

ОТНОШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТОДАТЕЛЯ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Revalento

Май, 2018

Ярославль, Россия

Обучения на рабочем месте: определение

Взаимодополняющее сочетание формального обучения, полученного в процессе образования или профессиональной подготовки, а также неформального и неформального экспериментального обучения и опыта, накопленного в процессе работы.

- Информальное обучение: обучение, которое происходит в обычных повседневных ситуациях.
- Неформальное обучение: обучение, организованное как набор запланированных мероприятий, которые не обязательно имеют явную цель обучения, но они могут содержать важный элемент обучения.



Почему Европа уделяет внимание ОРМ?

Движущие силы увеличения роли ОРМ в Европе:

Конкуренция и инновации

- Нужные навыки и компетенции;
- Безработица среди молодежи;
- Возможность сделать лучший карьерный выбор;
- Более широкая область развития навыков и компетенций;
- Обмен знаниями между организациями ПОО и рынком труда

Направления работы в ЕС:

- Встраивание ОРМ в ПОО;
- Для всех обучающихся, в том числе взрослых;
- Входит в нормативную систему;
- Часть политики обеспечения качества.

Общие критерии для ОРМ



- Профессиональная реальность;
- Развитие возможностей: в ширину и в глубину
- Дидактическая поддержка (структура, сопровождения и поддержка)
- Организационные условия: организация, общие условия

- Обучающийся
- Работодатель
- Образовательная организация

КОММУНИКАЦИЯ

Связи между тремя частями:



Обучающийся: начальные знания и компетенции, мотивация, стиль и возможности обучения

Сопровождение на месте прохождения ОРМ: Задания (самостоятельность, сложность, разнообразие); социальная среда (участие, общение, взаимодействие); доступ к информации; требования к работнику и безопасность работы

Подготовительная работа образовательной организации ПОО: подготовка перед началом ОРМ, сопровождение и поддержка в процессе ОРМ; посещения; задания.

(Источник: Директива Национального института изучения образования, NRO, 2016)

Почему мы можем и должны повышать качество ОРМ?



- На работе основное внимание уделяется самому процессу работы; обучение, коучинг и сопровождение обучающегося - второстепенны.
- Основное внимание уделяется профессиональным навыкам и компетенциям; меньше внимания - к профессиональной культуре и этике
- Отсутствие рефлексии, как следствие - относительно мало практических вопросов от обучающихся.
- Учебные вопросы не разбираются после окончания ОРМ
- Роль и обязанности наставника и преподавателя неясны, культура и языки школы и бизнеса различны. Все это затрудняет согласованность программы и деятельности

Роль ОРМ в ПОО в Нидерландах: Два пути к квалификации

Brain-based learning (обучения, основанного на законах функционирования мозга человека):

- 4 дня в неделю ОРМ + 1 день теоритических и специальных дисциплин в организации ПОО;
 - Работодатель;
 - Нет государственных грантов;
 - 2 – 4 уровни ЕРК;
 - Возможно дальнейшее обучение;
 - Сертифицированные места для ОРМ
- 8% всех участников ПОО

Blended Online Learning (образовательная концепция, комбинирующая традиционное обучение с дистанционными и онлайн-методами):

- Около 40 – 60% времени учебной программы (3-4 года);
- Обучающийся;
- Грант от государства;
- 2 – 4 уровни ЕРК;
- Возможно дальнейшее обучение;
- Сертифицированные места для ОРМ

Что организации ПОО считают важным, когда речь идет об ОРМ?



Исследование в: Болгарии, Италии, Нидерландах, Румынии

Респонденты из 29 образовательных организаций: преподаватели и руководители

Названо 29 аспектов (124 респондентов)

- Различия между странами
- В одних странах перечень аспектов шире, в других - уже
- Приоритеты отличаются от страны к стране

Подход: образовательная организация как агент изменений



- Начать с себя: Метод самооценки внедрения и реализации
- Интеграция учебных программ и ОРМ
- Коммуникация
- Внедрение мышления на основе EQAVET - PDCA
Поддержка существующих моделей ОК (ISO);

Внедрение через связь:

Видение и политика:

1. Видение в области ОРМ
2. Политика организации
3. Приверженность сотрудников

Внутренняя организация:

1. Развитие и распределение персонала
2. Общая организация ОРМ
3. Процесс ОРМ

Обучающийся:

