащихся (тестирование на приобретенные навыки)
- Отзывы заинтересованных сторон о качестве образования на рабочем месте

Как?

- Учащиеся: тестирование на практические навыки / теоретические знания / компетенции и т.д.

Кем?

- Органом власти
- Most cost-effective approach

Как часто?

- В зависимости от (продолжительности) программы
- Пусть все будет просто и просто

ГРУППОВАЯ РАБОТА 2

Предмет	Обеспечение качества обучения на рабочем месте - Инструменты оценивания
Цель	Выбор и анализ инструмента оценивания обучения на рабочем месте
Задания	Определите цель и основные идеи выбранного инструмента Запишите свои идеи на лист бумаги флипчарта
Время	20 минут
Материалы	Практические примеры, служащие справочной информацией Рабочий лист, флипчарт
Результаты	Выведите результаты на флипчарт и объясните их аудитории

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ДЛЯ РАБОТЫ В ГРУППАХ ВЫБИРАЙТЕ!

КАЖДАЯ ТЕМА ПРИСУЖДАЕТСЯ ТОЛЬКО ОДИН РАЗ - ПЕРВЫЙ СКАЗАЛ, ТОМУ И ПРИНАДЛЕЖИТ

1. Общая стратегия сбора обратной связи
2. Анкета для инструкторов на предприятиях
3. Анкета для учащихся по оценке результатов обучения
4. Оценка обучения на рабочем месте
5. Оценка прогресса учащихся
6. Правила внешней аккредитации провайдеров программ образования на рабочем месте

ОЦЕНИВАНИЕ

- Как оцениваются результаты? Какой инструмент применяется?
- Какая информация необходима для оценивания результатов?
- Когда наступает подходящее время для оценивания результатов?

ИЗМЕНЕНИЯ И УЛУЧШЕНИЯ

- Как передаются и обсуждаются результаты оценивания?
- Какие заинтересованные стороны должны принять участие?
- В случае низкого качества: как обеспечиваются изменения и улучшения?

Учебные материалы

Планирование качества в обучении на рабочем месте

Инструмент - Продвижение образования на рабочем месте для охвата большего числа компаний (МСП) и подходящих мест для него

Фактор качества	<i>У нас есть/мы внедряем</i>	<i>Мы должны принять во внимание</i>
Продвижение образования на рабочем месте (Маркетинг)		
Проекты сотрудничества со школами (визиты, организуемые компанией, презентации в школах, участие в праздничных мероприятиях с родителями, школьные проекты и т.д.)		
Дни практического опыта работы (тестирование на прохождение ученичества)		
День открытых дверей на предприятии для молодежи, родителей и учителей		
Участие в информационных выставках о наличии свободных рабочих мест		
Информационные и рекламные материалы (папки, плакаты, видеоизображения и т.д.)		
Раздел на сайте компании с информацией об обучении/образовании, правилах приема и т.д.		
Веб-мероприятия (Facebook, YouTube, Twitter и т.д.)		
Национальные и региональные репортажи в СМИ (печатные, радио, ТВ)		
Объявления об обучении на имеющихся рабочих местах (обмен ученичеством, объявления)		
Сотрудничество с центрами профессиональной ориентации и Национальной ассоциацией образования		
Прямое общение (использование профессиональных и частных/личных контактов)		

Источник: https://www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

1.35. Пример соглашения о сотрудничестве между провайдером услуг VET и компанией (⁴⁹)

Соглашение о сотрудничестве No (организация профессиональной стажировки)

Настоящее соглашение заключено в Вяймеле..... ,
между Võru County Vocational Education Centre, в лице Тanelя Линнуса (в
дальнейшем «школа»)..... , в лице
..... (в дальнейшем «Компания»), и
..... (в дальнейшем «Студент»),
которые договорились о следующих правилах и условиях:

- (a) в рамках настоящего соглашения стороны будут развивать взаимовыгодное сотрудничество в организации профессиональной стажировки студентов;
- (b) Võru County Vocational Education Centre обязуется: направить учащегося ... на профессиональную стажировку сроком от ... до ...;
 - (i) продолжительность стажировки: ... часов;
 - (ii) назначать ... куратором школы по вопросам стажировки;
 - (iii) предоставить Студенту руководящие правила прохождения стажировки;
- (c) Компания обязуется:
 - (i) дать Студенту возможность пройти стажировку в соответствии с программой;
 - (ii) назначать руководителя стажировки от компании в целях обеспечения эффективного прохождения практики;
 - (iii) предоставлять указания по безопасности в соответствии с действующим законодательством;
 - (iv) провести оценку прохождения Студентом стажировки;
- (d) Студент обязуется:
 - (i) явиться в место прохождения практики в день начала стажировки;
 - (ii) соблюдать внутренние правила работы и безопасности, установленные компанией;
 - (iii) соблюдать все инструкции, данные куратором от Компании;

(⁴⁹) Võrumaa Vocational Education Centre (*Võrumaa Kutsehariduskeskus*), Väimela, Estonia, www.vkhk.ee/en [accessed 8.7.2014].

