

Bundesinstitut für Berufsbildung
Föderales Institut für Bildungsentwicklung der Russischen
Akademie für Volkswirtschaft und öffentlichen Dienst
bei dem Präsidenten der Russischen Föderation

HANDBUCH DER DEUTSCH- RUSSISCHEN BERUFSBILDUNGS- KOOPERATION

**ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN
RUSSLAND UND DEUTSCHLAND
IM BEREICH DER BERUFSBILDUNG
IM 21. JAHRHUNDERT**

**Moskau
2019**

HANDBUCH DER DEUTSCH- RUSSISCHEN BERUFSBILDUNGS- KOOOPERATION

Teil 2: Zusammenarbeit zwischen Russland und Deutschland im Bereich der Berufsbildung im 21. Jahrhundert

Teil 1: Historischer
Blick auf die Entwick-
lung der Berufsbil-
dung in Deutschland
und Russland

INHALTSVERZEICHNIS

2	GRUSSWORT
6	EINLEITUNG
14	ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN RUSSLAND UND DEUTSCHLAND IN DER BERUFSBILDUNG IM 21. JAHRHUNDERT
14	1. Bedeutung der Gesetzesinitiativen für die Reformierung des Berufsbildungssystems in Russland
24	2. Regionaler Standard für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum – ein Projekt der Agentur für strategische Initiativen zur Förderung neuer Projekte (ASI)
30	3. Unterstützung der Entwicklung von Elementen der dualen Ausbildung in Russland, Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)
38	4. Aufbau und Entwicklung unternehmerischer Tätigkeit in Russland im Projekt VETnet der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer in Moskau
46	5. Deutsch im Beruf – Schlüsselfaktor zum beruflichen Aufstieg
50	6. Der russische Bildungsmarkt und iMOVE – Initiative im Bundesinstitut für Berufsbildung
54	7. Modell zur Anerkennung der Qualifikation „Friseur/Friseurin“: gemeinsames Projekt des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung und der russischen Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen
60	8. Best Practices für den Einsatz von Elementen der dualen Ausbildung in den russischen Regionen, Beispiele für die Tätigkeit von ausbildenden Unternehmen (Erfahrungen der „OOO Volkswagen Group Rus“ und der „ChelPipe Group“)
72	9. Perspektiven der weiteren Zusammenarbeit
76	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
78	AUTORENTEAM
87	LITERATUR
88	IMPRESSUM

GRUSSWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe das Vergnügen, Sie zu diesem Termin zu begrüßen. Ich hoffe, Sie sind gut angekommen und haben eine angenehme Reise hinter sich.

Das Ziel unserer heutigen Zusammenkunft ist es, die wichtigsten Punkte zu besprechen und sicherzustellen, dass alle Beteiligten auf dem gleichen Stand sind.

Ich werde zunächst einen Überblick über den aktuellen Stand der Dinge geben, gefolgt von einer Diskussion der bevorstehenden Aufgaben.

Ich bitte Sie, sich während der Präsentation zu beteiligen und Ihre Gedanken und Ideen zu äußern.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihr Engagement. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam zu positiven Ergebnissen kommen werden.

Ich wünsche Ihnen eine erfolgreiche Tagung und verbleibe mit freundlichen Grüßen.

Ich bin Ihnen für Ihre Teilnahme dankbar und hoffe, wir werden bald wieder zusammenkommen.

Mit freundlichen Grüßen,
[Name]



SEHR GEEHRTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, LIEBE FREUNDE,

das duale System ist ein weltweit anerkanntes Erfolgsmodell. Es verbindet Theorie und Praxis, Schule und Betrieb. So können junge Menschen ihr neues Wissen direkt am Arbeitsplatz anwenden und sie werden entsprechend den Anforderungen ihres Ausbildungsbetriebs optimal ausgebildet. Diese herausragend ausgebildeten Fachkräfte machen die Stärke der deutschen Wirtschaft aus.

Dies stößt auch international auf Interesse. Deshalb engagiert sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) verstärkt in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit, so auch seit mehr als einem Jahrzehnt mit der Russischen Föderation. Und wie so oft in der internationalen Kooperation ergeben sich Lernchancen für alle Seiten.

Bei unserem Engagement mit der Russischen Föderation legen wir den Fokus auf systemische Strukturveränderungen. Wir unterstützen die staatlichen russischen Ausbildungsinstitutionen dabei, modernisierte Ausbildungscurricula zu entwickeln und die Bedarfe ihrer heimischen Industrien abzuschätzen.

Besonderen Wert legen wir auf die Einbindung der Unternehmen vor Ort. Denn Herzstück unseres dualen Systems ist es, dass die Auszubildenden im Betrieb praktische Fähigkeiten erlernen. Dies geht nicht ohne starke Partner aus der Wirtschaft. Wir unterstützen deutsche kleine und mittlere Unternehmen im Ausland bei ihrer Fachkräfteausbildung. In Moskau haben wir mit der Auslandschamkammer Unternehmensnetzwerke gegründet, in denen ausländische Auszubildende nach deutschem Vorbild qualifiziert werden.

Auch die Schulung und Weiterbildung von Lehrkräften ist von großer Bedeutung. Angelehnt an die deutsche Ausbildereignungsverordnung werden Standards festgeschrieben.

Neben der Entwicklung von Prüfungsordnungen gehört auch das Thema der unabhängigen Prüfungsverfahren zu den Schwerpunkten der deutsch-russischen Zusammenarbeit. Dieses Handbuch beschreibt die gemeinsamen Erfolge unserer Zusammenarbeit. Wir sind stolz auf das, was wir erreicht haben und nehmen es als Ansporn, die berufliche Bildung gemeinsam weiterzuentwickeln. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.

Anja Karliczek

Mitglied des Deutschen Bundestages, Bundesministerin für
Bildung und Forschung

GRUSSWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe das Vergnügen, Sie zu diesem Termin herzlich zu begrüßen und Sie für Ihre Teilnahme zu danken.

Die Veranstaltung wird Ihnen einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen in der Branche geben und Ihnen die Möglichkeit bieten, sich mit Experten zu austauschen.

Ich hoffe, Sie werden die Veranstaltung sehr interessant finden und freue mich auf Ihre Rückmeldung.

Mit freundlichen Grüßen,
[Name]

[Firma]

[Adresse]

[Telefonnummer]

[E-Mail-Adresse]



SEHR GEEHRTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, LIEBE FREUNDE,

die Modernisierung der Wirtschaft unter den Voraussetzungen der rapiden technischen Entwicklung ist unabdingbar mit der Gestaltung des modernen Bildungsbereichs verbunden, in dem das Prinzip der Kontinuität in der Berufsbildung eine besondere Bedeutung gewinnt.

Die Einführung der adaptiven, praxisorientierten und flexiblen Bildungsprogramme ist eine notwendige Voraussetzung für das Wachstum des Personalpotentials und der Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

Die internationale Zusammenarbeit im Berufsbildungsbereich ist ein wichtiges Instrument der staatlichen Politik, das uns erlaubt, die Erfahrung anderer Länder zu studieren und zu vergleichen, gemeinsam Herangehensweisen an die Entwicklung der Lernprogramme und die Bewertung des Erlernten festzulegen.

Man kann kaum die Wichtigkeit der Ergebnisse der Zusammenarbeit im Rahmen der deutsch-russischen Arbeitsgruppe zu hoch bewerten, die der Vertiefung des Verständnisses und der Erweiterung der gleichberechtigten Partnerschaft dienen.

Olga Wassiljewa

Bildungsministerin der Russischen Föderation

EINLEITUNG

Im November 2012 unterzeichneten unsere Länder ein Memorandum of Understanding zwischen dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft der Russischen Föderation und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung der Bundesrepublik Deutschland. Darin wird die Absicht einer Zusammenarbeit im Bereich der Berufs- und Weiterbildung bekundet. Die Gültigkeitsdauer des Memorandums wurde im gegenseitigen Einvernehmen bis November 2019 verlängert, was im Sitzungsprotokoll der Gemischten deutsch-russischen Kommission für wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit (WTZ) vom 22. November 2016 verankert wurde.

Was die gemeinsame Arbeitsgruppe betrifft, so hat diese ihre eigene Geschichte. Sie hat ihre Tätigkeit bereits im Jahr 2010 aufgenommen, d.h. geraume Zeit vor Unterzeichnung des Memorandums. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe bildeten die Grundlage bei der Formulierung des Kernthemas für die Arbeitsgruppe im Jahre 2018: Analyse der Kooperation zwischen Russland und Deutschland im Bereich der Berufsbildung – im Rückblick bis in die Gegenwart. Ein Ergebnis dieser Entscheidung war auch die Erstellung dieses analytischen Berichts.

Als wichtigstes Instrument der Kooperation gelten die jährlich stattfindenden Sitzungen der deutsch-russischen Arbeitsgruppe für Berufsbildung. Im Jahr 2019 findet bereits das dreizehnte Treffen statt. Die Besetzung der Arbeitsgruppe ist stets die folgende: Hochrangige Vertreter auf Abteilungsleitersebene der Bildungsministerien beider Länder, Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), darunter Vertreter von iMOVE, eines Arbeitsbereiches der Abteilung „Berufsbildung International“ im Bundesinstitut für Berufsbildung sowie Vertreter der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungsk Kooperation (GOVET). Zu den ständigen Mitgliedern der Arbeitsgruppe zählen des Weiteren Vertreter des Föderalen Instituts für Bildungsentwicklung der Russischen Akademie für Volkswirtschaft und öffentlichen Dienst beim Präsidenten der Russischen Föderation (FIRO RANEP), Vertreter der Agentur für strategische Initiativen (ASI), des Internationalen Büros des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR-PT), Vertreter der russischen Botschaft in Deutschland

und der deutschen Botschaft in Russland sowie Vertreter der deutsch-russischen Auslandshandelskammer in Moskau. Der Arbeitsgruppe angeschlossen haben sich einige Zeit später auch Vertreter des Goethe-Instituts Moskau und vor nicht allzu langer Zeit (2017) auch die Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK). Zu den jährlichen Treffen der Arbeitsgruppe werden stets Gäste geladen – vorwiegend Vertreter von Organisationen aus beiden Ländern, welche Interesse an einer Zusammenarbeit bekunden.

Bei den jährlichen Tagungen der Arbeitsgruppe werden die jeweils im vorangegangenen Jahr erzielten Ergebnisse präsentiert. Sie bilden den Boden für fruchtbare Diskussionen. Dies ist zweifelsohne eine wunderschöne Tradition, die sich im Laufe der vergangenen Jahre entwickelt hat.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterhält aktive Arbeitsbeziehungen mit seinem russischen Partner, dem Föderalen Institut für Bildungsentwicklung in Moskau. Die Entwicklung und Einführung von Programmen der Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in der Berufsbildung stehen seit 2013 im Fokus des Zusammenwirkens der beiden Institute.

Themenorientierte Weiterbildungs-/Studienreisen für Vertreter der russischen Regionen zu Fragen einer unabhängigen Bewertung, der Ausbildung von Lehrpersonal, des Unternehmertums und der Berufsorientierung finden ebenfalls seit 2013 regelmäßig in Deutschland statt.

Eine der letzten Studienreisen führte in die drei Länder Österreich, die Slowakei und Deutschland. Themenschwerpunkt war die Koordinierung des Zusammenwirkens zwischen dem Berufsbildungssystem und der Arbeitswelt auf regionaler Ebene.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungsk Kooperation (GOVET) und das BIBB-Partnerinstitut FIRO haben gemeinsam das russische Online-Fachportal „Leuchtturm der Berufsbildung“ (www.prof-mayak.ru) entwickelt und eingeführt. Das deutsche Ausbilderportal Portal „foraus.de“ diente dabei als Vorlage. Hauptzielgruppe des Portals sind Lehrkräfte, betriebliche



11. Sitzung, Juni 2017, Petersburg. Deutsche Delegation, von rechts nach links: Fritjof Maennel, Dr. Henk van Limpt (BMBF), Dr. Hannelore Kress, Hans-Gerhard Re (BIBB)

Ausbilder und auszubildende Fachkräfte. In gegenseitigem Einvernehmen wurde das Portal inzwischen in den Webauftritt der Nationalen Agentur für Entwicklung von Qualifikationen (NARK) integriert.

Die deutsch-russische Auslandshandelskammer (AHK) und die deutsche Botschaft in Moskau hielten in diesen Jahren Wirtschaft und Fachkräfte über die Tätigkeit der Arbeitsgruppe stets informiert und waren jederzeit zur Unterstützung bereit.

Im Rahmen der Forschungsarbeit wurden wissenschaftlich-pädagogische und methodische Arbeiten beider Länder analysiert, deren Inhalt sich konzeptuellen Ansätzen, Methoden, Technologien und Umsetzungsmöglichkeiten der Weiterbildung für das Berufsbildungspersonal widmete.

In enger Zusammenarbeit erarbeiteten Fachleute beider Länder eine Reihe von Veröffentlichungen, dazu zählen unter anderem das deutsch-russische Glossar „Duales Bildungssystem“ (2014), Methodische Empfehlungen zur Anwendung der Ausbildungsordnung für Fachrichtungen und Berufe im Bereich der Metallbearbeitung (2015) sowie das Lehrwerk „Methodik der Berufsbildung“ (2016 – 2017).

Ein weiteres Instrument der Kooperation ist die gemeinsame Teilnahme an Konferenzen und Foren. Schon mehrfach haben russische Fachleute am Kongressprogramm der Bildungsmesse „Didacta“ teilgenommen und hatten so die Möglichkeit sich mit Kolleginnen und Kollegen

aus anderen Partnerländern der Bundesrepublik Deutschland auszutauschen.

Zu einer schönen Tradition geworden ist die internationale Konferenz, welche von der deutschen Botschaft in Moskau gemeinsam mit dem Föderalen Institut für Bildungsentwicklung der Russischen Akademie für Volkswirtschaft und öffentlichen Dienst beim Präsidenten der Russischen Föderation (FIRO RANEPA) und der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer (AHK Moskau) unter Teilnahme des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) organisiert wird.

Am 16. und 17. September 2019 fand in Moskau die internationale Berufsbildungskonferenz zum Thema „Berufsorientierung in der Beruflichen Bildung – sicher in die Zukunft“ statt.

Deutsche Expertinnen und Experten sind regelmäßige Teilnehmer an den Veranstaltungen der Industriemesse INNOPROM in Jekaterinburg und der internationalen Kongressmesse „Bildung ohne Grenzen“ in Moskau.

Die aktuelle Zusammenarbeit deutscher und russischer Experten/-innen im Bereich der Berufsbildung basiert auf einer langjährigen Geschichte, die durch einige „Meilensteine“ markiert wird (siehe Tab. 1).

Insgesamt zeigt sich, dass in der BRD – ungeachtet der beiden an sich konträren Staatsysteme und selbst in Zeiten größter

HISTORISCHE EREIGNISSE AUF DEM WEG ZU EINER KOOPERATION IM BEREICH DER BERUFSBILDUNG ZWISCHEN DER BRD UND DER UdSSR BZW. RUSSLAND IN DEN JAHREN 1970 – 1990

Tabelle 1

Datum	Ereignis	Ort	Zielstellung/Gegenstand
September 1973	Besuch einer Regierungsdelegation der BRD in der UdSSR	Moskau u. a.	Berichte der bundesdeutschen Delegation, Wunsch der sowjetischen Seite nach Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF)
23. Januar 1978	Treffen sowjetischer und bundesdeutscher Lehrmittelexpert/-innen beim Staatssekretär des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	Bonn	Fachgespräche zu Fragen der grundlegenden Berufsbildung; Medienverbundsystemen und Fernstudium
Nov./Dez. 1979	Besuch einer Delegation sowjetischer Berufsbildungsexpert/-innen in der BRD	Bonn, Essen u. a.	Informationen der sowjetischer Delegation, deren spezielles Interesse der Ausbildung in Industrieberufen (unter intensivem Einsatz von Produktionsausrüstung) galt
Oktober 1980	Expertentreffen beider Seiten ¹	Moskau	Erörterung von Möglichkeiten einer Vertiefung der Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung
Erste Hälfte 1989	Kooperation zwischen dem bayerischen Wirtschaftsministerium und der UdSSR		Geplante Errichtung eines bayerisch-sowjetischen Ausbildungszentrums für den Bereich Maschinenbau
13. Juni 1989	Regierungsabkommen zwischen BRD und UdSSR anlässlich des Besuch von Gorbatschow in der BRD	Bonn	Deutsch-sowjetisches Abkommen über eine engere Zusammenarbeit im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in der Wirtschaft
Oktober 1989	Erstes deutsch-sowjetisches Kolloquium zu aktuellen Fragen der Berufsbildung	Bonn	Fortsetzung und Konkretisierung der am 13.06.1989 vereinbarten Zusammenarbeit
1989/1990	Vereinbarung über den Austausch von Auszubildenden und Ausbildern ²		vermutlich: Fortsetzung und Konkretisierung der am 13.06.1989 vereinbarten Zusammenarbeit; hier zwischen dem Internationalen Bund für Sozialarbeit (IB) und dem Komitee für Volksbildung des Gebietes Tambow
zweite Hälfte 1990	Treffen des Parlamentarischen Staatssekretärs beim Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Dr. Norbert Lammert, mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des Staatskomitees für Volksbildung der UdSSR Prof. Igor P. Smirnow	Bonn	Die sowjetische Delegation bekundet Interesse an Informationen über die deutsche Berufsbildung, zur Vorbereitung auf den Übergang zur Marktwirtschaft
ab Sommer 1993 (bis mind. 1996)	Forschungsk Kooperation zwischen Wissenschaftler/-innen beider Länder (Berufspädagogische Universität Jekaterinburg und Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin)	Berlin, Jekaterinburg	Informationen und Kooperation im Rahmen gemeinsamer Forschungsvorhaben (russische Studie „Soziale Verantwortung und soziales Lernen in beruflichen Kontexten“; deutsche Studie „Moral im Beruf“) ³

¹ Nähere Informationen fehlen. Da sich „der Fund“ dieses Ereignisses lediglich auf eine „Randnotiz“ zum Abschluss des Regierungsabkommens von 1989 stützt, bestehen hier gewisse Unsicherheiten.

² Nähere Angaben fehlen.

³ Näheres: siehe z. B. Lempert u. a. (1996).

Abschottung zwischen Ost und West – die Kontakte zu Vertretern der russischen bzw. sowjetischen Berufsbildung nie abrisen. Auch wenn sich die Berufsbildungssysteme voneinander unterscheiden, so lassen sich doch ähnliche berufspädagogische Diskurse identifizieren, wenngleich deren Ausprägungen und Lösungsansätze mitunter divergierten. Gegenseitige Einflüsse, die der globalen Entwicklung geschuldet sind, lassen sich zumindest in der Ära des sogenannten Programmierten Unterrichts bzw. der kybernetischen Pädagogik in den 1960er- und 70er Jahren erkennen. Eine Kooperation zwischen deutschen und russischen Partnern im engeren Sinne hat sich jedoch erst in den vergangenen 30 Jahren herausgebildet – in einer Zeit, in der sich die Welt zunehmend zu einem globalen Dorf entwickelte. Global gesehen und in Anbetracht der vergangenen 70 Jahre lassen sich die Beziehungen zwischen (bundes-)deutschen und sowjetischen bzw. russischen Experten auf dem Gebiet der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung in drei Entwicklungsphasen gliedern: Anfänglich bestand lediglich der Wunsch, sich über das jeweils andere, mehr oder weniger als „exotisch“ empfundene (Berufs-)Bildungssystem zu informieren, anschließend suchten die beiden Seiten den Dialog und schließlich entstand eine Zusammenarbeit.