1. Подготовка, потребности, подбор
2. Обучение
3. Оценивание

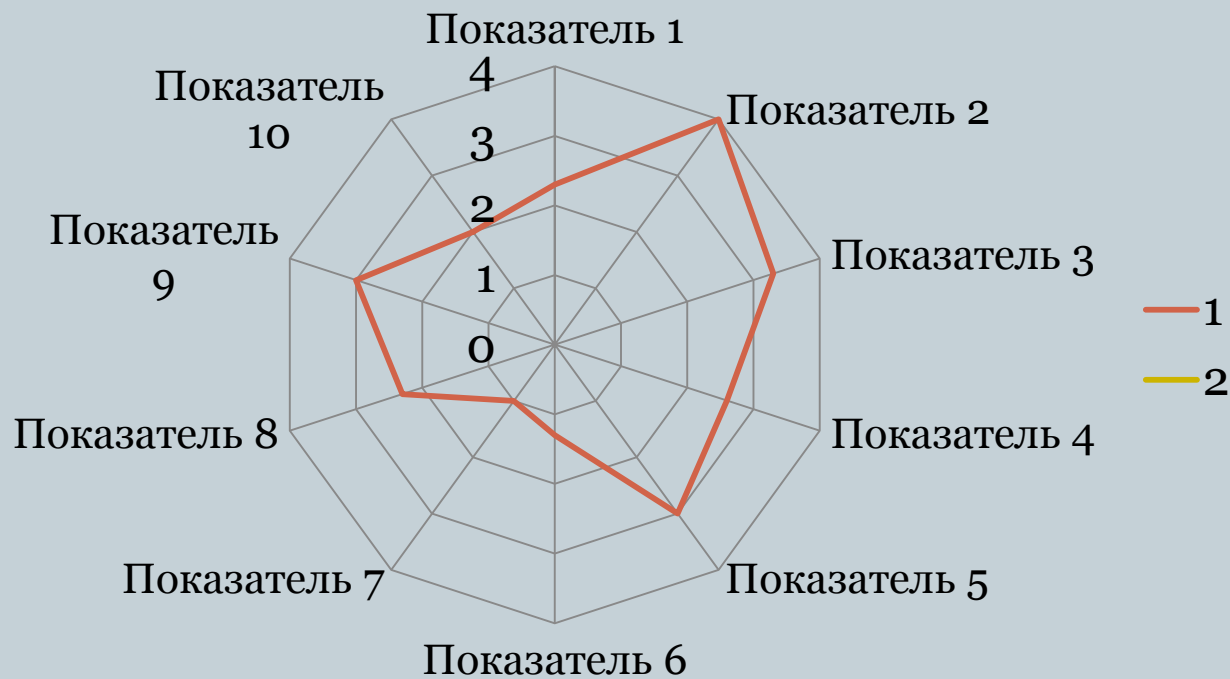
Работодатель:

1. Цели и подбор
2. Сопровождение и наставничество
3. Меры поддержки от образовательной организации

Результаты Quick Scan: «паутинная» диаграмма



Диаграмма показывает средний балл по каждому выбранному показателю



Руководство по улучшению:



Тема 1В: Политика организации

Рекомендации:

Переведите ваше видение ОРМ в долгосрочную стратегию и политику, которые связаны с общим видением и политикой вашей организации. Кроме того, долгосрочная политика вашей организации должна содержать информацию о деятельности и специальных инструментах, а также о том, как осуществляется мониторинг и оценка результатов..

- Разработайте долгосрочный план действий для ОРМ
- Установите четкие связи между планом действий для ОРМ и общим видением, политикой и целями вашей организации.
- В рамках этого плана действий распределите ответственность, определите ресурсы и средства.
- Выберите (четкие, ограниченные и измеряемые) показатели для мониторинга прогресса и результатов. ...
- ...

Практическое упражнение

Материалы Quick Scan на русском языке;

Участники делятся на группы по 4 человека

Каждая группа выбирает одного человека, который будет представлять результаты работы группы.

В группах:

- Вместе заполните ОДНУ анкету Quick Scan (обсудите и согласуйте баллы);
- Затем обсудите каждую из 4 областей внимания: На основе ваших баллов, какой области необходимо уделить особое внимание?

30 минут

Каждая группа свои представляет результаты

Продолжение работы..

Продолжите обсуждение в группах

- Обсудите: с чего вы посоветуете начать работу и почему?

20 минут

- Каждая группа: представьте ваши рекомендации и объясните их

Примеры инструментов



Трехсторонний договор об ОРМ;
Советы тренерам;
Список требований для успешного ОРМ;