4.2 Укрепление возможностей предприятий и работа с ними

Такие организации, как палаты работодателей, ассоциации малого бизнеса, государственные управления производственного обучения, школы и колледжи, могут многое сделать для повышения качества обучения на рабочем месте. Эти организации могут быть особенно полезны для МСП, которым не хватает формального опыта обучения. Австралийские обучающие компании, региональные экспертные центры, расположенные в Нидерландах, и местные учебные центры Норвегии, все из которых упоминаются в разделе 2.2, являются другими примерами организаций, которые располагаются вне предприятий, но имеют идеальные возможности для оказания им поддержки в обучении на рабочем месте. Все они были созданы в результате политических инициатив правительства.

- Преимущество палат работодателей, ассоциаций малого бизнеса и аналогичных организаций в том, что они ближе к повседневным потребностям ведения бизнеса, чем школы и колледжи, и поэтому им может быть проще обращаться к фирмам и предлагать им консультации и помощь в обучении на рабочем месте. Правительства могут внедрить политику предоставления

ресурсов этим организациям, чтобы они могли поддерживать обучение на рабочем месте.

- Государственные учреждения, отвечающие за профессионально-техническое обучение и подготовку кадров, иногда привлекают инспекторов по ученичеству. Порой их роль заключается лишь в том, чтобы проверять условия труда и сообщать о них, а не помогать предприятиям в подготовке кадров. Политика, направленная на обеспечение таким сотрудникам знаний и навыков, необходимых для оказания помощи в вопросах обучения, и на определение их обязанностей, что является частью их роли, может способствовать повышению качества обучения на рабочем месте на предприятиях.
- Регулярные посещения предприятий учителями позволяют им следить за успеваемостью учащихся, выявлять любые текущие проблемы с обучением, помогать руководителям на рабочих местах понимать, что необходимо изучать, помогать проводить официальную оценку успеваемости учащихся, помогать предприятиям лучше понимать требования учащихся к программам подготовки учеников и укреплять доверие и хорошие рабочие отношения между школами или колледжами и предприятиями.

- Местные комитеты по управлению программами, в состав которых входят предприятия, учебные заведения и социальные партнеры, могут помочь улучшить связь между школами в колледжах и предприятиями по вопросам обучения
- Также может быть трудно поддерживать регулярные контакты и хорошие отношения между школами или колледжами и предприятиями, если центральная политика, регулирующая порядок работы школ и колледжей, не дает руководителям и директорам школ (директорам, заведующим, классным руководителям) свободу принимать решения о том, как можно начать контакты с предприятиями в процессе управления. Например, если им, при создании местного программного комитета, необходимо получить официальное утверждение до создания партнерства с предприятием, такие инициативы скорее всего не будут поощряться.

04 Коммуникация

Что означает этот элемент?	Призыв к действию - Вы решили?	Ключевые вопросы о факторах успеха	Основные тезисы <i>Предложение новых путей продвижения вперед</i>
Обеспечите, чтобы учащиеся и партнерские организации были хорошо информированы и получали частые обновления по всем вопросам, связанным с обучением	<p>Каким образом организации, участвующие в обучении, будут общаться друг с другом?</p> <p>Как партнерские организации, участвующие в обучении, будут поддерживать связь друг с другом и с учащимися?</p>	<p>- Коммуникация между партнерскими организациями является одним из наиболее важных аспектов обучения на рабочем месте.</p> <p>- Качество обучения повышается, когда партнерские организации работают на основе принципа "без сюрпризов".</p> <p>- Учащиеся должны быть проинформированы так же хорошо, как и организации, которые управляют их обучением.</p>	<p>Информационные системы имеют важное значение для обеспечения непрерывного контакта учащихся, работодателей и школ ПОО в процессе обучения на рабочем месте. Расширятся использование систем реального времени для повышения качества, отслеживания прогресса и обеспечения эффективной коммуникации.</p> <p>Официальные соглашения между училищами ПОО, работодателями и другими заинтересованными сторонами используются для укрепления коммуникации в процессе обучения на рабочем месте.</p> <p>Учащиеся рассматриваются как основные стороны, заинтересованные в собственном обучении - это особенно заметно в периоды обучения на рабочем месте.</p>

КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Инструмент - Подготовка к обучению по программе обучения на рабочем месте: задания для преподавателей, студентов и компаний-партнеров