Eine Gegenüberstellung der wesentlichen Entwicklungsetappen der Berufsschulen in Russland und in Deutschland, insbesondere im Kontext der dynamischen Einführung von Neuerungen und der Qualität der Ergebnisse und Bildungsprozesse, weist auf die vielen Vorteile einer kollegialen Berufsbildungsverwaltung hin. Dieses Verwaltungsmodell hat Russland bereits vor der Revolution eingeübt, als die gesamte Verantwortung für dieses in die Hände des Staates gelegt wurde. Die Erfahrung Deutschlands zeigt anschaulich, dass das Festhalten an der Tradition des Mitwirkens aller Beteiligten an der Verwaltung, selbst in den schwierigsten Krisenzeiten wesentliche Früchte trägt und sich somit ein flexibles Berufsbildungssystem erhalten lässt.

Für das heutige Russland stellt die Wahl eines erfolgreichen Verwaltungsmodells der Berufsausbildung ein Kernproblem dar. Die Arbeitgeber sind in den letzten 5 - 10 Jahren aktiver geworden. Es hat sich faktisch ein neues System der

Qualifizierung herausgebildet, berufliche Standards bilden immer mehr eine verlässliche Basis für die Entwicklung von Lerninhalten in der Berufsausbildung.

Die Implementierung einzelner Elemente des dualen Ausbildungsmodells unter Berücksichtigung der deutschen Erfahrung erfolgt noch nicht in großem Maßstab, ist jedoch äußerst produktiv. Die Praxis beweist, dass in Russland Perspektiven für die Entwicklung einer effizienten und qualitativen Berufsbildung vorhanden sind.



2017, Moskau, Internationale Konferenz „Entwicklung der dualen Ausbildung in den BRICS-Ländern“



Februar 2018, Hannover. Geschäftsprogramm der Internationalen Ausstellung „Didacta-2018“. Das duale System wird von Expertinnen und Experten aus Deutschland, Russland, Südafrika, China, Mexiko und den USA diskutiert

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN RUSSLAND UND DEUTSCHLAND IN DER BERUFSBILDUNG IM 21. JAHRHUNDERT

1

**BEDEUTUNG DER GESETZES-
INITIATIVEN FÜR DIE
REFORMIERUNG DES
BERUFSBILDUNGSSYSTEMS IN
RUSSLAND**

Die Idee, ein praxisorientiertes (duales) Modell, d.h. ein auf eine Annäherung der Arbeits- und Ausbildungsbereiche ausgerichtetes Modell unter marktwirtschaftlichen Bedingungen, in die Praxis der russischen Berufsbildung einzuführen, besteht bereits seit 2008. Die Einheit von Theorie und Praxis, ein interdisziplinärer, integrierter Ansatz als Grundlage des Ausbildungsprozesses und der Fokus auf die Anwendung von Fertigkeiten und Wissen in der beruflichen Tätigkeit – auf diesen Grundsätzen basiert der Kompetenzansatz der föderalen staatlichen Bildungsstandards der mittleren Berufsbildung in Russland. Für deren erfolgreiche Umsetzung ist ein enges Zusammenwirken der Berufsbildungseinrichtungen mit den Arbeitgebern erforderlich.

Zur Auswertung, Systematisierung und konsequenten Einführung der besten russischen und ausländischen Modelle wurde VETnet der deutschen-russischen Auslandshandelskammer (AHK) in Moskau ins Leben gerufen sowie das Projekt „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften, die den Anforderungen der Hightechindustrie gerecht werden“ der Agentur für strategische Initiativen (ASI). Methodische Unterstützung erfahren diese Projekte durch das Föderale Institut für Bildungsentwicklung (FIO) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Die Arbeit an den Projekten hat es ermöglicht, die Bedeutung des Begriffs „duales Ausbildungssystem“ besser verstehen zu lernen: von einer Ausbildungsform, bei welcher der theoretische Teil der Ausbildung in einer Bildungsorganisation und der praktische Teil in einem Betrieb erfolgt, hin zu einem System, das die Entwicklung des nationalen Qualifikationssystems beeinflusst.

UMGESETZTE GESETZESINITIATIVEN

Ab 2013 bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt wurde dank der Bemühungen des russischen Ministeriums für Bildung und Wissenschaft (heute: Ministerium für Bildung), des russischen Ministeriums für Gesundheit und Sozialschutz, der Agentur für Strategische Initiativen (ASI), der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK), des Föderalen Instituts für Bildungsentwicklung (FIO) sowie des Verbands „Agentur für die Entwicklung von Berufsgemeinschaften und Arbeitnehmern, Young professionals (WorldSkills Russia)“ Beachtliches erreicht.

Am 3. März 2015 wurden durch Erlass Nr. 349-p der Regierung der Russischen Föderation eine Reihe von Maßnahmen genehmigt, die auf die Modernisierung des Systems der mittleren Berufsbildung für die Jahre 2015 - 2020 ausgerichtet sind:

- Konsequente Einführung eines praxisorientierten (dualen) Ausbildungsmodells im System der mittleren beruflichen Bildung
- Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs, der darauf abzielt, eine ausgeprägte Berufsorientierung für Schüler in allgemeinbildenden Einrichtungen anzubieten sowie ein System der mittleren Berufsbildung zu entwickeln, welches die theoretische Ausbildung mit gleichzeitig praktischer Qualifizierung im Betrieb kombiniert
- Änderungen im Steuergesetzbuch der RF als Anreiz für Betriebe, am praxisorientierten (dualen) Ausbildungsmodell von hochqualifizierten Fachkräften teilzunehmen
- Ausarbeitung von Vorschlägen, um Vertreter von Arbeitgebern in Kuratorien und Aufsichtsräte der Berufsbildungseinrichtungen einzubinden

Zur konsequenten Einführung des praxisorientierten (dualen) Ausbildungsmodells in der Berufsbildung haben viele Aspekte beigetragen:

Um den praktischen Teil der Ausbildung im Rahmen der Berufsbildung zu gewährleisten, werden seit 2016 unter Federführung des russischen Ministeriums für Bildung und Wissenschaft die föderalen staatlichen Standards der Berufsbildung ständig aktualisiert. Anfänglich hatte das Ministerium Arbeit und Sozialschutz eine Liste der gefragtesten Berufe und sowie neuer perspektivreicher Berufen für den Zeitraum bis 2020 (TOP-50) erstellt, für die eine mittlere berufliche Bildung erforderlich ist. Diese wurde durch Weisung des russischen Ministeriums für Arbeit und Sozialschutz Nr. 831 vom 2. November 2015 verabschiedet.

Gegenwärtig sind fast alle staatlichen Standards der mittleren Berufsbildung analog zu den Standards der TOP-50 aktualisiert. Diese Standards berücksichtigen die Anforderungen beruflicher und internationaler Standards; die staatliche Abschlussprüfung

sieht nunmehr eine obligatorische Demonstrationsprüfung vor. Eines der Elemente, welche die praktische Ausbildung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte der mittleren Ebene im Rahmen der Implementierung des praxisorientierten (dualen) Ausbildungsmodells gewährleisten, ist die Basisstruktureinheit:

Gemäß Teil 3, § 27 des Föderalgesetzes vom 29. Dezember 2012 Nr. 273-FZ „Über die Bildung in der Russischen Föderation“ können Einrichtungen der mittleren beruflichen Ebene sowie Hochschuleinrichtungen Struktureinheiten auf Basis dritter Organisationen gründen, welche die praktische Ausbildung der Auszubildenden gemäß dem Profil des entsprechenden Ausbildungsprogramms gewährleisten (Basisstruktureinheit).

Zur Umsetzung der genannten Rechtsnorm erging der Erlass Nr. 958 vom 14. August 2013 des russischen Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, in welchem die Regeln für Gründung und Tätigkeit von Basisstruktureinheiten für Bildungseinrichtungen der mittleren beruflichen sowie der Hochschulbildung geregelt sind.

In den vergangenen Jahren lässt sich unter Mitwirkung der regionalen Ministerien, der Beschäftigungszentren, technischen Fachschulen und der Betriebe eine positive Entwicklungsdynamik im Bereich der Berufsorientierung junger Menschen feststellen. Im Rahmen der regionalen und nationalen Meisterschaften „WorldSkills Russia“ werden spezielle Programme für Schüler verpflichtend; die Bewegung hat zudem mit der Meisterschaft „Junior Skills“ für Berufe eine neue Entwicklung genommen. In den Massenmedien wird zunehmend über nicht-akademische Berufe und ihre steigende Popularität berichtet.

Das Konzept der begleiteten Berufsfindung im Rahmen einer kontinuierlichen Ausbildung übernimmt die Grundgedanken des Konzepts für eine organisatorisch-pädagogische Begleitung der Berufsfindung von Auszubildenden im Rahmen einer kontinuierlichen Ausbildung aus dem Jahr 2012 (gemeinsam verabschiedet durch das Föderale Institut für Bildungsentwicklung (FIRO) und die Russische Akademie für Bildung) und entwickelt sie weiter. Ein zweites Dokument trägt den Titel „Strategie der Entwicklung eines Systems für die Begleitung der Berufsfindung von Auszubildenden in den Jahren 2015 bis 2020“ und konkretisiert die

Leitlinien des ersten Dokuments insbesondere im Hinblick auf Prioritäten, Trends und Aufgaben. Beteiligte an der Entwicklung des Konzepts sind neben dem FIRO und der Russischen Akademie für Bildung, auch die Wohltätigkeitsstiftung „Wolnoje delo“ von Oleg Deripaska, die Verwaltung für Bildung und Innovationen des russischen Zentralverbands Zentralverband der Konsumgenossenschaften und die Föderale Agentur für Jugendangelegenheiten.

Ein Projekt, das seit 2018 auf Regierungs- und Ministeriumsebene aktive Unterstützung erfährt, trägt den Namen „Fahrschein in die Zukunft“ und ist der Berufsorientierung von Schülern der Klassen 6 - 11 gewidmet (<https://bilet.worldskills.ru/>).

In der Russischen Föderation hat sich mit dem Programm „Du bist Unternehmer“ ein Modell etabliert, dass das Interesse Jugendlicher an unternehmerischer Tätigkeit anregt. Das russische Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung realisiert gemeinsam mit Vertretern der russischen Föderationssubjekte Initiativen zur Gründung von Schulungszentren für Unternehmer auf Basis von Berufsbildungseinrichtungen in Schlüsselbranchen, um Kleinunternehmen zu fördern. Schwerpunkt dieser Zentren sind Startup-Projekte, aber auch die methodische Begleitung bei der Weiterbildung von Ausbildern der jeweiligen Berufsbildungseinrichtung.

Einer der wichtigsten Meilensteine war eine Gesetzesänderung im russischen Steuergesetzbuch. Zweck der Initiative war, die Motivation der Unternehmen zur Teilnahme am praxisorientierten (dualen) Modell der Ausbildung von hochqualifizierten Fachkräften zu erhöhen.

Im Jahr 2017 nahm die Staatsduma der Russischen Föderation den Gesetzentwurf „Über die Einbringung von Änderungen in Artikel 264, Teil 2 Steuergesetzbuch der Russischen Föderation, zum Zwecke der Motivation von Unternehmen, an der Ausbildung von hochqualifizierten Fachkräften teilzunehmen“ an, im Juli wurde der Entwurf vom Präsidenten der Russischen Föderation unterzeichnet. Bereits im Januar 2018 traten die Änderungen in Kraft.

Um die Defizite durch veraltete Lehrmittel und technische Ausstattung der Berufsbildungseinrichtungen zu beheben und den heutigen Anforderungen der Industrie gerecht zu werden,

wurde in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen.

Im Jahr 2015 hat das russische Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Rahmen einer landesweiten Ausschreibung hinsichtlich der Gründung von Interregionalen Kompetenzzentren (IKZ) eine Auswahl unter den teilnehmenden Föderationssubjekten getroffen.

Ein Interregionales Kompetenzzentrum ist eine neuartige Institution des russischen Berufsbildungssystems, die sich gegenwärtig noch in der Aufbauphase befindet. Sie beruht auf einer Partnerschaft zwischen Staat und Privatwirtschaft und wurde mit dem Ziel ins Leben gerufen, erstklassige Ausbildung von Fachkräften der TOP-50 gefragtesten und perspektivreichsten Berufe für die mittlere Berufsbildung zu gewährleisten. Folgende Merkmale sind kennzeichnend für Interregionale Kompetenzzentren:

- Entwicklung neuer Programme, Module, Methoden und Technologien für die Ausbildung von Fachkräften
- Entwicklung und Einsatz von Mechanismen zur Umsetzung von Best Practices für die mittlere Berufsbildung
- Bereitstellung von Räumlichkeiten und Ausstattung zur Durchführung von Fachwettbewerben
- Anbieten von Weiterbildungsprogrammen für leitende und pädagogische Ausbilder von Berufsbildungseinrichtungen
- Koordination eines Erfahrungsaustauschs zwischen den Bildungseinrichtungen zu Fragen der Ausbildung von Fachkräften

Von staatlicher Seite werden im Bereich der mittleren Berufsbildung aktuell eine Reihe vorrangiger Projekte betrieben und vom russischen Bildungsministerium betreut:

- moderne Ausbildungsumgebung für Schüler
- bezahlbare Zusatzausbildung

- Fachkräfte für modernste Technologien
- digitales Ausbildungsumfeld
- nationales Projekt „Bildung“

Der Bereich, der in Russland seit 2016 die stärkste Entwicklungsdynamik aufweist, ist das System der unabhängigen Bewertung von Qualifikationen. Dieses System hat das Ziel, nachzuweisen, dass die Qualifikation des Bewerbers mit den Bestimmungen der beruflichen Standards oder den Qualifikationsanforderungen, die durch föderale Gesetze oder andere normative Rechtsakte der Russischen Föderation festgelegt sind, übereinstimmt. Die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen des Systems sind im Föderalgesetz Nr. 238-FZ vom 3. Juli 2016 niedergelegt.

Für die Koordinierung des Systems der unabhängigen Qualifikationsbewertung ist der Nationalrat für berufliche Qualifikation beim Präsidenten der Russischen Föderation zuständig. Die Organisation der Qualifikationsbewertung für einzelne Branchen obliegt den entsprechenden Räten für berufliche Qualifikationen.

In Russland erfolgt die Bewertung der Ausbildungsqualität von Absolventen der Berufsbildungseinrichtungen traditionell im Rahmen einer staatlichen Abschlussprüfung. Die Prozedur ist so gestaltet, dass die Fachexperten, die die Bewertung vornehmen, vornehmlich dieselben Lehrkräfte sind, die den betreffenden Lehrplan auch umgesetzt haben.

Ein Vergleich der Verordnung zur Durchführung von Abschlussprüfungen für die mittlere Berufsbildung (verabschiedet durch Anordnung Nr. 968 des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 16. August 2013) und der Dokumente, welche eine unabhängige Bewertung der Qualifikationen regeln, zeigt, dass es grundsätzlich möglich ist, die beiden Prozeduren zu vereinen. Dies gäbe den Auszubildenden die Möglichkeit, nach Ablegen einer Prüfung zwei Dokumente zu erhalten – ein Diplom über die mittlere Berufsbildung sowie ein Qualifikationszeugnis.

2018 hat die Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK) ein Pilotprojekt gestartet, welches die Prozeduren der staatlichen Abschlussprüfungen und der unabhängigen Qua-

lifikationsbewertung kombiniert. An diesem Pilotprojekt haben über 200 Auszubildende teilgenommen, 62 % der Teilnehmer haben die Aufgaben der Fachprüfungen erfolgreich bewältigt und zwei Urkunden erhalten: ein Diplom über die mittlere Berufsbildung sowie ein Qualifikationszeugnis. Diejenigen Absolventen, deren Qualifikation bestätigt wurde, erwartet eine Anstellung in den Produktionsstätten der Aktiengesellschaften „SIBUR Holding“, „NOVATEK“, „KujbyschewAsot“, „Togliattiasot“, „Nowokujbyschewski neftepererabatywajuschij sawod“, der „Sibeko“, in den Betrieben der Verteidigungsindustrie am Ural, in der Unternehmensgruppe „Kaspijskaja energija“, in der Schiffbau-Produktionsvereinigung in Astrachan sowie in anderen Organisationen. Auch die Aktiengesellschaft „Atommaschexport“ hat Absolventen mit erfolgreich bestandener unabhängiger Qualifikationsbewertung Arbeitsplätze zugesichert – dies jedoch erst nach Ableistung ihres Militärdienstes in der russischen Armee.

Die Ergebnisse des Pilotprojekts bestätigen, dass die Verknüpfung der Prozeduren der staatlichen Abschlussprüfungen und der unabhängigen Qualifikationsbewertung zukunftsträchtig ist. Die modulare Struktur von Programmen der mittleren Berufsbildung bietet darüber hinaus die Möglichkeit, eine unabhängige Qualifikationsbewertung auch bei Zwischenprüfungen anzuwenden. Dies verbessert die Position derjenigen jungen Leute auf dem Arbeitsmarkt, die aus verschiedenen Gründen nicht den gesamten Ausbildungslehrgang absolvieren konnten.

Das Projekt wird im Jahr 2019 fortgesetzt, die entsprechenden Ergebnisse werden auf der Webseite der NARK präsentiert (<https://nark.ru/bc/pilotnyy-proekt-gia-nok.php>).

Der Verband „Agentur für die Entwicklung von Berufsgemeinschaften und Arbeitnehmern, Young professionals (WorldSkills Russia)“ führt im Rahmen von staatlichen Abschlussprüfungen heute Demonstrationsprüfungen gemäß den Standards von „WorldSkills Russia“ durch (<https://worldskills.ru/nashi-proektyi/demonstracionnyij-ekzamen/obshhaya-informacziya.html>).

Der russische Staat startet das nationale Projekt „Bildung“ für zehn Fachrichtungen für den Zeitraum ab 2019 bis 2024 (<https://edu.gov.ru/press/1103/opublikovany-informacionnye-materialy-o-nacproektah-po-12-napravleniyam-strategicheskogo-razvitiya-strany/>).

Im Zusammenhang mit diesem Projekt sind unter den wichtigsten Initiativen im Bereich der Berufsbildung zwei hervorzuheben. Eine davon ist die Gründung von zukunftsweisenden Berufsbildungszentren (ZOPP) in den Föderationssubjekten (Anordnung des Präsidenten der Russischen Föderation Nr. Pr-580 vom 6. April 2018). Diese Zentren werden mitunter auf Basis der besten Berufsbildungseinrichtungen gegründet. Es handelt sich dabei entweder um selbstständige Organisationen oder Struktureinheiten von bestehenden Organisationen. Sie führen Zusatzausbildungen für Erwachsene, Berufsschulungen und Umschulung für Arbeitnehmer sowie Programme der Berufsorientierung durch und bieten folgende Möglichkeiten:

- Gemeinsame Nutzung von moderner Ausrüstung mit anderen Berufsbildungseinrichtungen für die Aus-, Um- und Weiterbildung von Fachkräften in den meistgefragten und perspektivreichsten Berufen nach „WorldSkills“-Standards, Möglichkeit der Ausbildungszeit-Verkürzung
- Anbieten von Weiterbildungsprogrammen für Lehrkräfte und Ausbilder von Berufsbildungseinrichtungen
- Durchführung von Demonstrationsprüfungen nach „WorldSkills“-Standards für Personen mit abgeschlossener mittlerer Berufsbildung
- Anbieten von berufsorientierenden Maßnahmen für Personen während der allgemeinbildenden Ausbildung oder während der ersten Berufsausbildung

Für die Modernisierung von Lehrmitteln und technischer Ausrüstung oder für eine moderne Ausstattung von Werkstätten und Laboren können Berufsbildungseinrichtungen Mittel aus dem föderalen Haushalt beantragen. Die Zuweisung erfolgt auf der Basis von Ausschreibungen.

PROBLEMFELD DER GESETZESINITIATIVEN

Wenngleich Russland in den vergangenen Jahren gewaltige Fortschritte in der Entwicklung der beruflichen Bildung und Ausbildung erzielt hat, sind nach wie vor viele Aufgaben ungelöst.