	ПРЕПОДАВАТЕЛИ	СТУДЕНТЫ /УЧЕНИКИ	КОМПАНИИ-ПАРТНЁРЫ
Перед началом стажировки	<input type="checkbox"/> Выявление квалифицированных и заинтересованных учеников	<input type="checkbox"/> Подайте заявку на участие в программе обучения на рабочем месте (стажировка)	<input type="checkbox"/> Укажите, что вы заинтересованы принять стажёра
	<input type="checkbox"/> Обеспечить прохождение стажировки учащимися	<input type="checkbox"/> Если вам нужна помощь, чтобы найти место для стажировки, сообщите об этом преподавателю	<input type="checkbox"/> Согласитесь на прием студента на стажировку на предприятии
	<input type="checkbox"/> Выдача разрешения и контракта на прохождение образования на рабочем месте	<input type="checkbox"/> Сообщите преподавателю, если Вы нашли предприятие для прохождения стажировки	<input type="checkbox"/> Проведите собеседование и отбор или трудоустройство стажеров
	<input type="checkbox"/> Координация и проведение ознакомительных мероприятий для студентов/учеников	<input type="checkbox"/> Возвратите подписанные родителями формы разрешения	<input type="checkbox"/> Определите, кто будет человеком, который будет интенсивнее работать с учеником и учителем.
	<input type="checkbox"/> Собеседование со студентами с целью разъяснения стандартов обучения на предприятии	<input type="checkbox"/> Заполните формуляр самооценки и другие документы, относящиеся к направлению на предприятие	<input type="checkbox"/> Проинформируйте персонал предприятия о том, что на предприятии будет проходить производственную практику ученик
	<input type="checkbox"/> Сбор подписанных контрактов на обучение по программе обучения на рабочем месте	<input type="checkbox"/> Предоставьте преподавателю любую контактную информацию о бригадире/кураторе стажировки	<input type="checkbox"/> Предложите студенту инструктаж по образованию на рабочем месте. Изучите всю информацию, предоставленную преподавателем
	<input type="checkbox"/> разработка коммуникационной стратегии для прохождения стажировки. <input type="checkbox"/> Подготовить студентов/учеников к пониманию и достижению целей обучения	<input type="checkbox"/> Примите участие в инструктаже по образованию на рабочем месте и в собеседовании с бригадиром предприятия. На основе собеседования приступите к реализации целей обучения.	<input type="checkbox"/> Примите во внимание возможности студента развивать компетенции для образования на рабочем месте и приобретения опыта во всех аспектах, связанных с профилем компании

4.3 Практические инструменты для студентов и предприятий

Существует ряд мер, которые разработчики политики и социальные партнеры могут принять или поощрять в целях разработки практических инструментов для учащихся и предприятий, позволяющих повысить качество программ обучения на рабочем месте. Все они направлены на повышение заинтересованности учащихся в работе на рабочих местах, вовлеченности предприятий в процесс обучения или участия индивидуальных работодателей в ПОО.

- Для обеспечения качества образования важно, чтобы учащиеся были тщательно отобраны и надлежащим образом подобраны в соответствии с рабочими местами. Это помогает убедиться в том, что учащиеся мотивированы и изучают то, чему они хотят научиться, и что работодатели считают, что они смогут найти работу и оправдать ожидания своего предприятия.

В программах, где обучающийся является наемным работником, таких как ученичество, отбор, как правило, осуществляется работодателем. Поскольку ученичество является долгосрочным обязательством как студента, так и работодателя, отбор, скорее всего, будет проводиться очень тщательно. В противном случае, процент отсеявшихся может быть высоким, а время, затрачиваемое как учащимся, так и работодателем, может быть потрачено впустую. Чтобы избежать подобных проблем, такие организации, как палаты работодателей, могут помочь предприятиям в выборе кандидатов на обучение. Например, они могут проверять кандидатов на прохождение ученичества до собеседования на предприятии или обучать работодателей методам отбора. Высококачественная профориентация может также способствовать более тщательному отбору учеников.

В программах, где обучается студент, подбор подходящего кандидата является важным способом обеспечения того, чтобы работодатели не приходилось учить студентов, не заинтересованных, не мотивированных или не имеющих базовых трудовых навыков, что в совокупности снизит их готовность к участию в них. Вовлечение работодателей в процесс отбора может помочь избежать этого. Тщательная проверка, проводимая школой или колледжем, является еще одним способом обеспечения того, чтобы учащиеся и предприятия подходили друг другу. Руководящие принципы и соответствующие ресурсы для этого должны признаваться в политике. Тщательный подбор кандидатов имеет важное значение как в программах, в рамках которых на рабочем месте проводится лишь короткий период времени, например в программах, связанных с теневым обучением, так и в программах, где стажировки осуществляются в течение более длительного периода времени, таких как попеременное трудоустройство.

В некоторых программах также может быть важно обеспечить, чтобы родители были полностью осведомлены о рабочих местах, где учащиеся будут проводить время, и чувствовали себя комфортно.

- В тех случаях, когда обучаемыми на рабочем месте являются студенты, школы и колледжи должны следить за тем, чтобы предприятия могли удовлетворять требованиям охраны труда и безопасности, чтобы условия труда подходили потребностям учащихся и чтобы предприятия имели возможность обучать навыкам, необходимым в рамках этой программы. Часто в этом могут помочь местные или региональные организации работодателей и местные профсоюзные организации.
- Важно поощрять школы и колледжи к тому, чтобы они заранее готовили учащихся к работе, и для этого необходимо выделять время в рамках школьных и студенческих программ.
- Для тех, которые участвуют в обучении на рабочем месте, должны быть разработаны индивидуальные учебные планы, освоённые ими знания. Они могут служить контрольным перечнем, позволяющим учащимся оценивать свой прогресс. Там, где программы также включают обучение в учебном заведении, личные учебные планы должны содержать информацию о том, что необходимо изучать в классе.
- Учащихся можно попросить вести дневник того, что они узнали, и записывать свои впечатления и реакции. Это может быть особенно полезно в таких программах, как профессиональное теневое обучение, которые направлены на обучение студентов навыкам работы, помощь им в выборе профессии и развитии общих навыков для трудоустройства.
- Простые контрольные перечни навыков для работодателей помогут им убедиться в том, чему они должны учить на рабочем месте. Однако с такими перечнями необходимо обращаться осторожно. Работодатели занятые люди, и часто не имеют времени разбираться с длинными документами, составленными на сложном языке. Поэтому перечни навыков должны быть четкими и доступными языком. Кроме того, важно не просто полагаться на контрольные перечни навыков, чтобы убедиться в том, что работодатели знают, чего от них ожидают, но и проводить последующие личные посещения представителями таких организаций, как палаты работодателей, ассоциации малого бизнеса или школы и колледжи.
- Важное значение имеет подведение итогов учащихся после их пребывания на рабочем месте. Это помогает им задуматься над тем, чему они научились, и, таким образом, способствует укреплению процесса обучения. Одним из способов оценки прогресса и выявления любых проблем может быть проведение совещаний по подведению итогов. Расписание школ и колледжей должно предусматривать время для проведения таких совещаний по подведению итогов.

1.37. Пример руководства по стажировке

Цель стажировки

Основной целью является закрепление и углубление знаний, полученных по основным и специальным предметам посредством практической работы и подготовки к работе в профессиональной среде, а также непрерывного образования после прохождения тренинга и учебы.

Место стажировки

Решение принимается руководителем программы стажировки в школе:

- (a) достижение цели стажировки;
- (b) общее описание компании;
- (c) и анализ деятельности компании;
- (d) обзор услуг для клиентов;
- (e) требования к профессиональным заданиям.

Профессиональные задания во время стажировки должны соответствовать специфике изучаемой специальности в рамках учебной программы.

Конкретные обязанности студента зависят от профиля компании-стажёра.

Любые отклонения и исключения должны быть согласованы в письменном виде со старшим преподавателем кафедры специальности.

Профессиональные задания должны подходить и для студента, не имеющего предварительного профессионального опыта.

Офисная работа и рутинная работа (ввод данных, продажа компьютеров и т.д.) не является стажировкой.

Правила поведения стажера

Стажер обязан:

- (a) явиться в место прохождения стажировки в день начала стажировки;
- (b) старательно и аккуратно выполнять любые правовые инструкции руководителя программы стажировки и лиц, уполномоченных вести работу, и нести ответственность за результаты своих действий наравне со штатными сотрудниками компании, осуществляющей программу стажировки;
- (c) хранить деловую и коммерческую тайну стажировочной компании и поддерживать ее хорошую репутацию.

Учебные материалы

**Оценивание результатов и
инициирование усовершенствований
в обучении на рабочем месте в программе ПОО**

Источник: https://www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

1.12. Протокол кампании по сбору обратной связи ²⁰

Кампания - последовательная деятельность, осуществляемая в определенный период времени с целью выяснения и обеспечения качества образования.