Obwohl ein Expertenteam die Fragen bezüglich des Aufbaus eines regionalen Ausbildungssystems für Fachkräfte und dessen Verwaltung in den letzten Jahren immer wieder diskutiert, bleiben sie weiterhin auf der Tagesordnung der Föderationssubjekte. Einige Projekte verschiedener Organisationen auf der föderalen Ebene sind bereits abgeschlossen oder dauern noch an⁴. Eine erfolgreiche Verwaltung des Ausbildungssystems für Fachkräfte existiert bereits in einigen russischen Regionen (z.B. in der Region Perm, in der Republik Tatarstan, in den Gebieten Belgorod, Tambow u. a.). Ein systematisches Konzept auf Landesebene hat sich jedoch noch nicht durchgesetzt. Nach wie vor stellt die Verwaltung regionaler Ausbildungssysteme ein Problem dar.

Moderne berufsständische Organisationen arbeiten im Modus des Multitaskings, die Effektivität ihrer Tätigkeit wird durch mehrere Faktoren bedingt: die wirtschaftliche Entwicklung ihrer Region (Föderationssubjekt), ihr jeweiliger Standort (Groß- oder Kleinstadt, Siedlung, Dorf) und ihr jeweiliges Tätigkeitsprofil (Medizin, Bildung, Sport, Kultur etc.).

Eine mögliche Lösung hierfür ist die Herausbildung von territorialen Branchenclustern und Netzwerken, bzw. in den Föderationssubjekten die Gestaltung eines diversifizierten Ansatzes für das Monitoring der Qualität der mittleren Berufsbildung entsprechend den Zielen der jeweiligen Bildungseinrichtung.

Das wesentliche Verwaltungsprinzip beruht auf Verteilung von Funktionen und Befugnissen der Berufsbildungseinrichtungen und weiteren Akteuren der beruflichen Bildung (föderale Behörden, Verwaltungsorgane der Föderationssubjekte, Organe der kommunalen Selbstverwaltung, Arbeitgeber und deren Verbände). In Ermangelung einer konsolidierten verwaltungstechnischen und wissenschaftlich-methodischen Position auf föderaler Ebene wird der Aufbau eines solchen Verwaltungssystems jedoch wesentlich erschwert. Mehrere Organisationen sind mit dem Thema der Errichtung eines regionalen Ausbildungssystems befasst, doch kooperieren sie nur ungenügend miteinander und stehen zudem häufig im Wettbewerb zueinander.

2014 wurde der Nationalrat für berufliche Qualifikationen beim Präsidenten der Russischen Föderation gegründet und es etablieren sich entsprechende Räte für berufliche Qualifikationen. Diese kooperieren mit den föderalen wissenschaftlich-methodischen Vereinigungen für die mittlere Berufsbildung in Fragen der Entwicklung oder Aktualisierung der föderalen staatlichen Bildungsstandards und ähnlichen Programmen. Des Weiteren entstehen unter Federführung der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen regionale methodische Zentren für die Entwicklung regionaler Qualifikationssysteme.

Das Projekt „Regionaler Standard für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum“ wird von der Agentur für strategische Initiativen (ASI) in allen Föderationssubjekten koordiniert.

Die Auswahl der Best-Practice-Unternehmen erfolgt durch beide der oben genannten Agenturen.

Es werden interregionale Kompetenzzentren sowie spezialisierte Kompetenzzentren für die Ausbildung gemäß den Standards von „WorldSkills Russia“ gegründet. Gegenwärtig erfolgt eine Ausschreibung für die Gründung von zukunftsweisenden Berufsbildungszentren in den Regionen.

Mehrere Institutionen untersuchen das Gebiet der Berufsbildung: das Föderale Institut für Bildungsentwicklung (FIRO), die Staatliche Hochschule für Wirtschaft und die Moskauer School of Management Skolkovo sowie regionale Filialen der Russischen Akademie für Volkswirtschaft und Öffentlichen Dienst beim Präsidenten der Russischen Föderation (RANEPA).

Berufsbildung ohne eine aktive Einbindung der Arbeitgeber am Bildungsprozess kann nicht effizient sein. Doch noch sind viele Fragen, insbesondere normativ-rechtlicher Art, ungelöst. Dieser Umstand stellt für Arbeitgeber, sofern sie eine Beteiligung an der Verwaltung von Berufsbildungseinrichtungen erwägen, reale Risiken dar. So sind beispielsweise die Interaktionsmechanismen

⁴ Beispielsweise die Projekte der Agentur für strategische Initiativen: „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften nach Bedürfnissen der Hightechindustrie, basierend auf der dualen Ausbildung“ (2013 - 2016) und „Regionaler Standard für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum“ (2016 - 2018), das Projekt der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen „Ausbildungsprogramme für Fachkräfte der mittleren Ebene“ (2017 - 2018) und das Projekt des Föderalen Instituts für Bildungsentwicklung zur Entwicklung eines modernen Modells für ein regionales Ausbildungssystem für Fachkräfte für modernste Technologien (2018).

der interregionalen Kompetenzzentren auf regionaler Ebene (normativ-rechtlicher und finanzieller Art) immer noch nicht endgültig geklärt. Bei der Erteilung von Vollmachten an ein interregionales Kompetenzzentrum werden z. B. bestehende Verträge mit den Organisationen der Arbeitgeber berücksichtigt. Dies stellt jedoch keine Garantie für eine spätere Unterstützung dar. Somit besteht die Gefahr einer Überalterung der Ausstattung und der Nichterfüllung einer Vielzahl von Funktionen, welche diese Zentren langfristig auszuüben haben.

Für ein gelungenes Zusammenwirken der Berufsbildungseinrichtungen mit kleinen und mittelständischen Unternehmen bedarf es eines regionalen Koordinators, welcher den Informationsaustausch zwischen den involvierten Parteien gewährleistet und gleichzeitig organisatorisch-methodische Unterstützung gewährt.

Die Ausbildung in den ausbildenden Unternehmen der Bildungseinrichtungen wird nicht als duale Ausbildung betrachtet (d. h. sie wird in den Ergebnissen des Ausbildungsqualitäts-Monitorings nicht erfasst).

Als ein besonders erschwerender Faktor erweist sich die Ausbildungsform in Gruppen, da die Arbeitgeberorganisationen nicht bereit sind, große Gruppen an Auszubildenden für den praktischen Teil der Ausbildung aufzunehmen und diese im Anschluss auch einzustellen.

Die Problematik hinsichtlich der Einbindung von Arbeitgebern in die Verwaltung von Berufsbildungseinrichtungen lässt sich nicht allein auf Ebene der kooperierenden Organisationen lösen. Es bedarf eines systemumfassenden staatlichen Ansatzes, um die Anforderungen des Föderalgesetzes vom 29. Dezember 2012 Nr. 273-FZ „Über die Bildung in der Russischen Föderation“ vollumfänglich und erfolgreich in die Praxis umsetzen zu können. Die jeweiligen Funktionen der Bildungseinrichtungen und der Arbeitgeber im Bildungsprozess wie auch deren Verantwortungsbereiche müssen so aufgeteilt werden, dass sich die Parteien motiviert sehen, miteinander zu kooperieren. Darüber hinaus müssen Bedingungen für den Aufbau des regionalen Berufsbildungssystems geschaffen werden. Nur so kann der Übergang von einer Verwaltung einzelner Berufsbildungseinrichtungen zu einer gemeinsamen Verwaltung von Bildungseinrichtungs-Gruppen

gelingen – und zwar vereint unter der Leitung eines kollegialen Verwaltungsorgans unter Beteiligung von Vertretern der Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen (Funktionen einer strategischen Verwaltung, Steuerung von Ressourcen, Planung, Qualitätsmonitoring).

Zentrale Fragestellungen der deutsch-russischen Arbeitsgruppe für Bildung waren im Jahr 2018 die besondere Rolle der Ausbilder bei der Ausbildung und Erziehung von Auszubildenden im Unternehmen, gesetzliche Grundlagen für die Tätigkeit als Ausbilder, unterschiedliche Funktionen der Ausbilder (koordinierender Hauptausbilder, Ausbilder am Arbeitsplatz etc.) und Probleme bei der Motivation der Ausbilder.

Dank der Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung war es möglich, entsprechendes Informationsmaterial hierzu nicht nur in Bezug auf Deutschland zu erhalten und auszuwerten, sondern darüber hinaus auch zu den beiden Ländern Österreich und Schweiz, in denen das duale System ebenfalls sehr gut entwickelt ist. Es ist vorgesehen, die Arbeit in dieser Richtung in den kommenden Jahren fortzusetzen und zu erweitern.

Die Erfahrungen Deutschlands, der Schweiz und Österreichs hinsichtlich des Aufbaus eines Ausbildersystems sind in vielerlei Hinsicht ähnlich. In Ausbildungsbetrieben, die an der Entwicklung der Produktion und an der Sicherstellung der Produktqualität interessiert sind, hat der Ausbilder eine Führungsrolle inne. Sie erkennen den direkten Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Tätigkeit der Ausbilder und den Produktionskennwerten. Aus diesem Grund steht auch die berufliche Qualifizierung der Ausbilder im Vordergrund, die Anforderungen an die Ausbilder sind gesetzlich geregelt.

In den genannten Ländern entscheidet sich die Hälfte bis zwei Drittel der Absolventen von allgemeinbildenden Schulen für eine Berufsausbildung (das russische Pendant hierzu ist die „Mittlere Berufsbildung“). Bisher wurde mehrfach nachgewiesen, dass ein niedriges Qualifikationsniveau der Ausbilder in pädagogischer Hinsicht zu einem nennenswerten Rückgang der Auszubildenden führt. Der Ausbilder wird zu einem Begleiter im Beruf, er stellt die Qualifikation des zukünftigen Mitarbeiters sicher und ist darüber hinaus Vermittler der Unternehmenskultur. Investitionen

der Betriebe in die Qualifizierung der Ausbilder und das Schaffen von Anreizen für diese lohnen sich, erhöhen sie doch die Arbeitsleistung und die Qualität der von ihnen Auszubildenden hergestellten Produkte.

Die Ausbildereignungsverordnung gilt in Deutschland seit 2009 und wurde auf Basis des Berufsbildungsgesetzes erlassen. Sie regelt, unter welchen Voraussetzungen ein Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes anerkannt werden kann. Der Basislehrgang für die Qualifizierung als Ausbilder umfasst durchschnittlich 119 Unterrichtsstunden. Die Lehrgänge können auch flexibel gestaltet werden, d.h. in Tages-, Wochenend- und Abendlehrgängen.

Eine aktuelle Herausforderung stellt in Deutschland die Ausbildung von Migranten ohne Deutschkenntnisse dar. Derzeit entwickelt das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag der Bundesregierung neue Programme für die Ausbildung von Ausbildern.

Auch die Ausbildung von IT-Berufen macht neue Ausbildungsprogramme für Ausbilder erforderlich.

In Österreich sind die Anforderungen an auszubildende Betriebe und Ausbilder wie auch in Deutschland gesetzlich geregelt. Der Ausbilderkurs in Österreich umfasst mindestens 40 Unterrichtseinheiten. Diese Einheiten können je nach Prioritäten der Betriebe, dem Qualifizierungsgrad und den eigenen Wünschen des Ausbilders in mehreren Etappen absolviert werden. Kleine und mittelständische Unternehmen schließen sich für die Ausbildung von Ausbildern zusammen.

Es existieren unterschiedliche Programme, die auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich der Ausbilder ausgerichtet sind, d.h. abhängig davon, welcher Personenkreis von ihnen ausgebildet wird (Arbeiter, Ingenieure oder Pädagogen etc.).

In der Schweiz kann die Berufsausbildung in einem Betrieb (duales System), in überbetrieblichen Kursen oder in der technischen Berufsschule absolviert werden. Die Ausbilder werden nach Ausbildungsstätten klassifiziert. Die Qualifikation „betrieblicher Ausbilder“ erfordert ein eigenes Diplom sowie zwei Jahre praktische Erfahrung. Die Zulassung als Ausbilder direkt am

Arbeitsplatz ist nach Absolvierung eines 14-stündigen Lehrgangs möglich. Die weitere Ausübung dieser Tätigkeit erfordert jedoch die Teilnahme an einem weiteren Kurs in der Fachdisziplin „Berufspädagogik“, der insgesamt 100 Unterrichtseinheiten umfasst. Auch dieser Lehrgang kann in einzelnen Etappen erfolgen: die ersten 40 Unterrichtsstunden im Block, die restlichen 60 Einheiten abschnittsweise. Der Ausbilder bewertet selbst die Qualität seiner Tätigkeit, entsprechende Kriterien werden in einer sogenannten „Qualifikationskarte“ festgehalten. Diese beinhaltet 28 Indikatoren, die ausgefüllten Karten werden von den Kommissionen für Qualität und für Berufsbildung ausgewertet. Entsprechend den Ergebnissen der Bewertung können Empfehlungen zur Verbesserung der Tätigkeit des Ausbilders, zu seiner beruflichen Entwicklung und zur Weiterbildung gegeben werden.

In den vergangenen fünf Jahren wird das Thema Ausbilder auch in der Russischen Föderation breit diskutiert. Im Februar 2018 fand das Allrussische Forum „Ausbilder“ statt, das von der Agentur für strategische Initiativen zur Förderung neuer Projekte ausgerichtet wurde.

Im Rahmen des Forums wurde das Ausbilden bzw. der betriebliche Ausbilder als eine Art „Mentoring“ dargestellt, der betriebliche Ausbilder somit als „Mentor“, auf eine Stufe gestellt mit Mentoring im sozialen Bereich, in der Bildung und Freizeit, im Geschäfts- und Unternehmensbereich, ohne die genaue Bedeutung und die Unterschiede zu definieren.

Durch Erlass Nr. 94 des Präsidenten der Russischen Föderation vom 2. März 2018 wurde das Ehrenzeichen „Für die Ausbildertätigkeit“ offiziell bestätigt, auf föderaler Ebene ist der Begriff jedoch in keinem Gesetz verankert.

In der Folge konstituieren sich verschiedene gesellschaftliche Initiativen, deren Interessen sich jedoch grundlegend von der Thematik „betriebliche Ausbilder“ unterscheiden. So gibt es z.B. eine Vereinigung der Ausbilder (<http://nastavniki.com/>), die sich zur Hauptaufgabe gemacht hat, eine Vereinigung engagierter Führungspersonlichkeiten zur Förderung von zukunftsreichen Projekten im Bereich der sozialwirtschaftlichen Entwicklung nach vorne zu bringen und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen, darunter Mechanismen zur Erhöhung des sozialen Status (Ehrenamt).

Des Weiteren gibt es das Nationale Ressourcenzentrum für 2024". Ausbilder (contactus@mentori.ru) sowie andere regionale Vereinigungen und Initiativen. In den Gebieten Swerdlowsk und Tjumen veranstaltete die öffentliche Einrichtung „Verband der Ausbilder Russlands" schon das zweite Jahr in Folge ein Treffen im Kongress-Format. Der zweite offene Kongress russischer Ausbilder fand am 15. und 16. November 2018 in Tjumen statt und stand unter dem Motto: „Ausbilder und Arbeitsproduktivität 2024".

Aufgrund einer uneinheitlichen Betrachtungsweise des Begriffs „Ausbilder" sowie einer fehlenden gesetzlichen Grundlage, welche die Tätigkeit von Ausbildern auf der föderalen Ebene regelt, sehen sich viele russische Regionen und Unternehmen gezwungen, die bestehenden Probleme selbst zu lösen.

Verschiedene deutsche und russische Unternehmen verfügen bereits über wertvolle Erfahrungen im Bereich der Entwicklung betrieblicher Ausbildung. Namentlich seien hier „Perwouralski nowotrubny sawod", 70-Jahre-des-Sieges-Werk in Nischni Nowgorod, die Firma CLAAS, Arvato-Rus GmbH und die Hyperglobus GmbH erwähnt.

Es steht außer Zweifel, dass sich diesbezüglich die Bedingungen und Möglichkeiten für kleine, mittlere und Großunternehmen wesentlich voneinander unterscheiden. Von größter Bedeutung ist hierbei die administrative und methodische Unterstützung auf der Ebene der russischen Regionen.

In den Unternehmen obliegen in der Regel alle mit der beruflichen Ausbildung verbundenen Fragen den Personalabteilungen. Diese verabschieden auch eine Ausbilderverordnung als internes Regelwerk der Organisation. Dieses Dokument regelt die Vorgehensweise bei der Ernennung eines Ausbilders sowie die Zuordnung von Auszubildenden, die Rechte und Pflichten des Ausbilders und das Motivationssystem für seine Tätigkeit. Die Auswahl der Ausbilder wird von den Leitern der Basisstruktureinheiten getroffen. Praktisch alle Betriebe erachten eine spezielle psychologisch-pädagogische und methodische Qualifizierung von Ausbildern für notwendig. Zu den wichtigsten Themen der Ausbildertätigkeit zählen Kommunikationsstil, Zielsetzung und Aufgabenstellung in der Ausbildung, Kontrolle und Bewertung hinsichtlich der Erfüllung von Aufgaben und des Ausbildungs-

plans, Anpassung an die Unternehmenskultur des Betriebes und die Einhaltung der Arbeitsschutz- und Sicherheitsanforderungen.

Am 28. Februar 2019 tagte der Expertenrat für die mittlere Berufsbildung und berufliche Qualifikation beim Ausschuss für Bildung und Wissenschaft der Staatsduma der Russischen Föderation. Auf der Tagesordnung standen zwei wichtige Themen: die Einbringung von Änderungen in das föderale Gesetz „Über die Bildung in der Russischen Föderation" im Hinblick auf die Verbesserung der praktischen Ausbildung der Auszubildenden sowie die Durchführung der (staatlichen) Abschlussprüfungen für Absolventen von Programmen der beruflichen Qualifikation oder Berufsbildung unter Anwendung des Systems der unabhängigen Qualifikationsbewertung.

Die Teilnehmer der Sitzung berieten über die Notwendigkeit, die Rolle des betrieblichen Ausbilders zu formalisieren und gesetzlich zu verankern, sie diskutierten über die Risiken der praktischen Ausbildung (ausschließlich in Labors) losgelöst von den realen Arbeitsbedingungen und erörterten die Notwendigkeit, in dem Gesetzentwurf zwischen den Begriffen Betriebspraktikum und Berufspraktikum zu trennen.

Es ist nicht ausgeschlossen, dass zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Buchs der Gesetzentwurf bereits umgesetzt sein wird.

Offensichtlich ist es unabdingbar, Abstand zu nehmen von Projekten, die auf die öffentlich finanzierte Entwicklung von Infrastruktur und technischer Ausrüstung abzielen, und sich stattdessen auf die Einführung von methodologischen Lösungen zu konzentrieren, deren Fokus auf qualitative, inhaltsbezogene Veränderung des Systems für berufliche Bildung und Qualifikation liegt. Genau dafür ist die Konsolidierung einer Expertengemeinschaft von großer Bedeutung.

Die Liste der gefragtesten Berufe und Fachrichtungen in der mittleren Berufsbildung muss überarbeitet werden – daran wird bereits über ein Jahr lang gearbeitet. Zudem müssen folgende Aspekte in Qualifizierung und Standardisierung überprüft werden:

- Trennung der Begriffe „Qualifikation durch Ausbildung " und „berufliche Qualifikation"

- dieselbe Qualifikation durch Ausbildung dient als Grundlage für die Entwicklung mehrerer beruflicher Qualifikationen

Es ist des Weiteren geboten, Voraussetzungen für die Anwendung internationaler Systeme der Qualitätsbewertung für berufliche Bildung und Qualifikation zu schaffen (Turin-Prozess, Internationale Arbeitsorganisation). Dies ist die Grundlage für eine Bewertung der russischen mittleren Berufsbildung auf internationaler Ebene.