Этапы кампании:

- a) подготовка плана кампании (цели, показатели, области, соответствующие классы, учителя, предметы, учащиеся, время опроса) с учетом наличия компьютерных классов, расписание занятий, предназначенных для кампании, опроса до или после урока. Преподаватель информатики должен входить в группу качества и присутствовать в опросе. Расписание опроса должно быть своевременно опубликовано на доске объявлений для студентов, в кабинете преподавателя, на веб-страницах, размещено в почтовом ящике учителя и отправлено по электронной почте;
- b) ознакомление преподавательского состава с планом кампании;
- c) размещение компьютерной программы для проведения обследования (обязательные пароли, вопросники);
- d) направление приглашений для проведения коллективного опроса небольшому числу учителей. Приглашения должны быть размещены в почтовых ящиках учителей и отправлены по электронной почте, особенно классным руководителям соответствующих классов;
- e) проверять работу электронного вопросника и информировать руководителя административной системы о проведении обследования (за день до обследования);
- f) подготовка компьютерного класса; в день проведения обследования (до прибытия учащихся) учитель должен подготовить класс, включить компьютеры и ввести пароли для участников кампании;
- g) анкетирование учащихся; каждый студент заполняет анкету на своем компьютере в классе. Если студентов больше, чем компьютеров, опрос проводится в двух группах. При проведении опроса два учителя должны быть супервайзерами (член группы качества и учитель информатики) или просто учителем информатики в качестве члена группы качества. Руководитель учителя заботится о том, чтобы опрос проводился без помех (устраняет путаницу, обеспечивает правильное заполнение анкет);

1.12. Протокол кампании по сбору обратной связи (20)

Кампания - последовательная деятельность, осуществляемая в определенный период времени с целью выяснения и обеспечения качества образования.

Этапы кампании:

- a) подготовка плана кампании (цели, показатели, области, соответствующие классы, учителя, предметы, учащиеся, время опроса) с учетом наличия компьютерных классов, расписание занятий, предназначенных для кампании, опроса до или после урока. Преподаватель информатики должен входить в группу качества и присутствовать в опросе. Расписание опроса должно быть своевременно опубликовано на доске объявлений для студентов, в кабинете преподавателя, на веб-страницах, размещено в почтовом ящике учителя и отправлено по электронной почте;
- b) ознакомление преподавательского состава с планом кампании;
- c) размещение компьютерной программы для проведения обследования (обязательные пароли, вопросники);

- d) направление приглашений для проведения коллективного опроса небольшому числу учителей. Приглашения должны быть размещены в почтовых ящиках учителей и отправлены по электронной почте, особенно классным руководителям соответствующих классов;
- e) проверять работу электронного вопросника и информировать руководителя административной системы о проведении обследования (за день до обследования);
- f) подготовка компьютерного класса; в день проведения обследования (до прибытия учащихся) учитель должен подготовить класс, включить компьютеры и ввести пароли для участников кампании;
- g) анкетирование учащихся; каждый студент заполняет анкету на своем компьютере в классе. Если студентов больше, чем компьютеров, опрос проводится в двух группах. При проведении опроса два учителя должны быть супервайзерами (член группы качества и учитель информатики) или просто учителем информатики в качестве члена группы качества. Руководитель учителя заботится о том, чтобы опрос проводился без помех (устраняет путаницу, обеспечивает правильное заполнение анкет);

²⁰ Velenje School Centre (*Solski Center Velenje*).

Источник: https://www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

Рабочие места для обучения без отрыва от производства	
Отзывы работодателя	
Анкета инструкторам по обучению без отрыва от производства	
1. Отрасль работодателя (отметить):	
2. Количество сотрудников, занятых в рабочей группе (отметить):	
3. Количество обучающихся на рабочем месте на моем участке ежегодно (отметить):	
4. Я работал инструктором на рабочем месте для (отметить):	
5. Я прошел коучинг или обучение для выполнения своих обязанностей инструктора на рабочем месте (отметить):	
6. Оцениваемое образовательное учреждение (отметить):	
7. Область профессионального образования и обучения студентов (отметить):	
8. Квалификация, получаемая студентами (отметить):	

Preparation	Я совершенно не согласен	Я не согласен	Не согласен и не согласен	Согласен	Я целиком согласен
9. Я обсуждал со студентом практику трудовой деятельности.					
10. У меня были достаточно продвинутые знания по обучению без отрыва от производства.					
11. Цели, содержание и обязанности, связанные с обучением на рабочем месте, были согласованы между учителем и учащимся.					
12. Я получил достаточно предварительной информации о студентах, приезжающих на учебу без отрыва от производства.					

(21) North Karelia Municipal Education and Training Consortium, Finland.