Mit viel Energie wird eine Konsolidierung der Tätigkeit der Agentur für strategische Initiativen, der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen, des WorldSkills-Verbands, des Instituts für Bildungsentwicklung der Russischen Akademie für Volkswirtschaft und öffentlichen Dienst sowie anderer Organisationen, mit dem Ziel, die Qualität der Entwicklung der russischen Berufsbildung zu gewährleisten. Zur Lösung dieser Aufgabe leistet auch die deutsch-russische Arbeitsgruppe für Berufsbildung ihren Beitrag, indem sie eine gemeinsame Plattform für Treffen und Besprechungen bietet, insbesondere auch auf internationaler Ebene.

2

**REGIONALER STANDARD FÜR
PERSONALBESCHAFFUNG IM
INDUSTRIELLEN WACHSTUM –
EIN PROJEKT DER AGENTUR
FÜR STRATEGISCHE INITIATI-
VEN ZUR FÖRDERUNG NEUER
PROJEKTE (ASI)**

Die Agentur für strategische Initiativen hat gemeinsam mit dem russischen Ministerium für Bildung und Wissenschaft (heute: Ministerium für Bildung), dem russischen Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung, dem russischen Ministerium für Arbeit und Sozialschutz und dem russischen Ministerium für Industrie und Handel sowie mit methodischer Unterstützung des Föderalen Instituts für Bildungsentwicklung in den Jahren 2013 - 2016 das Systemprojekt „Ausbildung von Fachkräften nach Bedürfnissen der Hightechindustrie, basierend auf der dualen Ausbildung“ realisiert.

Ziel dieses Projekts war es, das Ausbildungsmodell für Fachkräfte unter Berücksichtigung des realen Bedarfs der Wirtschaft an qualifizierten Arbeitskräften zu optimieren und so die Investitionsattraktivität der Regionen zu erhöhen.

Das Projekt wurde mit Beschluss des Aufsichtsrates unter Vorsitz des Präsidenten der Russischen Föderation Wladimir Putin am 14. November 2013 genehmigt.

In der gemeinsamen Sitzung des Staatsrats und der Kommission beim Präsidenten für die Überwachung des Erreichens von Zielvorgaben der sozialwirtschaftlichen Entwicklung Russlands am 23. Dezember 2013 wies Wladimir Putin in seiner Ansprache darauf hin, dass die Notwendigkeit besteht, umfangreiche Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den Bildungseinrichtungen zu schaffen, „sodass auch künftige Fachkräfte die notwendigen Fertigkeiten direkt in den Betrieben erwerben können, und demjenigen, der bereits arbeitet, die Möglichkeit offen steht, sich weiterzubilden, den Beruf – und bei Bedarf – auch den Tätigkeitsbereich zu wechseln“.

Am Projekt partizipierten 13 Pilotregionen:

- Gebiet Belgorod
- Gebiet Wolgograd
- Gebiet Kaluga
- Region Krasnojarsk

- Gebiet Moskau
- Gebiet Nischni Nowgorod
- Region Perm
- Republik Tatarstan
- Gebiet Samara
- Gebiet Swerdlowsk
- Gebiet Tambow
- Gebiet Uljanowsk
- Gebiet Jaroslawl

An dem Projekt beteiligt waren 150 Bildungseinrichtungen, die das Modell der dualen Ausbildung testeten; 59 Berufsbildungseinrichtungen erhielten den Status eines föderalen innovativen Standorts. An den Berufsbildungseinrichtungen absolvierten im Rahmen des Projekts ca. 57.000 Studenten eine Ausbildung nach dem dualen Modell gemäß von den Arbeitgebern entwickelten Lehrplänen.

Zu Teilnehmern des Projekts zählten auch über 1.000 Betriebe, darunter die Gesellschaften „Perwouralski nowotrubny sawod“, „Nautschno-proiswodstwennoje objedinenie Saturn“, „Volkswagen Group Rus“, „Informazionnye sputnikowye sistemy imeni akademika M. F. Reschetnewa“, „Krasmasch“, „Permski motorny sawod“, „Aviastar-SP“, „Wyksunski metallurgitscheski sawod“, „Wolzhski trubny sawod“ und andere. Insgesamt wurden den Auszubildenden in den Betrieben über 13.000 Ausbilder zugeordnet.

Gemäß den im Rahmen der 10. Sitzung der deutsch-russischen Arbeitsgruppe für Berufsbildung im Juni 2016 in München getroffenen Vereinbarungen, wurde im Herbst 2016 eine Effektivitätsbewertung der Implementierung des dualen Ausbildungsmodells in Russland durchgeführt.

Die Bewertungskriterien dafür wurden gemeinsam von den russischen und deutschen Experten erarbeitet. Ziel der Bewertung

war es, die Erfahrungen der Best Practices bereits auf internationaler Ebene zusammenzufassen und Vorschläge für die weitere Arbeit, Entwicklung und Verbesserung der erzielten Ergebnisse zu erarbeiten.

Das Unternehmen, das die Bewertung durchführen sollte, wurde durch das Bundesinstitut für Berufsbildung per Ausschreibung ermittelt – es gewann die Firma „Maxim Akademie“ aus Hamburg.

Ein Expertenteam dieser Firma führte Vorstellungsgespräche und Interviews in den Pilotregionen des Projekts und erstellte darüber einen Bericht.

Im Rahmen der Evaluierung wurde der allgemeine Zufriedenheitsgrad mit den Ergebnissen des Projekts „Ausbildung von Fachkräften nach Bedürfnissen der Hightechindustrie, basierend auf der dualen Ausbildung“ ermittelt und eine Bewertung der Entwicklungsperspektiven des dualen Berufsbildungssystems in der Russischen Föderation vorgenommen. Darüber hinaus wurden Elemente der SWOT-Analyse zur Ermittlung von Stärken und Schwächen eingesetzt sowie eine Matrix der Möglichkeiten und Gefahren für das System der dualen Berufsbildung in der Russischen Föderation erstellt. In die zusammenfassende Analyse flossen lediglich die Aussagen bestimmter Teilnehmergruppen der Studie: Vertreter der föderalen Ebene, Vertreter der regionalen Behörden und/oder des Projektkoordinators in der Region, Vertreter des Arbeitgebers, Vertreter der Bildungseinrichtungen und betriebliche Ausbilder.

Während der Evaluierung besuchte das Expertenteam acht Regionen, die mit Ausnahme der Region Krasnojarsk, alle an diesem ASI-Pilotprojekt teilnahmen: Gebiet Swerdlowsk, Republik Tatarstan, Gebiet Belgorod, Region Perm, Gebiete Tambow und Jaroslawl. Zusätzlich nahm auch das Gebiet Nowosibirsk freiwillig an dem Bewertungsverfahren teil.

Die nach der Implementierung des Projekts erzielten Ergebnisse haben gezeigt, dass es möglich ist, die im Projekt gesetzten Ziele zu erreichen. Um tatsächlich Systemänderungen vorzunehmen, die den Aufbau eines praxisorientierten regionalen Modells für die Ausbildung von Fachkräften ermöglichen – anfangen von der Berufsorientierung bis hin zur Bewertung der beruflichen Qualifikation –

ist jedoch das für alle Seiten gewinnbringende Zusammenwirken von staatlichen Organen, Arbeitgebern und Berufsbildungseinrichtungen unabdingbar.

Eine Veränderung des Systems ermöglicht das Entstehen von Basisbedingungen in den Föderationssubjekten, die den Übergang vom traditionellen zum Zielmodell zu gewährleisten, das die regionale Wirtschaft mit hochqualifizierten Fachkräften ausstattet (Abb. 1.1). Unter Einbeziehung der Ergebnisse aus dem Systemprojekt „Ausbildung von Fachkräften nach Bedürfnissen der Hightechindustrie, basierend auf der dualen Ausbildung“ der Agentur ASI sowie der Entwicklungsergebnisse von „WorldSkills-Russia“ und der Best Practices für Personalbeschaffung der Föderationssubjekte, wurde der „Regionale Standard für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum“ entwickelt (http://asi.ru/staffing/standard/RS_9.pdf).

Gemäß Punkt 16, Abschnitt I des Sitzungsprotokolls der Regierungskommission für Importsubstitution vom 3. Oktober 2015 № 2, gilt für die Exekutivorgane der Föderationssubjekte die Empfehlung, das Thema der Einführung eines Regionalen Standards für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum in Kooperation mit dem russischen Ministerium für Bildung und Wissenschaft, dem Verband „Agentur für die Entwicklung von Berufsgemeinschaften und Arbeitnehmern, Young professionals (WorldSkills Russia)“, der autonomen gemeinnützigen Organisation „Agentur für strategische Initiativen zur Förderung neuer Projekte“ intensiv zu analysieren. Dies beinhaltet auch die in diesem Standard enthaltenen Mechanismen zur Beschaffung von hochqualifiziertem Personal für Hightechbranchen sowie die Einführung von Elementen des dualen Bildungssystems und eines Systems für das Monitoring der Qualität der Berufsausbildung. Die Arbeit hierzu wurde bereits in 20 Pilot-Regionen Russlands aufgenommen.

An den in den Jahren 2016 – 2017 durchgeführten Pilotprojekten beteiligten sich 310 Betriebe, 208 Bildungseinrichtungen der mittleren Berufsbildung und Hochschuleinrichtungen, die bei der Ausbildung von Fachkräften in insgesamt 117 Berufen zusammenwirkten. Im Fokus der Arbeiten zur Einführung des Standards standen über 150 Investitionsprojekte, für die Mechanismen zur personellen Sicherstellung von Fachkräften entwickelt wurden.

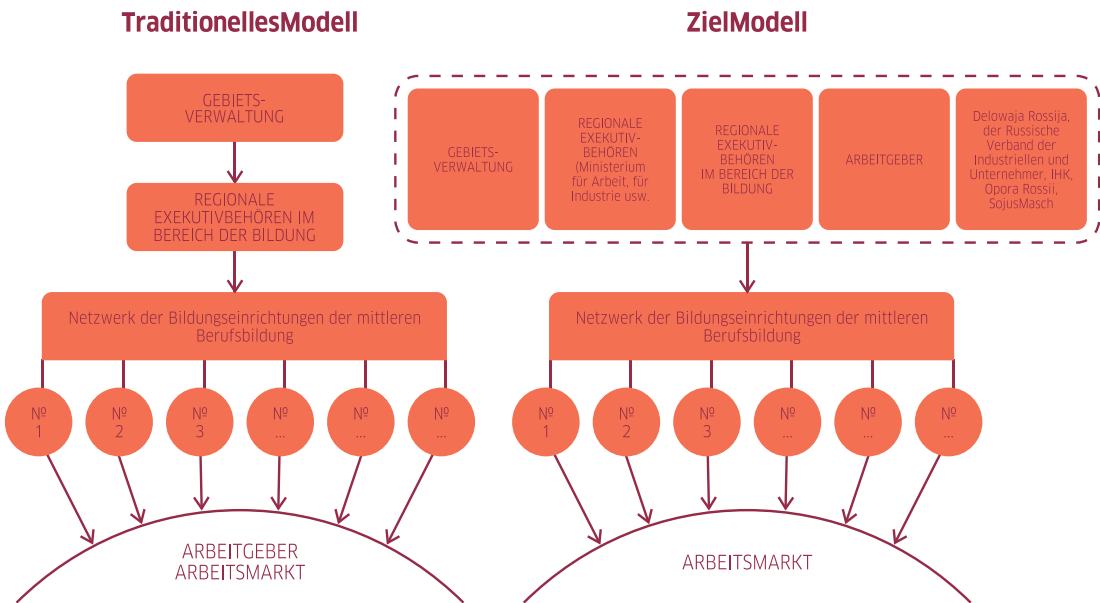


Abb. 1.1. Übergang vom traditionellen zum Zielmodell, das die regionale Wirtschaft mit hochqualifizierten Fachkräften ausstattet

Die Agentur ASI führt eine offene Datenbank (www.wikiregstandard.ru), in der die Ergebnisse der Projektumsetzung in den russischen Regionen gesammelt und systematisiert werden. Diese Datenbank wird laufend aktualisiert.

Auf regionaler und föderaler Ebene formiert sich eine Expertengemeinschaft zu den Themen Personalbeschaffung für die regionale Wirtschaft und Umsetzung des Standards. Um eine möglichst hohe Zahl an Teilnehmern einzubeziehen, eine Kommunikation aus der Ferne zu organisieren sowie Vorschläge zur Entwicklung der Personalbeschaffungsprozesse zu erarbeiten, wurde die Kommunikationsplattform „Personalstandard“ (www.кадровыйстандарт.рф) entwickelt.

Für jede Region soll ein Koordinator für Fragen der Personalbeschaffung bestimmt werden, der als „zentrale Anlaufstelle“ für

zwischenbehördliche Zusammenarbeit in Bezug auf die Ausbildung von Personal zuständig ist.

SYSTEMRELEVANTE AUSWIRKUNGEN DURCH DIE IMPLEMENTIERUNG DES PROJEKTS

Durch die Einführung des Standards wird im System der Verwaltung der Region der Prozess „Personalbeschaffung“ implementiert. Dieser Prozess ist übergreifend und erfordert eine Kooperation zwischen den einzelnen regionalen Behörden. Der Prozess beginnt mit einer Aufstellung des Personalbedarfs für aktuelle wie auch zukünftige Produktionen und umfasst gleichermaßen Fragen in Hinblick auf Entlassung und Weiterbildung oder Umschulung von Personal. Hierbei ist eine Koordination zwischen den unterschied-

lichen Verwaltungsebenen in den Bereichen Bildung und Arbeit von großer Wichtigkeit, d.h. eine Koordination zwischen der föderalen Ebene (Hochschulen) und der regionalen Ebene (mittlere Berufsbildung, Arbeitsämter). Diese Vorgehensweise ermöglicht es, in den einzelnen Regionen die oft schwierige Kommunikation zwischen Vertretern des Staates und Arbeitgebern zu forcieren.

Der Standard sieht den Aufbau eines Systems vor, in dem sich der Personalbedarf bzw. die Beschaffung von Personal vorrangig nach dem Bedarf und den Anforderungen der Wirtschaft richtet. Dazu zählen die wichtigsten Arbeitgeber, Investitionsprojekte, die aufstrebenden neuen Märkte und Produktionsbetriebe. Dieser Ansatz gilt gleichermaßen als Motor für die Entwicklung von Strategien zur personellen Sicherstellung von Fachkräften und die Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den Regionen, u. a. für Projekte auf föderaler Ebene.

Das Projekt dient als Kommunikationsplattform zwischen den Regionen und ermöglicht die Bildung einer Expertengemeinschaft, welche auf föderaler Ebene die Zielmodelle und Vorschläge zur Entwicklung eines Systems zur personellen Sicherstellung von Fachkräften erarbeitet, aber auch Projekte auf regionaler und föderaler Ebene initiiert.

Anhand der im Rahmen des Pilotprojekts gewonnenen Erkenntnisse und der Vorschläge der föderalen Exekutivbehörden (russisches Ministerium für Bildung und Wissenschaft, russisches Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung, russisches Ministerium für Industrie und Handel) sowie der großen Holdinggesellschaften (Staatliches Unternehmen Roskosmos, Staatliches Unternehmen Rosatom, ChelPipe Group, Rosseti, Sibur, u.a.) wurde der Standard aktualisiert und gleichzeitig eine Roadmap zur Einführung des Standards in den Föderationssubjekten erstellt, welche die methodische Grundlage für die Implementierung des Projekts in den Regionen bildet.

Seit 2018 wird der Standard auf Weisung von Präsident Putin in allen Regionen Russlands implementiert. Die Einführung des Standards in den Föderationssubjekten wird durch die Agentur für strategische Initiativen (ASI) unter Teilnahme des Verbands „Young Professionals (WorldSkills Russia)“ sowie durch die zuständigen föderalen Behörden begleitet.

Im Rahmen der Vereinbarungen umfasst das Aufgabengebiet der Agentur ASI die folgenden Tätigkeitsfelder: Unterstützung bei der Implementierung des Standards (Methodik und Information), Mitwirkung bei Schulungsmaßnahmen für Föderationssubjekte, Vermitteln effizienter Praktiken zur Personalbeschaffung, Unterstützung bei der Einbeziehung interessierter Organisationen für die Implementierung des Projekts, Schaffung und Unterstützung eines Expertennetzwerks für Personal-

beschaffung, Erarbeitung von Systemvorschlägen und Förderung von Projekten.

Der Verband „Young Professionals (WorldSkills Russia)“ unterstützt im Rahmen der Vereinbarungen die Implementierung des Standards in den Föderationssubjekten mit Fokus auf die Entwicklung der Berufsbildung gemäß den „WorldSkills“-Standards.

An den Informations- und Schulungsveranstaltungen wirken als Tutoren auch die Regionen mit, welche den Standard im Rahmen des Pilotprojekts bereits erprobt haben. Dazu zählen das Gebiet Tambow, die Region Chabarowsk, die Gebiete Tscheljabinsk, Samara, Belgorod und Tjumen, die Republik Tatarstan und das Gebiet Nowosibirsk. Sie stellen ihre jeweiligen Praxismodelle vor und leisten Beratungshilfe für andere Regionen.

Die ASI plant, eine Arbeitsgruppe zu bilden, um den Standard in den Föderationssubjekten einzuführen. Als Teilnehmer dieser Arbeitsgruppe kommen Vertreter der föderalen Exekutivbehörden in Frage sowie interessierte Organisationen, Vertreter der Exekutivbehörden der Föderationssubjekte, Vertreter der autonomen gemeinnützigen Organisationen „Digitale Wirtschaft“ und „Universität der nationalen technologischen Initiative 2035“ sowie ein breites Spektrum von Wirtschaftsvertretern. Ziel der Arbeitsgruppe soll sein, eine Plattform für die Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Projekts zu schaffen und so eine gemeinsame Position zu erarbeiten. Darüber hinaus können in diesem Rahmen auch die systemrelevanten Auswirkungen der Implementierung des Projekts geprüft, die Effektivität der Implementierung des Standards bewertet und Pilotprojekte zur Entwicklung von Modellen zur Personalbeschaffung in den Föderationssubjekten großflächig gefördert werden.

3

**UNTERSTÜTZUNG DER
ENTWICKLUNG VON
ELEMENTEN DER DUALEN
AUSBILDUNG IN RUSSLAND,
ARBEIT DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB)**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung unterhält seit den 90er-Jahren eine aktive Arbeitsbeziehung mit dem Föderalen Institut für Bildungsentwicklung (FIRO) in Moskau. Seit 2013 hat die Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation (GOVET) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die fachliche Begleitung und Unterstützung der bilateralen Arbeitsgruppen übernommen; diese Begleitung ergänzte eine bereits bestehende Kooperation zwischen den Instituten BIBB und FIRO.

Voraussetzung für eine erfolgreiche, partnerschaftliche Beratung und Kooperation ist die Identifizierung ungelöster Fragen in den verschiedenen Bereichen des Berufsbildungssystems sowie die Bereitschaft der Partner, nach einer Beratung durch die deutsche Seite die erforderlichen Schritte zu gehen und die nötigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

PROJEKT „WEITERBILDUNG FÜR BERUFSBILDUNGSPERSONAL“

Den Beginn der engeren Zusammenarbeit bildete im Dezember 2012 eine Studienreise der damaligen Referatsleiterin im Bildungsministerium Dr. Natalia Solotarewa mit Kolleginnen vom Föderalen Institut für Bildungsentwicklung in das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nach Bonn. Bei Besuchen von Bildungstätten (Berufsschulen) und Betrieben sowie nach Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Bundesinstituts BIBB identifizierten die Gäste aus Russland ein Schlüsselement für die ersten Schritte auf dem Weg einer Zusammenarbeit: die verbesserte einheitliche Qualifizierung von Berufsbildungspersonal in Fachschulen und in Betrieben.

Im Ergebnis dieser Reise wurde ein Gesamtprojekt im Bereich der Weiterbildung von Berufsbildungspersonal initiiert, dessen Laufzeit auf vier Jahre ausgelegt war. Dieses Projekt beinhaltete die Entwicklung, das Design und die Erprobung von Materialien, die sich an der dualen Ausbildung orientierten, gleichzeitig jedoch auf die russischen Gegebenheiten zugeschnitten waren.

Besondere Beachtung fand in diesem Zusammenhang auch der Ansatz einer modernen Online Informations- und Lernplattform,

die aufgrund ihrer qualitativ hochwertigen Inhalte in ganz Russland einen enormen Verbreitungsgrad erfuhr. Hier fand die Idee des bewährten Ausbilderportals des Bundesinstituts für Berufsbildung – „foraus.de“ – mit seinem Ansatz „Service zur Gestaltung der täglichen Aus- und Weiterbildungspraxis der Ausbilder mit dem Ziel der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung“ ihr russisches Pendant.

START 2013

Die deutsch-russische Berufsbildungsk Kooperation wurde auf zwei Ebenen begleitet: auf Leitungsebene wurde das Projekt durch eine jährlich tagende deutsch-russische Arbeitsgruppe für Berufsbildung unterstützt, auf Arbeitsebene fanden im Vorfeld der Treffen der Arbeitsgruppe regelmäßige technische Meetings zur Planung der gemeinsamen Aktivitäten statt. Bei diesen Meetings wurden mit großem Elan die in diesem Bereich erzielten Fortschritte und die Entwicklung der Kooperation verfolgt und gewürdigt sowie die weiteren Projektschritte definiert. Auf der deutschen und der russischen Arbeitsebene kümmerten sich jeweils zwei Personen um die Umsetzung der Arbeitspakete, unterstützt von der jeweiligen höheren Fachebene in ihren Instituten und Organisationen.

Zu Beginn standen vertrauensbildende Maßnahmen im Vordergrund, welche dazu beitrugen, konkrete Schritte für die Umsetzung und Einführung von handlungsorientierten Lernsystemen zu realisieren. Hierzu lud das BIBB eine Gruppe von Experten und Expertinnen aus russischen Pilotregionen zu einem einwöchigen Schulungskurs nach Berlin ein. Eines der Ziele der Reise war, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der russischen Delegation für die deutsche Ausbilderprüfung vorzubereiten und anschließend testweise zu prüfen. Die teilnehmenden Delegationsmitglieder sollten herausfinden, welches pädagogische Mindestwissen für betriebliche Ausbilder und berufsschulische Lehrkräfte als Instrument der Personalentwicklung erforderlich ist – auch in ihren Heimatregionen.

Die Teilnehmer lernten das duale System mit all seinen Nuancen kennen, engmaschig begleitet von russischsprachigen Exper-

tinnen und Experten. Die von ihnen gesammelten Eindrücke wurden anschließend bei der Gestaltung der regionalen Berufsbildungspolitik berücksichtigt.

Gemeinsam entwickelten die Institute FIRO und BIBB im Laufe der Jahre ein Weiterbildungsprogramm für Lehrpersonal der mittleren beruflichen Ausbildung mit dem Ziel, innovative Didaktik und Methodik zu entwickeln und systematisch einzuführen und so ein neues Rollenverständnis der Lehrkräfte zu entwickeln. Der Typus „autoritärer Lehrer im Klassenzimmer“ muss nun weichen und Platz für den Moderator machen, der danach strebt, die Aufmerksamkeit der jungen Leute auf sich zu ziehen. Die jungen Leute werden Lerninhalte besonders dann annehmen, wenn sie darin einen Nutzen für ihre berufliche Zukunft erkennen können. Deutsche und russische Berater – Experten aus dem Bereich der Industrieproduktion – verglichen das vorhandene Material über Lehrkräfte in berufsbildenden Einrichtungen und Betrieben und nahmen Anpassungen gemäß den Empfehlungen der russischen Partner vor.

Erste Erkenntnisse wurden im Mai 2013 im Rahmen eines Workshops im kaukasischen „Mineralnye Wody“ vorgestellt. Weitere Themenschwerpunkte des Workshops bezogen sich insbesondere auf die Rolle des Berufsbildungspersonals in der Berufsausbildung und auf die Qualifikation der betrieblichen Ausbilder. Weitere Experten und Expertinnen wurden geschult und im Rahmen einer Analyse des Weiterbildungsbedarfs befragt. Die gewonnenen Erkenntnisse dienten als Grundlage für das Onlineportal „Prof-Mayak“.

An einer Online-Umfrage, die anschließend auch an Kollegs in über 10 Regionen durchgeführt wurde, beteiligten sich ca. 300 Expertinnen und Experten aus dem russischen Berufsbildungssystem. Die Auswertung der Online-Befragung ergab damals folgendes Bild: die russische Berufsbildung ist vornehmlich weiblich (25% Männer und 75% Frauen). Der Großteil der an den Bildungseinrichtungen tätigen erfahrenen Lehrkräfte steht in der Mitte ihres Arbeitslebens (fast 50% der Befragten waren zwischen 25 - 45 Jahre alt, über ein Drittel über 46 Jahre). Aus den Antworten ließ sich zudem erschließen, mit welchem Engagement das Lehrpersonal seiner Arbeit nachgeht. Trotz der geringen Gehälter sind die Lehrkräfte begeistert bei ihrer

Arbeit mit den jungen Leuten und schätzen das Kollektiv und die Arbeitszeiten. Sie wünschten sich allerdings noch mehr Unterstützung bei der Erstellung neuer Materialien für den Unterricht.

Rund 80% der Befragten erstellten ihre Unterrichtsmaterialien selbst. Befragt nach ihren Unterrichtsformen, setzen die Lehrkräfte auf Projektarbeit, Frontalunterricht, Gruppenarbeit und individuelle Beratung. Didaktische Online-Tools spielten zu diesem Zeitpunkt noch keine Rolle. Auf die Frage, inwieweit sich die Organisation des Lernens verbessern ließe, verwiesen die meisten der Befragten auf die Verwendung von Materialien in elektronischer Form. Die Frage in Bezug auf die Aufrechterhaltung von Qualität wurde nicht weiter beantwortet.

Der freie Zugang zu qualitativen guten Lehrmitteln war für alle Befragten von großer Bedeutung. Die Erfahrung zeigt, dass die methodische Unterstützung nach Beendigung der Workshops nicht immer zu gewährleisten war. Intensive Gespräche mit russischen Berufsbildungsexpert/-innen ergaben zudem ein Bedürfnis nach Erfahrungsaustausch, insbesondere die Möglichkeit, eigene Erfahrungen im Kreis der Kolleg/-innen zu diskutieren und gemeinsam zu analysieren.

Die Nutzung von digitalen Medien wurde von den Befragten als wichtiger Faktor bezeichnet, wogegen die eigenen Fähigkeiten im aktiven Umgang mit einem Computer oder das Erstellen eigener elektronischer Schulungsmaterialien als eher weniger wichtig bewertet wurden. Die Motivation, Computerkenntnisse nach einer entsprechenden Weiterbildung im Unterricht tatsächlich anzuwenden wurde als hoch eingeschätzt. So entstand und reifte die Idee, ein Online-Berufsbildungsportal nach Vorbild des vom BIBB gegründeten Portals foraus.de zu entwickeln, um auf diesem Weg die wichtigsten Informationen für Pädagogen der beruflichen Bildung und Ausbildung, einschließlich der betrieblichen Ausbilder, flächendeckend zu verbreiten. Die Idee wurde zügig umgesetzt, die Qualität der Informationen war mit entsprechender Content-Pflege sowie mit Marketingmaßnahmen zu leisten. Um einen wirklich positiven Einfluss auf die Unterrichtskultur und die Kooperation zwischen den Lernorten ausüben zu können, musste das Portal im gesamten russischsprachigen Raum zugänglich sein, Informationen bereitstellen,

Akzente setzen und somit aufzeigen, welchen Mehrwert das Portal für das Berufsbildungspersonal bietet. Für Unternehmen und ihre Personalabteilungen sollte das Portal eine Quelle verlässlicher Informationen sein, die sie für den betrieblichen Teil der Ausbildung benötigten. Sie erhielten somit Zugang zu den neuesten Informationen über aktuelle Entwicklungen im Berufsbildungssystem. Die Verlässlichkeit der Informationen wurde insofern garantiert, da das Projekt bei einer staatlichen Institution, dem Institut FIRO, angesiedelt war (nach Übergabe des Projekts Ende 2017 wird es nun von der Nationalen Agentur für Qualifikationsentwicklung (NARK) betreut). Als ein weiterer Vorteil erwies sich der Umstand, dass das Portal Anbietern von Bildungsdienstleistungen die Gelegenheit gab, über diese Plattform Zugang zu ihren Zielgruppen zu finden und Informationen über die Situation der Berufsbildung in Russland zu erhalten.

Das Portal⁵ baute Barrieren und Vorurteile ab, zeigte Wege der Umsetzbarkeit praxisorientierter Ausbildung anhand von Beispielen der Best Practices aus den Regionen und aus Deutschland.

Beim Projektmanagement wurde das Institut FIRO vom Moskauer Goethe-Institut unterstützt. Im Zeitraum 2013 - 2017 wurden alle Inhalte gemeinsam erarbeitet und entsprechend zielgruppenorientiert präsentiert.

INHALTE FÜR DAS ONLINE-PORTAL „PROF-MAYAK“

Nachdem die Entscheidung gefallen war, ein Berufsbildungsportal zu gründen, galt es zunächst, dessen Inhalt mit Hilfe einer soliden Datenbank für aktuelle Informationen zu gestalten, die für die Nutzer/-innen von Interesse sein sollten: neue russische Lehrmittel, die schnell ihren Weg in die Berufsbildungspraxis finden sollten, an die russische Realität angepasste deutsche Schulungsmaterialien und eine zeitnahe Vermittlung von Praxisbeispielen aus den Regionen. Alle Inhalte mussten von hoher Qualität und jederzeit verfügbar sein; zudem durften die Dateien nicht allzu groß sein, um den Download schnell und bequem zu halten. Ange-

sichts der geringen personellen und finanziellen Ressourcen war das eine keineswegs leichte Aufgabe, doch das Ergebnis erwies sich als durchaus solide.

DEUTSCH-RUSSISCHES FACHGLOSSAR „DUALES BILDUNGSSYSTEM“ UND UMSETZUNGSHILFE FÜR DIE AUSBILDUNG ZUM INDUSTRIEMECHANIKER

Von vorrangiger Bedeutung war die Abstimmung des Fachwortschatzes, der in den Berufsbildungssystemen beider Länder üblich ist. Zu diesem Zweck wurden in der ersten Phase der Zusammenarbeit (2013 - 2015) mehrere Studienbesuche beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie bei anderen deutschen Berufsbildungseinrichtungen organisiert. Den Kollegen und Kolleginnen des Föderalen Instituts für Bildungsentwicklung wurde somit die Gelegenheit geboten, sich mit dem Konzept einer „vollständigen Handlung“ vertraut zu machen und dessen Anwendungsmöglichkeiten für das russische Berufsbildungssystem zu analysieren.

Während der intensiv geführten Fachdiskussionen kamen die Experten/-innen zum Schluss, dass es eines gemeinsamen Verständnisses der Begriffe „Handlungsorientierter Unterricht“ und „Vollständige Handlung“ bedurfte, damit das pädagogische Personal in den Betrieben und Bildungseinrichtungen dieses Unterrichtskonzept auch entsprechend umsetzen konnte. Daher musste ein Glossar erstellt werden, in dem die Fachbegriffe einfach und verständlich erklärt wurden. Die deutsche Seite lieferte hierfür eine Basis mit rund 300 Fachbegriffen aus der deutschen betrieblichen Ausbildungspraxis, die nach drei Aspekten geordnet, übersetzt, und von der russischen Seite (FIRO) kommentiert und lektoriert wurden.

Die russischen Partner definierten drei Hauptabschnitte für das Fachglossar:

1. Gesetzesgrundlagen im dualen Ausbildungssystem mit Beschreibung des Inhalts normativer Dokumente, u. a. Ausbil-

⁵ Die russische Variante des Internet-Portals trägt die Bezeichnung Prof-Mayak.ru (Leuchtturm der Berufsbildung) (Adresse seit der Übertragung 2017: <https://nark.ru/bc/>)



Weißer Metallurgie. Chelipe ist das Vorzeigeprojekt von ASI und Auszubildende des dualen Systems in Russland

dungsverordnung und Ausbildungsvertrag zwischen Auszubildenden und Betrieb

2. Psychologisch-pädagogische und methodische Schulung von Lehrkräften und Ausbildern zum Thema eines handlungsorientierten Unterrichts bei der Ausbildung von Fachkräften, die dem Bedarf des Arbeitsmarkts entsprechen
3. Prozesse und Mechanismen unabhängiger Prüfungen in der dualen Berufsbildung, Transparenz des Systems und die Ausbildung von betrieblichen Ausbildern

So erschien ein deutsch-russisches Fachglossar, das sich im Laufe der Zeit als wichtige Stütze für das gemeinsame Verständnis des deutschen Ansatzes des handlungsorientierten Unterrichts erwies. Es existiert als Druckerzeugnis und in elektronischer Form.

Als Hürde erweist sich bei der Einführung dualer Elemente in die stark von den Berufsbildungseinrichtungen geprägten Berufsbildungssysteme das Zusammenführen von Bildungs- und beruflichen Standards einerseits und den Anforderungen an die Bewertung der Qualifikation der Absolventen andererseits. Das BIBB entwickelt zu vielen Berufen unterstützendes Grundlagenmaterial, sogenannte

„Umsetzungshilfen“. Hier finden sich auf einen Blick Ausbildungsverordnungen (diese entsprechen den russischen Bildungs- und Berufsstandards), Berufsschulrahmenlehrpläne und Prüfungsmaterialien ebenso wie praktische Beispiele.

Die Arbeiten an der Übersetzung der vom BIBB erstellten Umsetzungshilfe für den Beruf „Industriemechaniker“, die als Vorlage für das Online-Portal „Prof-Mayak“ diente, nahmen über ein Jahr in Anspruch. Zudem mussten die Inhalte an die russischen Gegebenheiten angepasst werden. Gegenwärtig ist die Erstellung eines weiteren ähnlichen Texts geplant. Von derartigen Materialien profitieren alle betrieblichen und schulischen Akteure der beruflichen Bildung wie auch ganz konkret die Teilnehmer des deutsch-russischen Projekts VETnet, welches von der deutsch-russischen Auslandshandelskammer in Moskau koordiniert wird. (Der Text ist unter folgendem Link abrufbar: <https://firo.ranepa.ru/mezhdunarodnoe-sotrudnichestvo/rossijsko-germanskaya-rabochaya-gruppa-po-professionalnomu-obrazovaniyu#promyshlennyj-mekhanik>)

„Ausbildungsforschung und Berufsbildungspraxis im Rahmen von Wissenschaft – Politik – Praxis – Kommunikation sind Voraussetzungen für moderne Ausbildungsordnungen, die im Bundesinstitut für Berufsbildung erstellt werden. Entscheidungen über die

Struktur der Ausbildung, über die zu fördernden Kompetenzen und über die Anforderungen in den Prüfungen sind das Ergebnis eingehender fachlicher Diskussionen der Sachverständigen mit BIBB-Expertinnen und -Experten. Um gute Voraussetzungen für eine reibungslose Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen im Sinne der Ausbildungsbetriebe wie auch der Auszubildenden zu schaffen, haben sich Umsetzungshilfen als wichtige Unterstützung in der Praxis bewährt.“ (Prof. H. Esser im Vorwort zu „Ausbildung gestalten – „Gießereimechaniker und Gießereimechanikerin“, 2018).

Das Berufsbildungsportal „Prof-Mayak“ entwickelte sich innerhalb von drei Jahren (2013 - 2016) zu einer wichtigen Informationsquelle im russischsprachigen Raum bezüglich Themen rund um die berufliche Bildung und Ausbildung. Das Marketing erfolgte durch Messeauftritte, Workshops, Webseiten und Social Media sowie durch Unterstützung des Goethe-Instituts Moskau. Das Portal dient inzwischen auch als Plattform für regelmäßige Veröffentlichungen von Erfolgsbeispielen aus der Praxis der beruflichen Bildung und Ausbildung.

LERNVIDEOS (IN SCRIBBLE-FORM)

Um das deutsche System der dualen Ausbildung in einer verständlicheren Form darzustellen und den Partnern somit die Möglichkeit zu geben, dieses für sich zu nutzen, galt es, die Mechanismen der dualen Ausbildung modern und anschaulich zu vermitteln. Hierbei sind sogenannte „Scribble-Clips“, „MotionGraphics“ oder „Comic-Clips“ sehr hilfreich. Es handelt sich dabei um kurze Lernvideos, in denen mittels Bilder, Storytelling und Logik ein Lernthema veranschaulicht wird. Die Videos bringen komplexe Inhalte einfach und verständlich auf den Punkt. Da die Kurzfilme keinen Kontext benötigen, können sie auch für andere Portale, die noch in der Entwicklung sind, genutzt werden. So entstanden in enger Absprache mit den russischen Partnern insgesamt sechs MotionGraphic-Clips in Russisch und Englisch zu folgenden Themen:

- Schritte der handlungsorientierten Berufsausbildung
- Arbeitsprozesse nutzen und analysieren

- Vom Arbeitsprozess zur beruflichen Handlungsfeld
- Lern- und Arbeitsaufgaben erstellen
- Der Mix macht es: Ausbildung und Unterrichtsmethoden (als Voraussetzung des Erfolgs)
- Kompetenzen definieren und beurteilen

Die Videoclips sind auf die Zielgruppe „Berufsbildungspersonal“ ausgerichtet und spiegeln kulturelle Aspekte der Didaktik des dualen Systems wider. Die Lernvideos sollen dazu motivieren, einen neuen Blick auf die Ausbildung zu gewinnen und neue Methoden zu testen. Es gilt, die eigenen Methoden und Erfahrungen durch neue Arbeitsmethoden zu bereichern. Es war wichtig, die Motivation für das Unterrichten zu steigern und bestehende Hemmschwellen abzubauen, den Unterricht in einer anderen Form zu gestalten oder gar mit dem Unterrichten in einem Betrieb zu beginnen. So musste ein recht komplexer Inhalt in den Videoclips durch eine gelungene Dramaturgie in Kurzform vermittelt werden. Zudem sollten sich die Kurzvideos auch problemlos in Portale oder auf Facebook einbinden lassen. Das Ergebnis ist eine gelungene Lösung all dieser Aufgaben (Die Clips sind unter dem folgenden Link abrufbar: https://bc-nark.ru/media_library/modules/).

Im Jahr 2017 wurde in einer ordentlichen Sitzung der deutsch-russischen Arbeitsgruppe für Berufsbildung beschlossen, das gemeinsam entwickelte Projekt des Berufsbildungsportals „Prof-Mayak“ ganz in die Hände Russland zu übergeben. Die Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen hat sich dazu bereit erklärt, die begonnene Arbeit weiterzuführen und sagte außerdem zu, die bestehende Architektur des Portals beizubehalten sowie die Datenpflege und Redaktion zu übernehmen. Inzwischen trägt das Portal „Prof-Mayak“ den Namen „Basiszentrum für die Fachkräfteausbildung“ (<https://nark.ru/bc/>).

FAZIT

Als Zwischenergebnis der Kooperation zwischen den Partnern in den Jahren 2013 - 2019 ist festzuhalten, dass sie eine solide

Basis für eine kontinuierliche Zusammenarbeit geschaffen haben und sich so gemeinsam viele Aufgaben in den Bereichen Forschung und angewandte Praxis erfolgreich lösen ließen.

Jedoch gilt es noch eine weite Wegstrecke zu absolvieren, um größere Ziele umzusetzen. Solche Ziele sind: systematische Implementierung der dualen Elemente in die regionalen Berufsbildungsstrukturen der Russischen Föderation zur Erhöhung der Ausbildungsqualität, gemeinsame Nutzung und Teilen von Lernorten zur Erhöhung der Bereitschaft seitens der Unternehmen zu längerfristigen und dadurch produktiveren praktischen Unterrichtsangeboten, Abstimmung der Abläufe zwischen den Akteuren des Ausbildungsprozesses zur Steigerung der Organisationseffizienz.