Источник: https://www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

1.35. Пример соглашения о сотрудничестве между провайдером услуг VET и компанией (⁴⁹)

Соглашение о сотрудничестве No (организация профессиональной стажировки)

Настоящее соглашение заключено в Вяймеле..... ,
между Võru County Vocational Education Centre, в лице Тanelя Линнуса (в
дальнейшем «школа»)..... , в лице
..... (в дальнейшем «Компания»), и
..... (в дальнейшем «Студент»),
которые договорились о следующих правилах и условиях:

- (a) в рамках настоящего соглашения стороны будут развивать взаимовыгодное сотрудничество в организации профессиональной стажировки студентов;
- (b) Võru County Vocational Education Centre обязуется: направить учащегося ... на профессиональную стажировку сроком от ... до ...;
 - (i) продолжительность стажировки: ... часов;
 - (ii) назначать ... куратором школы по вопросам стажировки;
 - (iii) предоставить Студенту руководящие правила прохождения стажировки;
- (c) Компания обязуется:
 - (i) дать Студенту возможность пройти стажировку в соответствии с программой;
 - (ii) назначать руководителя стажировки от компании в целях обеспечения эффективного прохождения практики;
 - (iii) предоставлять указания по безопасности в соответствии с действующим законодательством;
 - (iv) провести оценку прохождения Студентом стажировки;
- (d) Студент обязуется:
 - (i) явиться в место прохождения практики в день начала стажировки;
 - (ii) соблюдать внутренние правила работы и безопасности, установленные компанией;
 - (iii) соблюдать все инструкции, данные куратором от Компании;

(⁴⁹) Võrumaa Vocational Education Centre (*Võrumaa Kutsehariduskeskus*), Väimela, Estonia, www.vkhk.ee/en [accessed 8.7.2014].

Источник: https://www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

1.36. Анкета по оценке результатов обучения на рабочем месте ⁽⁵⁰⁾

Дата окончания курса:

Название курса:

Фамилия, имя (необязательно):

Оценка курса обучаемым

Мы надеемся, что только что пройденный Вами курс окажется для Вас полезным. Заполняя эту анкету, Вы можете помочь нам оценить качество обучения, которое мы проводим, и улучшить качество будущих занятий. Эти таблицы систематически анализируются и используются для принятия любых необходимых корректирующих мер.

Спасибо, что уделите несколько минут заполнению этой формы.

Оценка	++	Весьма удовлетворительно.
	+	Удовлетворительно
	-	Неудовлетворительно
	—	Весьма неудовлетворительно

Общая оценка услуг

-- — + ++

То, что Вам понравилось

То, что Вам не понравилось

Что бы Вы хотели

⁽⁵⁰⁾ DAFCO/GRETA (Region Basse-Normandie), Caen, France, www.ac-caen.fr [вызвано 8.7.2014].

06 Assess the learners			
Что означает этот элемент?	'Призыв к действию' - Вы решили?	Ключевые вопросы о факторах успеха	Основные тезисы Предложение новых путей продвижения вперед
<p>Сотрудничество с партнерскими организациями для анализа программы обучения на рабочем месте, а также для оценки и сертификации индивидуальных достижений учащихся, где это необходимо.</p>	<p>Какой вид оценки должен быть выполнен учащимся?</p> <p>Кто будет оценивать каждого учащегося - и был ли он проинформирован об этом?</p> <p>Что должен продемонстрировать учащийся, чтобы "пройти" или завершить обучение?</p>	<p>- Мнения об успеваемости отдельного учащегося могут быть разными: качество улучшается при наличии согласованного процесса урегулирования любых разногласий до их возникновения.</p> <p>Качество опыта учащегося, а также точность и обоснованность его оценки повышаются, когда имеется четкое указание того, какие результаты обучения, стандарты или компетенции должны быть продемонстрированы.</p>	<p>Школы ПОО ожидают, что работодатели будут вовлечены в процесс оценки. Для многих школ ПОО участие работодателя является важной частью обучения на рабочем месте.</p> <p>Оценка успеваемости учащихся на рабочем месте является одним из аспектов оценки практических навыков и профессиональных компетенций, необходимых для получения квалификации ПОО.</p> <p>Оценка в процессе обучения на рабочем месте должна основываться на заранее определенном наборе компетенций и навыков. Согласованность в отношении направленности оценки повышает качество профессиональной подготовки и обучения на рабочем месте.</p>

Правила аккредитации компаний SBB по стажировке

Утверждено Исполнительным советом SBB 29 июня 2018 г.

Статья 1. Определения

В настоящих правилах применяются следующие определения:

1.	SBB:	правление организации по сотрудничеству между профессионально-техническим образованием и рынком труда в соответствии со статьей 1.5.1 Закона «О профессионально-техническом образовании взрослых» (WEB).
2.	Компания по стажировке:	компания или организация, уполномоченные на проведение стажировки на основании настоящих правил.
3.	Тренер на рабочем месте:	лицо, ответственное за руководство студентом в компании по трудоустройству.
4.	Правила:	правила аккредитации компаний по стажировке, разработанные на основании статьи 7.2.10.1 Закона о профессионально-техническом образовании взрослых (WEB).
5.	Учащийся:	учащийся учреждения начального профессионального образования или среднего профессионального образования
6.	Учебное заведение:	учреждение начального профессионального образования или среднего профессионального образования

Статья 2. Цель

Только компании и организации в Нидерландах и за рубежом, которые удовлетворяют требованиям настоящих правил и аккредитованы SBB, имеют право выступать в качестве компаний по стажировке¹.