Die Teilnahme der deutschen Kollegen und Kolleginnen, die beratend tätig waren, hat das Vertrauen in die neu eingeschlagene Richtung der beruflichen Bildung in Russland deutlich gestärkt. Der verstärkte Trend zu digitalen Technologien in den globalen Wertschöpfungsketten in Produktion und Dienstleistung führt dazu, dass alle am Bildungsprozess Beteiligten weltweit enger zusammenrücken und diskutieren, inwieweit sich die Berufsbildungssysteme der einzelnen Länder rüsten müssen, um den Anforderungen an die Ausbildung von Fachkräften in Zeiten von Automatisierung, Robotisierung und Einsatz künstlicher Intelligenz gerecht werden zu können. Eine Ausweitung des internationalen Dialogs und ein intensiver fachlicher Austausch zwischen Experten ist zweifelsohne ein Schritt in die richtige Richtung.



4

**AUFBAU UND ENTWICKLUNG
UNTERNEHMERISCHER
TÄTIGKEIT IN RUSSLAND
IM PROJEKT VETnet DER
DEUTSCH-RUSSISCHEN
AUSLANDSHANDELSKAMMER
IN MOSKAU**

Im Oktober 2013 startete das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in 11 Ländern das Projekt VETnet (Vocational Educational Training). VETnet ist Teil des vom DIHK entwickelten Konzepts „Berufsbildungsexport“, die ersten Partnerländer waren China, Brasilien, Indien, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland, Lettland, Slowakei, Thailand und Russland. Ziel des Projekts ist es, Elemente und Strukturen der dualen Berufsbildung nach deutschem System und entsprechend dem Bedarf der Wirtschaft zu implementieren.

Durch die positive Entwicklung der Industrie steigt in Russland die Nachfrage nach qualifiziertem Personal stetig an. Daher stellt sich sowohl für deutsche als auch für russische Unternehmen die Frage: Wo können Fachkräfte gefunden werden, die imstande sind, moderne Anlagen zu bedienen und konkurrenzfähige Produkte herzustellen? In Russland passt dieses Projekt gut ins strategische Konzept von Präsident Wladimir Putin, wird darin doch unter anderem gefordert, „ein neues, effektives Bildungsmodell“ einzuführen, „das Russlands Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften decken kann“.

Seit Ende 2013 unterstützt die Deutsch-Russische Auslandshandelskammer (AHK) im Rahmen des Projekts VETnet ihre Mitgliedsunternehmen dabei, die duale Berufsbildung in Russland zu etablieren. Dabei hilft sie sowohl bei Vorbereitungsarbeiten als auch in der konkreten Umsetzung. Ziel des Programms ist die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften, die den Anforderungen von konkreten Betrieben entsprechenden sollen, sowie die Förderung russischer Jugendlicher im Erwerb von qualitativ guter Bildung mit Perspektiven für Beruf und Karriere.

Im September 2014 hat die Deutsch-Russische AHK gemeinsam mit den Partnerfirmen BauTex, Hyperglobus, Selgros und Arvato Rus in vier russischen Regionen fünf Pilotprojekte für die Berufe Mechatroniker/-in, Call-Center Agent/-in, Fleischer/-in, Koch/Köchin, Bäcker/-in und Konditor/-in gestartet.

Heute wird das Projekt in acht Betrieben in sieben Regionen erfolgreich umgesetzt. Dem dualen Bildungsprogramm haben sich Unternehmen wie Claas, Enders, IHG Group und IKEA angeschlossen. Weitere Ausbildungsberufe sind Industriemechaniker/-in, Fachkraft für Metalltechnik, Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Hotelfachmann/-frau.

Im Januar 2016 schlossen die ersten sechs Absolventen des Projekts VETnet ihre Ausbildung ab und bestanden ihre Prüfungen für den Beruf „Call-Center Agent/-in“ in der Firma „Arvato Rus“. Dies fand in Zusammenarbeit mit der Jaroslawler Berufsschule für Automechanik statt.

Im Jahr 2018 schlossen bereits 79 Studenten ihre Ausbildung erfolgreich im dualen Bildungssystem ab, im Ausbildungsjahr 2018/19 studieren über 80 angehende Fachkräfte im dualen Bildungsprogramm.

2014 hat die Deutsch-Russische AHK eine Kommission für Berufsbildung gegründet, in der Fragen und Probleme in diesem Bereich behandelt werden. Insbesondere arbeitet diese ständig an der Verbesserung der Ausbildungsqualität und entscheidet über von der AHK eingebrachte Organisations- und Qualitätssicherungs-Normen für die Berufsbildung.

Viele wichtige Themen wurden in den vergangenen Jahren hier bereits behandelt, unter anderem die Ausbildung der betrieblichen Ausbilder und das Prozedere für Abschlussprüfungen unter Wahrung von Unabhängigkeit und Objektivität.

Die Deutsch-Russische AHK organisiert Schulungsseminare für betriebliche Ausbilder („Train the Trainer“) nach dem Konzept „Ausbildung der Ausbilder (AdA) International“.

In Deutschland werden Auszubildende nach dem seit Jahren bewährten Praxiskonzept „Ausbildung der Ausbilder“ geschult, das einheitliche Qualifikationsstandards gemäß der deutschen Ausbildereignungsverordnung vorgibt. Auch im Ausland wünschen sich deutsche Unternehmen ein solches Konzept, und so wurde die Entwicklung des weltweit anwendbaren Qualifizierungskonzepts „AdA International“ vorangetrieben, angepasst an die im konkreten Land herrschenden Ausbildungsbedingungen.

Mit Lizenz der DIHK-Bildungs-GmbH bietet die Deutsch-Russische Auslandshandelskammer Unternehmen in Russland nun schon seit drei Jahren entsprechende Seminare im Einklang mit russischen Ausbildungsstandards an. Die Schulungsseminare dienen der Weiterbildung, der Vermittlung von grundlegenden berufsbezogenen pädagogischen Kompetenzen und dem Erfahrungsaus-



Die Volkswagen Group Rus LLC in Kaluga ist eines der ersten Unternehmen mit dualer Systementwicklung in Russland. Ein Auszubildender des VETnet-Projekts und ein Schulungsunternehmen tauschen ihre Erfahrungen aus

tausch zwischen Ausbildungstrainern und betrieblichen Ausbildern. So fördert der Ausbildungskurs für Ausbilder berufliche Fertigkeiten, Ausbildungstechniken sowie soziale und individuelle Kompetenzen der zukünftigen Ausbilder.

Der Kurs besteht aus vier Modulen:

- Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- Ausbildung vorbereiten, Einstellung von Auszubildenden begleiten
- Durchführung der Ausbildung
- Abschließen der Ausbildung

Der Unterricht wird praxisorientiert und interaktiv gehalten. In Gruppenarbeit werden Dokumente für die Organisation der

praktischen Ausbildung auf mittlerer Berufsschulebene behandelt, unter Anleitung des Kursleiters ausgewertet und schließlich gemeinsam erstellt.

Zum Abschluss des Kurses legen die Teilnehmer eine schriftliche und eine praktische Prüfung ab, in denen die betrieblichen Ausbilder ihre praktischen Fertigkeiten in der Arbeit mit Auszubildenden demonstrieren. Nach erfolgreicher Prüfung erhalten die „Absolventen“ ein Zertifikat, das ihre Teilnahme am Weiterbildungskurs bestätigt.

2018 haben bereits 32 Ausbilder einen solchen Kurs erfolgreich absolviert.

Dem Projekt VETnet haben sich acht deutsch-russische Unternehmen angeschlossen, darunter die Firma BauTex (aus Gus-Chrystalny, Gebiet Wladimir), einer der größten Hersteller von

Glasfaserprodukten und führender Vertreiber von Rohstoffen für die Produktion von Glasfaserkunststoffen.

BauTex begann 2014 mit dem dualen Ausbildungsprogramm für Mechatroniker und arbeitete dabei mit dem Technologie-Kolleg von Gus-Chrustalny zusammen. Möglich wurde dies durch das Projekt VETnet, die Unterstützung der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer und eine Initiative von Achim Lutter, Generaldirektor von BauTex.

Das Unternehmen musste dabei bei Null anfangen, denn den Beruf „Mechatroniker“ gab es seinerzeit in Russland gar nicht; entsprechend existierten keine Standards, keine Lehrbücher und keine Technik für die Ausbildung von hochqualifizierten Fachkräften. In Zusammenarbeit mit dem Technologie-Kolleg und der Auslandshandelskammer wurden Lehrplan und Ausbildungsprogramm erarbeitet und die maßgeblichen deutschen Standards sowie Lehrwerke ins Russische übersetzt. All dies wurde von Beginn an mit den in Russland offiziell gültigen föderalen staatlichen Ausbildungsstandards für die mittlere Berufsschulebene für verwandte Berufe und Fachbereiche abgestimmt.

Heute gibt es in Russland behördlich bestätigte Berufs- und Ausbildungsstandards für Mechatronik. Die Erfahrungen, die Gus-Chrustalny mit der Ausbildung von Mechatronikern machte, werden auf Seminaren und Konferenzen, in Publikationen und in der Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen aus verschiedenen Regionen Russlands weitergetragen.

Im weiteren Verlauf wurde mit Unterstützung der für Bildung zuständigen Behörde für das Gebiet Wladimir ein Mechatronik-Labor als Einheit des Technologie-Kollegs von Gus-Chrustalny eingerichtet – heute Zentrum für Demonstrationsprüfungen und Kompetenzzentrum „Mechatronik und mobile Robotertechnik“.

Das Programm für die duale Ausbildung zum Mechatroniker startete am 1. September 2014. Die Ausbildungsdauer beträgt 22 Monate. Die ersten Auszubildenden waren Studenten des Technologie-Kollegs Gus-Chrustalny, die im 3. Jahr das Fach „Computernetzwerke“ studierten. Im Jahr darauf schloss BauTex einen Vertrag mit dem ebenfalls in Gus-Chrustalny ansässigen Glas-Kolleg über ein Programm zur dualen Berufsausbildung für

Mechatroniker, basierend auf dem Studiengang „Automatisierung technologischer Prozesse und Produktion“. Aktuell befinden sich 14 Studenten im Praktikum bei BauTex.

Die Gruppe für eine duale Ausbildung wird durch Aufnahmeprüfungen zusammengestellt. Diese setzen sich aus drei Stufen zusammen: eine schriftliche Prüfung, ein psychologischer Test und ein Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgeber.

Das Ausbildungsprogramm basiert auf dem deutschen Rahmenlehrplan. Jedes Jahr wird das Programm unter Berücksichtigung von Berufsstandards und technologischen Änderungen im Unternehmen korrigiert und aktualisiert. Der Ausbildungsprozess ist somit vor allem auf den Betrieb ausgerichtet.

Ziel des Praktikums im Betrieb ist die Ausbildung und Einarbeitung des Studenten am konkreten Arbeitsplatz. Für jeden Studenten, mit dem ein Ausbildungsvertrag geschlossen wurde, existiert ein individueller Ausbildungsplan, in dem auch der zeitliche Ablauf der Ausbildung festgelegt ist. Der Ausbildungsvertrag garantiert dem Auszubildenden eine monatliche Vergütung in Höhe des Mindestlohns sowie eine Anstellung nach Abschluss der Ausbildung. Die Ausbildungsergebnisse werden in einem Praktikumsheft dokumentiert, das vom Auszubildenden selbst geführt und vom betrieblichen Ausbilder kontrolliert wird.

Aus Sicht des Unternehmens ist das System der Betreuung durch betriebliche Ausbilder sinnvoll, sowohl für die Arbeit mit neu eingestellten Mitarbeitern als auch mit Auszubildenden. Ziele und Aufgaben sind dabei ähnlich, und die Ergebnisse wirken sich unmittelbar auf die Qualität der Arbeit im Betrieb aus.

Damit das System funktioniert, wird im Betrieb eine Gruppe von Ausbildern gebildet, die sich aus Mitarbeitern des Betriebs zusammensetzt, die bestimmten Anforderungen entsprechen und über eine spezielle Ausbildung verfügen sollen.

Für die Ausbilder gelten folgende Auswahlkriterien:

- freiwilliger Entschluss, Ausbilder zu werden
- Initiative / Einverständnis des Abteilungsleiters

- Fähigkeit zu unterrichten
- Arbeitserfahrung im konkreten Unternehmen von mindestens einem Jahr
- Arbeitserfahrung im konkreten Berufsgebiet von mindestens einem Jahr
- guter Leumund des Mitarbeiters
- stetes Beachten der Arbeitsdisziplin

Ein Ausbilder ist für die Organisation der Ausbildung zuständig und leitet die ersten und die praktischen Un-

terrichtseinheiten der Auszubildenden. Ferner unterstützt er die anderen Ausbilder (Trainer) dahingehend, dass die Ausbildung der Studenten ordnungsgemäß organisiert wird. Die Trainer betreuen zwei bis drei Auszubildende an ihren Arbeitsplätzen.

Am Ende der Ausbildung wird das tatsächliche Ausbildungsniveau des Studenten in einer Abschlussprüfung ermittelt; zu diesem Zeitpunkt müssen alle erforderlichen Ausbildungsthemen im Kolleg und im Betrieb behandelt worden sein.

Die Prüfung wird vom Kolleg, dem Betrieb und der Auslandshandelskammer gemeinsam abgenommen und sieht folgende Phasen vor:

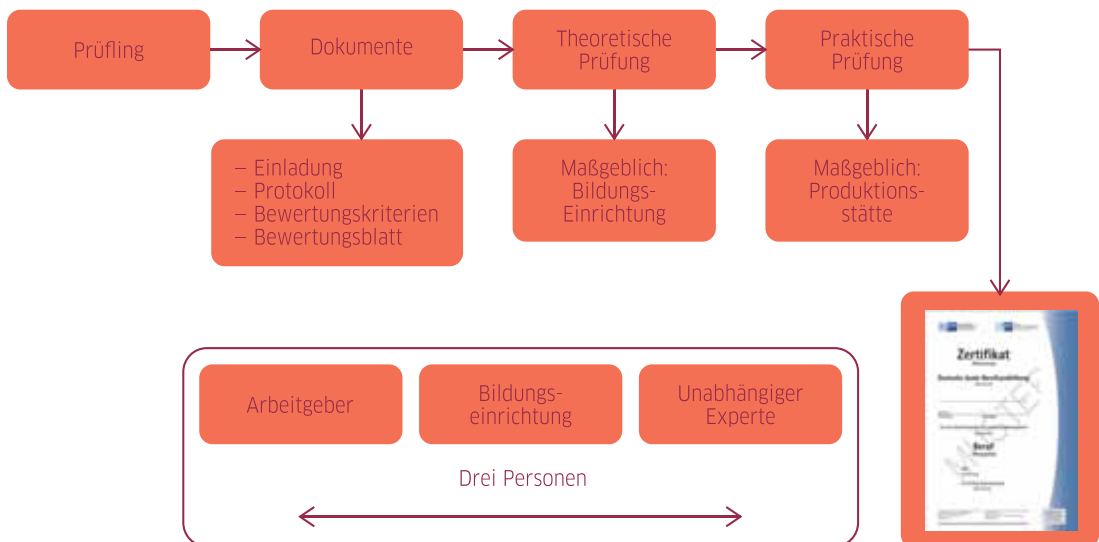


Abb. 1.2. Prüfungsabnahme

- die Prüfungsaufgaben sind zu erstellen und abzustimmen
- die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses sowie die die Qualifikation der einzelnen Prüfer ist zu bestätigen
- die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind durch Schulung zu befähigen, die Abschlussprüfung abzunehmen (die Deutsch-Russische Auslandshandelskammer bietet hierfür ein eigenes Seminar an); sie erhalten dann eine Bescheinigung darüber, dass sie Teil des Prüfungsausschusses sind
- die Prüfungsprozedur ist ausführlich abzustimmen

Für die Abschlussprüfung selbst wird ein Prüfungsausschuss gebildet, bestehend aus einem fachlichen Vertreter aus dem Betrieb, einem Fachlehrer vom Kolleg und einem Experten aus Deutschland von der Industrie- und Handelskammer.

Die Abschlussprüfung besteht aus zwei Teilen: geprüft werden die theoretischen Kenntnisse des Auszubildenden sowie seine praktischen Fertigkeiten. Der schriftliche Teil der Prüfung wird gemäß den deutschen Vorschriften für Prüfungen in der dualen Ausbildung erstellt. Anhand der Inhalte, die die Auszubildenden im Laufe ihrer Ausbildung im Kolleg und im Betrieb erlernen sollen, werden Fragen mit Multiple-Choice-Antworten sowie offene Fragen mit frei zu formulierenden Antworten zusammengestellt.



Abb. 1.3. Grundsätze der Organisation einer Abschlussprüfung bei der AHK

In den praktischen Teil der Prüfung fließen die spezifischen Lerninhalte aus der betrieblichen Praxis, aus dem Unterricht und aus den praktischen Übungseinheiten im Kolleg vollumfänglich ein. Die Aufgaben werden von Experten aus Deutschland gemeinsam mit den betrieblichen Ausbildern vorbereitet. Die praktische Prüfung beinhaltet verschiedene Aufgaben: die Fertigung von Einzelteilen, die Erstellung eines Pneumatikplans mit Einbau von Pneumatikelementen, eine Fehlersuche usw.

Die Bewertungskriterien für die praktische Prüfung werden eigens für die Prüfungsabnahme von dem Experten aus Deutschland und dem russischen Ausbilder gemeinsam erarbeitet. Für den Abschluss des praktischen Teils der Prüfung – dieser verläuft in Form eines Gesprächs – erstellt der betriebliche Ausbilder ein Prüfungsblatt mit fachlichen Fragen über die Inhalte, die die Auszubildenden gemäß Ausbildungskarte und nach Einschätzung des Ausbilders gelernt haben müssen (Abb. 1.2, 1.3).

2016 waren vier Auszubildende die ersten Absolventen des Programms. In den Jahren 2017 – 2018 bestanden weitere neun Auszubildende die Abschlussprüfung nach deutschen Standards.

Nach den Erfahrungen der Firma BauTex erhöht das duale Ausbildungsmodell die Motivation und macht die Ausbildung praxisorientierter, was zu einer Verbesserung der Ausbildungsqualität führt und das Unternehmen in die Lage versetzt, am Ende der Ausbildung eine Fachkraft einstellen zu können, die nicht erst eingearbeitet werden muss.

Zweimal nahmen Studenten aus dem dualen Ausbildungsmodell an den Meisterschaften für junge Fachleute „WorldSkills Russia“ teil und stellten ihre gute Ausbildung im harten Wettkampf unter Beweis: sie gewannen die Regionalmeisterschaft „Young Professionals“ für das Gebiet Wladimir im Fach „Mechatronik“ und erhielten Preise.

Alle Studenten, die bislang am Programm der dualen Berufsbildung teilgenommen und die Abschlussprüfung bestanden

haben, sind heute bei BauTex angestellt und vollwertige Mitglieder des Unternehmens.



Deutsche Auszubildende aus dem Bereich Medientechnologie im Rahmen des Wettbewerbs „Wir sind Zukunft!“, das Auszubildende beispielsweise in deutschen Unternehmen in Russland filmte.

Am Projekt beteiligte Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte. Ganz links Marina Kruglikova, Goethe-Institut Moskau

5

**DEUTSCH IM BERUF –
SCHLÜSSELFAKTOR ZUM
BERUFLICHEN AUFSTIEG**

Die fortschreitende Globalisierung der Weltwirtschaft rückt die Sprachkompetenz im Beruf immer stärker in den Mittelpunkt. Hatten früher nur die Führungsebenen in Unternehmen internationalen Kontakt, so gehört für viele Angestellte die Zusammenarbeit mit ausländischen Kunden inzwischen zum Arbeitsalltag. Wie haben russische Berufsschulen auf diese Herausforderungen reagiert?

Als die Russische Föderation sich für die praxisnahe Einführung des dualen Ausbildungssystems entschied und sich dabei explizit auf das deutsche Modell bezog, sah das Goethe-Institut Moskau darin eine Chance, dem Fach Deutsch in der russischen Berufsausbildung zu mehr Aufmerksamkeit zu verhelfen. Es erstellte eine Ist-Analyse: wie viele Berufsschulen der mittleren Ebene gibt es in Russland? Wie wird dort das Fach Deutsch unterrichtet? Und in welchen Berufen besteht der größte Bedarf für Deutsch als Fremdsprache?

Es zeigte sich, dass an 190 Berufsschulen der Russischen Föderation Deutsch bereits unterrichtet wird. Von Bedeutung sind Deutschkenntnisse vor allem für Berufe der folgenden Bereiche: Bauwesen, Automobilindustrie, erneuerbare Energien, Transport und Verkehr, Haushaltstechnik und Tourismus. Alle befragten Berufsschulen zeigten sich sehr interessiert an der Internationalisierung der Ausbildung und an einer Zusammenarbeit mit dem Goethe-Institut.

Dringender Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen: fehlende fachspezifische Weiterbildungsmöglichkeiten für Deutschlehrerinnen und -lehrer an Berufsschulen, veralteter Stand der vorhandenen Lehrmittel und -methoden und Fehlen von neuen Materialien, die die Lebenssituation der Auszubildenden berücksichtigen; doch als wichtigsten Punkt nannten die Befragten übereinstimmend ihren Wunsch nach Austauschprogrammen für russische Auszubildende an Berufsschulen. Anhand dieser Erkenntnisse hat das Goethe-Institut Moskau 2014 einen Handlungsplan für den Deutschunterricht als Teil der Berufsausbildung erarbeitet, der folgende Ziele beinhaltet:

- der Deutschunterricht soll an Prestige und Attraktivität gewinnen
- für Auszubildende in der Berufsausbildung sollen berufsbezogene Austauschprogramme mit Deutschland entstehen

- für Lehrerinnen und Lehrer sollen Weiterbildungsmöglichkeiten für den Bereich Methodik geschaffen werden
- Auszubildende sollen Einblick in die Tätigkeit von (deutschen) Firmen erhalten: so soll eine Brücke zwischen Klassenzimmer und Arbeitsalltag der Unternehmen geschlagen werden
- berufsbildende Fächer und Deutschunterricht sollen nach der CLIL-Methode (Content and Language Integrated Learning) miteinander verbunden werden

Die vom Goethe-Institut Moskau entwickelten Maßnahmen, Strategien und Lehrmittel wurden praktisch in allen Bereichen eingesetzt und zeigten bald Wirkung. So nahmen über 1.500 Auszubildende an Wettbewerben des Goethe-Instituts teil und stellten dort ihre sprachlichen und fachlichen Fähigkeiten unter Beweis.

2017 entstand eine weitere Initiative: staatliche russische Berufsschulen, in denen Deutsch unterrichtet wird, erhalten „Lehrmittelspenden“, bestehend aus einem Basispaket und einem fachbezogenen Paket nach Wahl. Das fachbezogene Paket umfasst Lehrmaterialien zu einem bestimmten Fachgebiet (Medizin, Tourismus oder Bau). Bereits 13 Kollegs haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

KONZEPTE UND HANDLUNGSFELDER

Das Programm des Goethe-Instituts lässt sich in drei Handlungsfelder einteilen:

1. DEUTSCH FÜR BERUF UND KARRIERE: ÜBUNGSFIRMA

Mit einer Übungsfirma Deutsch lernen: Im Mittelpunkt dieses Angebots für Lehrende und Lernende steht das Konzept einer DaF-Übungsfirma (Deutsch als Fremdsprache), die eine Brücke zwischen Sprachunterricht und Alltagswirklichkeit schlägt und so dem wichtigen Prinzip des „handlungsorientierten Unterrichts“ Rechnung trägt. Die Schülerinnen und Schüler gründen dabei selbstständig eine Übungsfirma. In „ihrer Firma“ können sie autonom agieren und erwerben dabei wichtige Schlüsselqua-

lifikationen für ihr Berufsleben wie beispielsweise Teamfähigkeit, Verhandlungssicherheit und Eigeninitiative. Sie lernen den beruflichen Alltag kennen und simulieren Situationen, in denen sie Deutsch als Fremdsprache beherrschen müssen. Sie lernen, wie Geschäftskorrespondenz in deutscher Sprache zu formulieren ist und wie Gespräche mit Kunden und Partnern geführt werden. Darüber hinaus durchlaufen sie alle Prozesse eines Bewerbungsverfahrens. Das Programm „Deutsch für Beruf und Karriere“ beruht auf einem innovativen methodischen Konzept und ermöglicht – selbst bei einem Zeitaufwand von nur wenigen Stunden pro Woche – eine gute Vorbereitung für verschiedenste berufliche Kommunikationssituationen.

(Link zum Projekt DuB: <https://www.goethe.de/ins/ru/de/spr/eng/dub.html>)

2. WEITERBILDUNG FÜR LEHRERINNEN UND LEHRER

Als gezielte Weiterbildungsmöglichkeit für Berufsschullehrerinnen und -lehrer hat das Goethe-Institut die umfassende (Online)-Fortbildung „Deutsch für Beruf und Karriere“ entwickelt. Lehrerinnen und Lehrer lernen dort, mit dem Konzept einer Übungsfirma zu arbeiten. Anschließend können sie ihre Schülerinnen und Schüler dabei unterstützen, selbstständig zu arbeiten. Das Angebot erfreut sich großer Beliebtheit: bereits 671 Deutschlehrerinnen und -lehrer haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht, davon allein 203 aus Berufskollegen. Die Lehrmittel für „Deutsch für Beruf und Karriere“ werden heute in über 100 Bildungseinrichtungen russlandweit eingesetzt, darunter an 47 Berufskollegen mit über 600 Studenten.

(Link zum Kurs https://www.goethe.de/ins/ru/de/spr/unt/for/gia/ver.cfm?fuseaction=events.detail&event_id=20999759)

3. PRAKTIKUM IN DEUTSCHLAND: „START IN DEN BERUF“

Im Jahr 2018 startete das Goethe-Institut das Berufsbildungsprojekt „Start in den Beruf. Mein Praktikum in Deutschland“. Das Angebot richtet sich an Berufsschülerinnen und -schüler in Russland, zunächst an die Ausbildungsberufe Bäcker und Konditor. Nach erfolgreicher Bewerbung, für die sowohl fachliche als auch sprachliche Kenntnisse maßgeblich sind, werden die Auszubildenden von Mentoren auf ihren Aufenthalt in Deutschland

vorbereitet. In der Vorbereitung geht es um Fachsprache sowie um interkulturelle Kommunikation. Sie lernen die wichtigsten deutschen Fachtermini und üben, wie man in Deutschland im Betrieb miteinander kommuniziert. Nach einer Vorbereitungsphase von fünf Monaten reisen die Auszubildenden nach Deutschland, um dort in einem Betrieb ihr Praktikum zu absolvieren. Auch hier werden sie von Mentoren und von Partnern des Projekts „Hand-Werk stiftet Zukunft“ unterstützt. Sie erwerben dabei gleichzeitig Erfahrungen im Bereich interkultureller Kommunikation und in ihrem Berufszweig. Beides ist ihnen auf dem globalisierten Arbeitsmarkt von Nutzen. „Start in den Beruf“ liefert so einen wichtigen Beitrag zur Förderung beruflicher Mobilität sowie zur weiteren Internationalisierung der Berufsbildung in Russland. Weitere exklusive Angebote für russische Berufsschulen erhöhen die Reichweite des Gemeinschaftsprojekts des deutschen Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des russischen Föderalen Instituts für Bildungsentwicklung (FIRO) im Bereich duale Bildung und verbessern deutlich das Renommee der russischen Berufsschulbildung.

ZUSAMMENARBEIT MIT PARTNERN

Neben der Entwicklung eigener Programme im Bereich Berufsbildung verfolgt das Goethe-Institut Moskau auch die Zusammenarbeit mit deutschen und russischen Partnern, so etwa bei der Entwicklung des Online-Portals „Leuchtturm der Bildung“ („Prof-Mayak“, seit 2017 Webseite des Basiszentrums der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen – NARK). Mehrere Institutionen nutzen dieses Online-Portal gemeinsam als Informationsinstrument und Plattform, um auf diese Weise eine deutlich größere Zahl von Fachkräften zu erreichen: die russische Agentur für strategische Initiativen (ASI), das russische Ministerium für Bildung und Wissenschaft (heute: Ministerium für Bildung), das Föderale Institut für Bildungsentwicklung (FIRO), die russischen regionalen Industrie- und Handelskammern und das Goethe-Institut Moskau. Auch deutsche Unternehmen können sich hier informieren und Auszubildende für Fachberufe anwerben. Das Portal bietet allen beruflichen Bildungseinrichtungen in der Russischen Föderation aktuelle Informationen über Qualitätsstandards der beruflichen Bildung und Zugang zu interaktiven Lernelementen, Webinaren und aktuellen Informationsmaterialien

für Fachkräfte. Ende 2017 wurde das Portal in die Hände der russischen Partner übergeben. Ein weiterer wichtiger Schritt ist in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR-PT) geplant. Und auch dieses Handbuch entstand schließlich in enger Zusammenarbeit mit unseren Partnern!

BLICK IN DIE ZUKUNFT

Mehr denn je wird die Arbeitswelt heute von Auswirkungen der Globalisierung bestimmt. Arbeitsplätze werden immer stärker von Internet und Kommunikationsmitteln wie Skype geprägt. Geschäftsbeziehungen von Tokyo nach Frankfurt gehören zum Alltag. Ein Praktikumsaufenthalt in Deutschland vermittelt jungen russischen Auszubildenden Erfahrungen beruflicher und interkultureller Art und bereitet sie bestens auf den globalisierten Arbeitsmarkt vor, insbesondere auf die Arbeit in deutsch-russischen Kooperationsunternehmen. Denn neben der deutschen Sprache haben sie in der Regel auch weitere Kompetenzen erworben: Weltoffenheit, Toleranz und nicht zuletzt auch Kenntnis der deutschen Kultur und Arbeitsweise.

6

**DER RUSSISCHE
BILDUNGSMARKT UND
iMOVE-INITIATIVE IM
BUNDESINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG**

2003 begann die russische Regierung ihre ersten Reformansätze im Bereich der beruflichen Bildung, seit 2012 führt sie konkrete strukturelle Veränderungen durch. Dabei arbeiten die russischen Behörden eng mit Deutschland zusammen, so etwa in der 2005 gegründeten Deutsch-Russischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung, in der iMOVE die Interessen der deutschen Bildungseinrichtungen vertritt.

iMOVE ist eine für internationale Tätigkeit gegründete Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Als Arbeitsbereich im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) vertritt iMOVE die Interessen deutscher Bildungsanbieter bei der Erschließung internationaler Märkte mit einem umfangreichen Serviceangebot. Mit „Training – Made in Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Professionelle deutsche Berater und Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen bereit, die russische und die deutsche Industrie sowie russische Bildungseinrichtungen (auch kommunale Einrichtungen) bei der Entwicklung ihrer Bildungskapazitäten zu unterstützen.

Über 200 Bildungsanbieter mit langjähriger internationaler Erfahrung – u. a. in der Arbeit mit Russland – sind in der kostenlosen Anbieter-Datenbank von iMOVE zu finden (www.imove-germany.de).

Zur Unterstützung deutsch-russischer Kooperation auf dem Berufsbildungssektor bietet iMOVE in Deutschland Länderseminare über den russischen Bildungsmarkt an, organisiert Delegationsreisen nach Russland, nimmt an russischen Industrie- und Bildungsmessen teil und vermittelt russischen Interessenten für Bildungsdienstleistungen passgenau die Kontaktdaten deutscher Anbieter, die im gesuchten Bereich aktiv sind.

Mit 4.965 Unternehmen hält die deutsche Wirtschaft in Russland den größten Anteil ausländischer Unternehmen. Nach Aussagen der Bundesbank betrugen die deutschen Direktinvestitionen nach Russland im Jahr 2017 fast 1,6 Milliarden Euro – ein Rekordwert seit 2010 und das erste große Plus seit der Einführung gegenseitiger Wirtschaftssanktionen im Jahr 2014. Nach China ist die Bundes-

republik der wichtigste Handelspartner Russlands, das bilaterale Handelsvolumen stieg im vergangenen Jahr um 22,8 Prozent auf insgesamt 44,2 Milliarden Euro. Es sind nicht nur die großen Namen, die die deutsch-russischen Wirtschaftsbeziehungen prägen. Zahlreiche kleinere und mittelständische Unternehmen haben in Russland Fabriken gebaut, Produktionsstätten oder Forschungszentren errichtet, Tausende neuer Arbeitsplätze geschaffen und die russische Industriekultur nachhaltig positiv mitgeprägt.

STEIGENDER FACHKRÄFTEBEDARF

Viele der rund 800 deutschen Unternehmen im Netzwerk der AHK Russland bauen ihre Produktion in Russland aus. Damit wird der lokale Fachkräftemangel zu einem immer drängenderen Problem. Zwar liegt die Arbeitslosenquote wahrscheinlich deutlich höher als bei den von offizieller Seite genannten 5,3 Prozent, da viele Erwerbslose nicht gemeldet sind, doch sind viel zu wenig gut ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar. Mangelnde Mobilität der Arbeitskräfte und fehlende marktgerechte Qualifikationen führen dazu, dass den Unternehmen praktisch keine Möglichkeit bleibt, passende Arbeitskräfte auszuwählen. Einige deutsche Unternehmen ziehen es daher vor, direkt vor Ort auszubilden, doch mit jeder Fabrik, die ein ausländisches Unternehmen in Russland baut, steigt der Bedarf an Personal mit einer Qualifikation, die internationalen Standards entspricht. Hier ist das Know-how deutscher Bildungsanbieter gefragt.

Russland hat Strukturveränderungen bei der beruflichen Bildung eingeleitet und verfolgt diese in enger Zusammenarbeit mit deutschen Partnern. Zudem hat die russische Regierung ihr Budget für das gesamte Bildungswesen verdoppelt und Steuererleichterungen für Unternehmen eingeführt, die bereit sind, ihre Arbeitskräfte vor Ort auszubilden. Dies motiviert die Firmen nicht nur dazu, in Ausbildung zu investieren, sondern auch, Bildungsleistungen von externen Anbietern einzukaufen.

FIRMENEIGENE BERUFSSKOLLEGS

In Russland existiert ein neuer Trend im Bereich der Berufsbildung, der gute Chancen hat, „zwei Fliegen mit einer Klappe zu

schlagen“ und für Unternehmen und Berufsanfänger gleichermaßen von Vorteil zu sein. Zudem eröffnet er neue Möglichkeiten für deutsche Bildungsanbieter: Immer mehr russische Unternehmen bieten ihren Angestellten Möglichkeiten der unternehmensinternen Weiterbildung. Laut einer Studie der Moskauer Hochschule für Wirtschaft greift dafür rund die Hälfte der Unternehmen auf eigene Ressourcen zurück; ein Viertel verfügt über eine dafür zuständige Abteilung und ein Zehntel hat eigene Lehrgänge oder Ergänzungskurse im Programm.

Wie das Zentrum für strategische Entwicklungsarbeiten „Severo-Zapad“ berichtet, haben über 30 Unternehmen eigene Berufskollegs gegründet. Im Gegensatz zu den staatlichen Bildungseinrichtungen handelt es sich dabei um Schulen, die außerordentlich praxisorientiert arbeiten, direkt die Bedürfnisse des jeweiligen Betriebs abbilden und Lehrveranstaltungen anbieten, die in Deutschland zur üblichen Berufsausbildung gehören. Deutsche Bildungsanbieter mit Kompetenz im Bereich der dualen Ausbildung sind prädestiniert, entsprechende Ausbildungskonzepte und Lernumgebungen für Unternehmen zu entwerfen.

Es sind weltweit vor allem bekannte Großkonzerne mit einer starken Marke und Marktpräsenz wie Boeing, Coca-Cola und Procter & Gamble, die über eigene Berufsschulen verfügen. Von den geschätzt 4.000 Einrichtungen dieser Art befinden sich über die Hälfte in den USA. Auch wenn die Zahlen in Russland deutlich niedriger liegen, findet die Idee auch hier immer mehr Anhänger. Eine Befragung von 300 russischen Unternehmern verschiedener Branchen durch PricewaterhouseCoopers ergab, dass ein Viertel von ihnen gern eine firmeneigene Berufsschule gründen würde. 2016 wurde beispielsweise die Technische Universität UGMK (der gleichnamigen Uraler Bergbau- und Metallurgie-Holding) als erste private Technische Universität Russlands eröffnet. Sie bietet Bachelor-Studiengänge in den Fächern „Metallurgie“, „Bergbau“ und „Elektroenergie und Elektrotechnik“ an. Der praktische Anteil des Studiums beträgt rund 80 Prozent. Die Kurse finden auch bei anderen Unternehmen der Branche Anklang und bieten sich daher als zusätzliche Einnahmequelle für die private Hochschule an.

Eine eigene Universität ist ein teures Vergnügen. Die russische Sparkasse „Sberbank“ gab der Uraler Holding für die Gründung ihrer Universität über zehn Milliarden Rubel (138 Millionen Euro);

die Ausbildung der Angestellten in der firmeneigenen Universität kostete allein 2014 rund zwei Milliarden Rubel (27,6 Millionen Euro). Unternehmen der Metallindustrie und der Telekommunikation kommen einem Ranking von RosBusinessConsulting zufolge auf ähnliche Summen.

Hans-Gerhard Reh von iMOVE führte im November 2016 eine Delegation mit Vertretern von sechs deutschen Bildungsanbietern nach Moskau. Die Reise hatte iMOVE zusammen mit der AHK und GOVET, der Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation, organisiert. Er berichtet: „Wichtigstes Ziel der Reise war die Teilnahme an einer Kooperationsbörse im Rahmen einer AHK-Konferenz. Dort konnten sich die mitgereisten Unternehmen mit potenziellen Geschäftspartnern austauschen, die die AHK im Vorfeld der Reise ermittelt hatte – mit gutem Erfolg, wie die Teilnehmer berichteten.“ Die Arbeit wird bis heute fortgesetzt.

7

**MODELL ZUR ANERKENNUNG
DER QUALIFIKATION
„FRISEUR/FRISEURIN“:
GEMEINSAMES PROJEKT DES
DEUTSCHEN BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
UND DER RUSSISCHEN
NATIONALEN AGENTUR FÜR
DIE ENTWICKLUNG VON
QUALIFIKATIONEN**

Das „Modell zur Anerkennung der Qualifikation ‚Friseur/Friseurin‘“ ist ein Projekt, das die Deutsch-Russische Arbeitsgruppe für Berufsbildung seit 2018 in die Tat umsetzt.

Organisatorisch und methodisch begleitet wird das Projekt gemeinsam von der Nationalen Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (GOVET im BIBB). Beteiligt sind hier vor allem der Rat für berufliche Qualifikationen in der Schönheitsindustrie und der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks.