Статья 3. Заявление об аккредитации

1. С учетом положений настоящих правил, аккредитация присуждается по заявлению компании или организации, желающей обеспечить стажировку. Учебные заведения, студенты или другие заинтересованные стороны могут подать заявление на аккредитацию с согласия компании, предлагающей стажировку.
2. Заявление должно касаться одной или нескольких квалификаций или их части.
3. Заявление будет рассмотрено, если это первое заявление, или если после неблагоприятной оценки предыдущего заявления возникнут новые факты или изменились обстоятельства. В отсутствие новых фактов или обстоятельств, новое заявление на аккредитацию отклоняется с ссылкой на предыдущее решение.

Статья 4. Оценка заявления на аккредитацию

1. SBB предоставит аккредитацию, если, по его мнению, соблюдены условия, изложенные в статье 5.
2. Без ущерба для положений пункта 1, SBB может принять решение об отказе в аккредитации по убедительным причинам.
3. Компания или организация обязаны сотрудничать при оценке заявления.
4. SBB может оставить оценку иностранных компаний на пригодность в качестве компании по стажировке иностранным организациям-партнерам. Эти партнерские организации должны иметь хорошую систему аккредитования компаний по стажировке, а SBB должен доказать, что эта система соответствует установленным законом требованиям по аккредитованию.

¹ Условием аккредитации является подтверждение соответствия стажировки требованиям законодательства в области безопасности.

Статья 5. Условия для присуждения аккредитации

Ожидается, что компания или организация:

1. предложит хорошую стажировку и деятельность в рамках своей организации работ, которые связаны с рабочими процессами профессии, которой обучается студент. Для каждого студента предусмотрена возможность прохождения стажировки в социально обеспеченных условиях²;
2. обеспечит достаточный и экспертный надзор за учащимся. Компания по стажировке назначает и организует проведение профессионального обучения на рабочем месте. В качестве ориентира можно использовать профиль инструктора на рабочем месте (Приложение 1);
3. готова сотрудничать с учебным заведением и SBB и предоставлять всю необходимую информацию;
4. согласится с включением реквизитов компании в публичный реестр компаний по стажировке. В целях обеспечения безопасности сотрудников компании по стажировке и/или учащегося имеется возможность подать запрос на исключение из включения в публичный реестр по убедительным причинам. Адрес не будет указан. Ответственность за оценку того, является ли данное исключение действительным, лежит на SBB.

Требования, которые могут предъявляться к стажировке и надзору, могут зависеть от специальных требований к квалификации, для которой присуждается аккредитация (приложение 2).

Статья 5а. Дополнительные условия для совместной компании по стажировке

1. Совместная компания по стажировке - это сотрудничество отдельных компаний по стажировке в рамках обучения на рабочем месте.
2. Совместная компания по стажировке предоставляет проведение стажировки на собственном предприятии тогда, когда у отдельных компаний по стажировке возможности для занятия в рамках стажировки заведомо ограничены в соответствии с законодательством или нормативными актами или требованиями безопасности, и/или в случае, если определенные разновидности деятельности такой компании не соответствуют требованиям к проведению стажировки.
3. Совместная компания по стажировке должна удовлетворять условиям аккредитации в качестве компании по стажировке, указанным в пунктах 5.1-5.4 Условий для получения аккредитации.
4. Аккредитация коллективной компании по стажировке не должно привести к недобросовестной конкуренции с индивидуальными аккредитованными компаниями по стажировке.
5. Компании, воспользующиеся для проведения стажировки услугами совместной компании по стажировке, во всех случаях имеют статус аккредитованной компании по стажировке на основании Условий для получения аккредитации.

Статья 5б. Дополнительные условия по учебно-трудовым программам, основанным на предпрофессиональной подготовке к проведению среднего профессионального образования и обучения

1. Аккредитованная компания по стажировке для проведения среднего профессионального образования должна выполнять условия аккредитации в качестве компании по стажировке, указанные в пунктах 5.1-5.4 Правил аккредитации компании по стажировке.
2. Кроме того, условия статьи 10b6 Закона Нидерландов «О среднем образовании» распространяются также на аккредитованную компанию по стажировке, которая, по крайней мере, включает в себя следующие условия:
 - a. при проведении стажировки могут выполняться практические задания, определенные учебным заведением, при чем каждое практическое задание как таковое может выполняться в рамках одной компании или организации. Компания или организация готова предоставить студенту возможность

² Инструктор на рабочем месте может быть также определен в качестве ученика-мастера, руководителя работ или инструктора-практика. Тренер может делегировать определенные задачи в тесной консультации с инструктором или руководителем, обладающим необходимой компетенцией. Это также возможно в группе компаний по стажировке или в рамках совместного предприятия. Окончательная ответственность за надзор и стажировку остается за инструктором на рабочем месте.

- выполнить необходимое практическое задание, а также обсудить и оценить работу и отчет о стажировке;
- b. процесс производства или оказания услуг достаточно разнообразен в техническом и организационном отношении, дает студентам достаточных практических материалов и обеспечивает его тщательное обучение; обучение в рамках стажировки связано с повседневной деятельностью;
 - c. компания или организация подходит для соответствующей возрастной группы, например, в отношении обучения или обращения с допущенными ошибками, а инструктор по месту работы может руководить учащимися как с точки зрения содержания работы, так и с точки зрения педагогических и дидактических вопросов.

Статья 6. Присуждение аккредитации

1. Не позднее, чем через 10 рабочих дней со дня подачи заявления, как это предусмотрено в пункте 3.1, SBB принимает решение о присуждении аккредитации, и надлежащим образом уведомляет об этом компанию или организацию. Превышение этого срока допускается в исключительных обстоятельствах и должно быть разъяснено в тексте решения.
2. Аккредитация присуждается для одной или нескольких квалификаций, или их части.
3. Аккредитация присуждается на уровне места нахождения и/или на уровне соответствующего департамента.
4. Компания или организация получает письменную информацию о принятом решении в соответствии с пунктом 1 в течение 20 рабочих дней со дня подачи заявления на аккредитацию. В случае отказа в аккредитации, указываются причины для этого.
5. Аккредитация действительна в течение 4-х лет. Аккредитация теряет силу, если в течение непрерывного 4-х-летнего периода не проводилась стажировка в компании, предлагавшей ее.

Статья 7. Продление аккредитации

1. Аккредитация может быть продлена после проведения переоценки SBB в течение 4-х лет.
2. Компания, осуществляющая стажировку, уведомляется SBB о решении о продлении. В случае отказа в продлении аккредитации, компания по стажировке надлежащим образом уведомляется об этом в письменном виде, с указанием причин.
3. SBB имеет право продлить аккредитацию на 4 года, до истечения срока, указанного в статье 6.5, . Период продления начинается с даты принятия решения о продлении.

Статья 8. Аннулирование аккредитации

1. SBB может принять решение об аннулировании аккредитации, если, по его мнению:
 - a. условия, изложенные в статьях 3 и 5, на которых основывалось решение об аккредитации, больше не существуют;
 - b. возникли обстоятельства, в результате которых наносится ущерб личным интересам учащегося, включая, но не ограничиваясь ими: обстоятельства, связанные с (сексуальным) притеснением, дискриминацией, агрессией и/или насилием, а также обстоятельства, при которых возникают риски для здоровья, окружающей среды и безопасности на производстве;
 - c. другие неотложные обстоятельства, возникающие, в том числе, но не ограничиваясь ими: меры в рамках компании по стажировке, возложенные на нее органом надзора³, в результате которых аккредитация больше не может быть сохранена разумным образом.
2. Компания по стажировке уведомляется SBB об аннулировании аккредитации в письменном виде, с указанием причин.
3. Если SBB намерен принять решение о срочном аннулировании аккредитации до проведения оценки и принятия окончательного решения об аннулировании аккредитации, то SBB имеет право приостановить аккредитацию письменным решением с указанием причин.

³ Орган надзора, отвечающий за компанию по стажировке, как например, инспекция здравоохранения и безопасности, или орган охраны окружающей среды

Статья 9. Услуги

Компания по стажировке пользуется поддержкой SBB в выполнении соответствующих задач. Эта поддержка направлена на улучшение качества учебной среды и обучения на практике.

Статья 10. Обжалование решения SBB

В случае отказа в аккредитовании, аннулирования или не продления аккредитации, компания или организация вправе обжаловать в SBB решение, упомянутое в пунктах 6.1, 7.2 и 8.1, в течение 6 недель со дня его принятия. Порядок обжалования установлен Законом Нидерландов «Об общем административном праве» (Глава 6).

Статья 11. Непредвиденные обстоятельства

Во всех случаях, не учтенных в этих правилах, решение принимается SBB.

Статья 12. Вступление в силу

1. Настоящие правила вступают в силу с 1 августа 2018 года.
2. Настоящие правила заменяют правила аккредитации компаний SBB по стажировке от 30 июня 2017 года.
3. Настоящие правила можно назвать «Правилами аккредитации компаний SBB по стажировке».

Статья 13. Изменения

Изменения, вносимые в эти правила, принимаются Исполнительным советом SBB.