Das Ziel ist zwar durchaus weit gefasst – immerhin geht es um das Abstecken von Leitlinien für die Zusammenarbeit im Bereich der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen (am Beispiel des Friseurberufs) –, doch hatte das Projekt in der Anfangsphase vorrangig praxisorientierte Aufgaben:

- Analyse der geltenden Vorschriften (Norm, Organisation und Methodik) zur Bewertung der Qualifikation „Friseur/Friseurin“
- Auswertung der praktischen Erfahrungen beider Länder in Organisation und Durchführung von Qualifikationsprüfungen für den Beruf „Friseur/Friseurin“
- Einteilung von Prüfern und Prüflingen in Gruppen für Qualifikationsprüfungen für den Beruf „Friseur/Friseurin“
- Planung und Durchführung von gemeinsamen Qualifikationsprüfungen für den Beruf „Friseur/Friseurin“
- Anerkennung und vergleichende Analyse der erzielten Ergebnisse der Qualifikationsprüfung für den Beruf „Friseur/Friseurin“
- Informationssupport und PR-Arbeit für das Projekt

Friseur/Friseurin ist in Deutschland wie in Russland ein gefragter und weitverbreiteter Beruf. In Russland ist der Beruf dem Tätigkeitsgebiet 33 „Service, Dienstleistungen für die Bevölkerung (Handel, Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten, persönliche Dienstleistungen, Gastgewerbe, öffentliche Speisewirtschaft u. a.)“ zugeordnet und unterliegt der Gesetzgebung für den Dienstleistungsbereich.

In Deutschland gehört der Beruf „Friseur/Friseurin“ zum Handwerk und unterliegt der Handwerksordnung – der allgemeinen Rechtsgrundlage für die Tätigkeit von Handwerkern.

Um im Handwerk tätig zu werden, müssen deutsche Unternehmer in der Handwerksrolle eingetragen sein. Ohne diese Eintragung darf keine Einzelperson und keine Organisation selbstständig und mit dem Ziel eines dauerhaften stabilen Einkommens im Handwerk tätig werden. Die Handwerksrolle wird von der Handwerkskammer geführt, doch die Vorschriften dafür legt das Bundesministerium für Wirtschaft fest.

Für Handwerker ist ein Zeugnis über ihre berufliche Kompetenz unabdingbar. Im Handwerksregister werden nur Personen geführt, die eine Meisterprüfung oder eine Gesellenprüfung bestanden haben. Allgemeine Vorschriften für die Bewertung der Prüfungsleistungen sind im deutschen Berufsbildungsgesetz verankert.

Die berufsspezifischen Anforderungen für die Bewertung der Prüfungsleistungen sind per Gesetz in den berufeigenen Regelwerken festgelegt. Diese Regelwerke enthalten sowohl Bestimmungen aus den Berufs- und Bildungsstandards (russische Terminologie) als auch allgemeine Bestimmungen über Inhalt und Ablauf der Bewertung.

Das Gesetz schreibt vor, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich getrennten Teilen abzulegen ist. Teil I findet nach 18 Ausbildungsmonaten statt, Teil II nach Ablauf der gesamten Ausbildungszeit. Beide beinhalten schriftliche, mündliche und praktische Prüfungsaufgaben.

Im schriftlichen Teil der Prüfung werden folgende Themen bewertet:

- „Klassische Frisuren“: 60 Minuten
- „Moderne Frisurtechniken“: 90 Minuten
- „Organisation des Salons und Kundenmanagement“: 90 Minuten
- „Wirtschaftliche und soziale Aspekte“: 60 Minuten



24. Oktober 2018, Moskau. Eine Gruppe deutscher Auszubildenden und der deutsch-russische Prüfungsausschuss. Von links nach rechts stehend: Volker Heimann, deutsche Auszubildende (5 Personen), Victor Sharapov, Marina Adam; sitzen von links nach rechts: Maria Jurgelas, Harald Esser (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks), Robert Fuß, Elena Gorelkina, Maxim Lazarev.

Der praktische Teil der Prüfung dauert 18 bis 20 Stunden. Es werden Frisierarbeiten an einer Damenfrisur (70 %) und einer Herrenfrisur (30 %) ausgeführt. Allein zwei Drittel dieser Zeit stehen für Vorbereitungsarbeiten zur Verfügung (z. B. für die Auswahl geeigneter Materialien, Ausrüstung und Werkzeug,

Beschreibung, Auswahl von Fotos etc.). Im verbleibenden Drittel der Prüfungszeit soll die Aufgabe konkret ausgeführt werden, dabei ist ein Prüfungsausschuss anwesend. Für die Bewertung gelten die Kriterien Vorbereitung, technische Vorgehensweise, Ausführung, Verhalten in bestimmten Situationen, Technik, typ-

gerechte Arbeitsweise, Übereinstimmung von Ergebnis und Ziel, allgemeiner Eindruck. Ist das Prüfungsergebnis positiv, erhält der Prüfling ein Gesellen- oder Meisterzeugnis für das Friseurhandwerk.

In Russland sind die Qualifikationsbestimmungen Teil der Berufsstandards. Die Qualifikation ist in einer freiwilligen unabhängigen Bewertungsmaßnahme zu bestätigen, die dem Föderalen Gesetz „Über die unabhängige Bewertung von Qualifikationen“ unterliegt (Föderales Gesetz Nr. 238-FZ vom 3. Juli 2016). Solch eine unabhängige Bewertung einer Qualifikation wird vom Zentrum für Qualifikationsbewertung in Form von einer Berufseignungsprüfung vorgenommen; Grundlage sind die vom Rat für berufliche Qualifikationen in der Schönheitsindustrie für die konkrete Qualifikation vorgeschriebenen Bewertungskriterien. Die Prüfung für professionelle Friseurinnen und Friseure besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil.

In der theoretischen Prüfung werden Fachkenntnisse in folgenden Bereichen bewertet: Gesetze und Vorschriften für allgemeine Dienstleistungen (u. a. Friseurdienstleistungen), Techniken des Friseurhandwerks, Hygienebestimmungen und Arbeitsschutz sowie Marketing für Friseurdienstleistungen. Der Prüfling bekommt 40 Testaufgaben, die er innerhalb von 80 Minuten lösen muss; mindestens 70 % der Fragen müssen richtig beantwortet werden, damit der Prüfling zur praktischen Prüfung zugelassen wird.

Der praktische Teil der Prüfung dauert maximal fünf Zeitstunden. Dabei handelt es sich um eine komplexe Aufgabe, die die typischen Arbeiten im Friseurhandwerk beinhaltet: Schneiden, Färben oder Dauerwelle bzw. Glätten, Legen oder Frisieren. Ein Prüfungsausschuss bewertet die Arbeit nach folgenden Kriterien:

- Einhaltung der Hygiene- und Sicherheitsvorschriften
- Richtige Auswahl und Anwendung von Materialien, Werkzeugen und Geräten
- Beherrschen der spezifischen Techniken des Friseurhandwerks, gute Qualität der Leistung
- Gute Interaktion mit dem Kunden während der Arbeit, kundenorientiertes Verhalten

- Ausführung der Aufgabe innerhalb der vorgegebenen Zeit

Das Ergebnis wird nur dann als „der Qualifikation entsprechend“ anerkannt, wenn alle Bewertungskriterien der praktischen Prüfung erfüllt sind.

Hat der Prüfling ein positives Ergebnis erzielt, erhält er ein Qualifikationszeugnis und wird in der staatlichen Datenbank – dem Register über vollzogene unabhängige Qualifikationsbewertungen – eingetragen.

Ein Vergleich der Bewertungsmodalitäten im Berufsbild „Friseur/Friseurin“ zeigt, dass in Deutschland eine unabhängige Bewertung der Qualifikation bereits in der Ausbildung im dualen Ausbildungssystem verankert ist, während in Russland ein eigenes System für Qualifikationsbewertung existiert. Es wird jedoch bereits aktiv daran gearbeitet, den Ablauf der staatlichen Abschlussprüfungen für Absolventen der russischen mittleren Berufsschulen mit dem System der unabhängigen Qualifikationsbewertung zu verbinden.

Vergleichen wir die Anzahl der Prüflinge in der Qualifikationsbewertung, so verfügt Russland im Vergleich zu Deutschland über geringere Erfahrungen (ab 2017). Viele Arbeitgeber in der Schönheitsindustrie erkennen die Vorteile:

- Der Arbeitgeber bekommt Fachleute, die genau seinen Anforderungen entsprechen (im Vergleich zu Fremdbewerbern)
- Der Arbeitgeber spart Kosten für Auswahl und Umschulung seines Personals, wenn die Ausbildung zielgerichtet gestaltet wird (Grundlage müssen die Ergebnisse der unabhängigen Qualifikationsbewertung sein)
- Ein qualifizierter Mitarbeiter leistet mehr und bessere Friseurarbeit, während der Arbeitgeber wiederum seinen Beitrag zur sozialen Verantwortung der Wirtschaft leisten kann und dadurch seinen Wert in den Augen der Kunden und der Gesellschaft erhöht, da er für Lebensqualität sorgt

Für das Projekt wurden nun die Vorschriften für die zur Anerkennung der Qualifikation „Friseur/Friseurin“ erforderlichen Maßnahmen verglichen, praktische Erfahrungen aus deutschen und russischen Qualifikationsprüfungen analysiert und Bewertungs-

kriterien und Reglements für die Durchführung von gegenseitigen Prüfungen vereinbart. Im Herbst 2018 kam es zur Qualifikationsprüfung von Friseurinnen und Friseuren aus beiden Ländern – mit dem Ergebnis, dass die russischen Fachkräfte ihre Qualifikation in Deutschland ebenso behaupten konnten wie die deutschen Fachkräfte die ihre in Russland.

Am 25. Oktober 2018 wurde in Moskau das Internationale Schönheitsforum (24. Russische Meisterschaft für Haarkunst und Ästhetik) feierlich eröffnet. Jedes Jahr bringt das Forum die besten Vertreter der Schönheitsindustrie aus Russland und aus aller Welt zusammen. Organisiert wurde es gemeinsam vom russischen Verband für Friseure und Kosmetiker und dem Staatlichen Krempalast.

Das Forum bot den Rahmen für die feierliche Auszeichnung der Teilnehmer im deutsch-russischen Projekt zur gegenseitigen Anerkennung der Qualifikation „Friseur/Friseurin“. Alexander Leibowitsch, Generaldirektor der Agentur NARK, unterstrich in seiner Ansprache, dass die gegenseitige Anerkennung der Qualifikation von Fachkräften ein wichtiger Meilenstein für beide Länder ist, der weitreichenden Erfahrungs- und Ideenaustausch sowie die Weitergabe von wichtigen Kenntnissen ermöglicht. Er führte an, dass schon der Begriff der „Fachkraft“ beinhaltet, dass die Kompetenz eines so betitelten Arbeitnehmers von der Fachwelt in Russland wie auf internationalem Terrain anerkannt wird.

Valery Gorelik, Vizepräsident der Weltorganisation für Friseure, Direktor des russischen Verbands für Friseure und Kosmetiker und Vorsitzender des Rats für berufliche Qualifikationen in der Schönheitsindustrie, dankte in seiner Rede allen Teilnehmern und bescheinigte den russischen Friseuren und Friseurinnen, dass sie die Prüfung „ehrenhaft“ abgelegt hatten. Harald Esser, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Friseurhandwerks, und Robert Fuhs, Mitglied im Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, beleuchteten die deutsche Sichtweise der Bewertung und Anerkennung von Qualifikationen und dankten der russischen Seite für den herzlichen Empfang. Im Erfahrungsaustausch und während der Prüfung wurde offenbar, wie ähnlich die deutschen und die russischen Abläufe einander tatsächlich sind – wurden sie doch ins Leben gerufen,

um einem Menschen die Befähigung zu bestätigen, auf einem bestimmten erforderlichen professionellen Niveau zu arbeiten. Die Sieger der deutschen Seite erhielten Qualifikationszeugnisse, die der russischen Seite Zertifikate über ihre Qualifikation.

Zum Abschluss der Feierlichkeiten unterzeichneten die Nationale Agentur und der Rat für berufliche Qualifikationen der Schönheitsindustrie sowie der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks ein Kooperationsabkommen über die Anerkennung der Qualifikation „Friseur/Friseurin“ in der Russischen Föderation und in der Bundesrepublik Deutschland (Link: <https://www.friseurhandwerk.de/>).

Vertraglich festgehalten wurden folgende Ausrichtungen für die deutsch-russische Zusammenarbeit:

- Analyse der geltenden Vorschriften (Norm, Organisation und Methodik) zur Bewertung der Qualifikation (u. a. Austausch und Analyse von Dokumenten)
- Auswertung der praktischen Erfahrungen beider Länder in Organisation und Durchführung von Qualifikationsprüfungen
- Einteilung von Prüfern und Prüflingen in Gruppen für Qualifikationsprüfungen
- Planung und Durchführung von gemeinsamen Qualifikationsprüfungen
- Unterstützung der Projektteilnehmer in Organisation und Methodik und Fachkompetenz

Das Projekt wird 2019 fortgesetzt; ein ähnliches Projekt ist auch für den Beruf „Mechatroniker“ geplant.

8

**BEST PRACTICES FÜR DEN
EINSATZ VON ELEMENTEN
DER DUALEN AUSBILDUNG IN
DEN RUSSISCHEN REGIONEN,
BEISPIELE FÜR DIE TÄTIGKEIT
VON AUSBILDENDEN
UNTERNEHMEN
(ERFAHRUNGEN DER
„OOO VOLKSWAGEN GROUP RUS“
UND DER „CHELPIPE GROUP“)**

Mehrere russische föderale Organisationen arbeiten auf ihren Plattformen daran, Best-Practice-Beispiele für praxisorientierte berufliche Bildung und Qualifizierung (u. a. in Form der dualen Ausbildung) zu sammeln und auszuwerten: die Agentur für strategische Initiativen (ASI), die Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK) sowie das Föderale Institut für Bildungsentwicklung der Russischen Akademie für Volkswirtschaft und öffentlichen Dienst beim Präsidenten der Russischen Föderation (FIRO RANEPa) – um nur diejenigen zu nennen, die Teil der deutsch-russischen Arbeitsgruppe für Berufsbildung sind. Tatsächlich gibt es noch weitere. Angesichts ihrer großen Zahl können wir in diesem Kapitel nicht alle „Practices“ nennen, zumal jedes Jahr Neues hinzukommt. Stattdessen werden wir die allgemeine Entwicklungsrichtung und das jeweilige Anwendungsgebiet dieser Praktiken aufzeigen und die Schwerpunkte skizzieren sowie kurze Beispiele geben. Ausführlichere Informationen dazu sind auf den Webseiten von ASI, NARK und FIRO RANEPa im Bereich „Zusätzliche Informationen“ zu finden.

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften ist ein Kernproblem der modernen russischen Industrie. Er behindert eine dynamische Entwicklung und lässt die Investitionsattraktivität der Regionen stagnieren.

Die Fragen, was in Russland als duale Ausbildung gelten soll, wie die duale Ausbildungsform in den Begriff praxisorientierte Berufsbildung passt und welche Instrumente für die Einführung des praxisorientierten (u. a. des dualen) Ausbildungsmodells in der mittleren Berufsbildung existieren, bleiben auf der Tagesordnung.

Es sei hier nochmals erwähnt, dass das in Deutschland existierende System der dualen Ausbildung bislang in keinem einzigen Land der Welt dupliziert werden konnte, obwohl es in aller Munde ist. Dennoch musste jedes Land seinen eigenen Weg der Anpassung an das einzigartige deutsche Konzept entwickeln.

Das Erfolgsgeheimnis besteht darin, ein System für das Zusammenwirken der Bereiche Arbeit und Berufsausbildung zu errichten und dabei verschiedene Strukturen, Organisationen, Ministerien und Ämter mit einzubeziehen. Diese können dann die Aufgaben untereinander aufteilen, die erledigt werden müssen, damit das System funktioniert. Dabei geht es um Bedarfsprognosen für den

Arbeitsmarkt, Planung der Personalausbildung, ein System der beruflichen Orientierung, ein Weiterbildungssystem für Lehrkräfte, methodische Dienste in den Regionen – u. a. für die Entwicklung eines nationalen Qualifikationssystems (Anwendung von Berufsstandards, Akkreditierung von Lehr- und Bildungsplänen, unabhängige Evaluierung von Qualifikationen) – sowie eine regional strukturierte gesetzliche Grundlage für das Zusammenwirken von Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitgeberstrukturen.

Den größten Erfolg erzielen diejenigen regionalen Systeme, in denen eine Organisation dazu bestimmt wird, das Zusammenwirken der einzelnen Beteiligten zu koordinieren, und in denen durch einen Mechanismus dafür gesorgt wird, dass jede Berufsbildungseinrichtung an der Ausbildung von Arbeitskräften für einen bestimmten in der jeweiligen Region besonders gut entwickelten Wirtschaftssektor beteiligt ist. Ein Clustersystem mit Branchenräten hat sich diesbezüglich als besonders erfolgreich erwiesen.

Das Ziel ist definiert: die Region bzw. der Betrieb soll mit qualifizierten Arbeitskräften ausgestattet werden. Doch zur Erreichung dieses Ziels genügt es nicht, Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber zu koordinieren; was die Region hierfür braucht, ist eine gut durchdachte sozialwirtschaftliche Politik sowie Strategie und Taktik für die Entwicklung dessen, was als „Humankapital“ bezeichnet wird, die Lebensbedingungen der Menschen in der Region müssen verbessert werden, und es müssen Anreize für junge Menschen geschaffen werden. Ein System der beruflichen Orientierung ist wichtig, doch muss es untermauert werden durch die Schaffung guter Arbeitsplätze und die Entwicklung der Infrastruktur der Region. Diese Aufgaben können und müssen Arbeitgeberorganisationen und Regionalverwaltung gemeinsam lösen.

Eine praxisorientierte Berufsbildung lässt sich nicht auf prozentuale Anteile oder Stundenzahlen für Praxis in der Ausbildung reduzieren. Gute Berufsbildung muss bestimmte Aspekte beinhalten:

- Ursprung der Zielsetzung soll der in der Wirtschaft herrschende Bedarf an qualifizierten Fachkräften sein, die einem bestimmten Qualifikationsniveau und –profil entsprechen müssen
- das Prinzip der sozialen Partnerschaft muss als Mechanismus etabliert sein (Vertreter der Wirtschaft müssen in die Tätigkeit

von Berufsbildungseinrichtungen involviert sein, sind sie doch die Zielgruppe und „Kunden“ für praxisorientierte Ausbildung)

- die Ausbildung muss von praktischen Unterrichtselementen ausgehen, die vor allem darauf abzielen, konkrete Kompetenzen auszubilden
- im Ausbildungsprozess müssen vor allem algorithmisierte und technische Verfahren, Methodiken und Lehrmittel eingesetzt werden (diese sind dann sowohl für den theoretischen wie den praktischen Teil der Ausbildung nutzbar)

Sprechen wir von praktischen Ausbildungsformen, dürfen wir nicht vergessen, dass neben der dualen Ausbildungsform auch andere praxisorientierte Ausbildungsformen existieren: Betriebspraktika im Rahmen der Ausbildung (z. B. in Partnerbetrieben der Basis- oder sog. „Anker“-Arbeitgeber), Unterricht an eigens dafür ausgestatteten Arbeitsplätzen innerhalb einer Bildungseinrichtung (in Werkstätten, Labors, Übungsfirmen, Ressource Centers, auf Versuchsgeländen etc.), wobei die Bildungseinrichtung als „Campus“ fungiert. In der Regel werden diese verschiedenen Formen miteinander kombiniert – je nach Fachrichtung der Ausbildung, Beruf oder Spezialgebiet.

Wichtig ist dabei, dass die praxisorientierte Berufsbildung, gleich welcher Form, dem Absolventen arbeitsmarktrelevante Kompetenzen vermittelt.

Voraussetzungen:

- Möglichkeit eines Betriebs- und Produktionspraktikums
- Üben aller qualifikationsrelevanten Arbeitstechniken während des Praktikums
- Motivation des Auszubildenden durch geeignete Arbeits- und Lernatmosphäre und durch seine Integration ins Betriebsleben
- ausreichende Qualität der Arbeitsleistungen des Auszubildenden – sie müssen den Anforderungen des Arbeitgebers entsprechen und für diesen einen gewissen Ausgleich für den entstandenen Ausbildungsaufwand darstellen; der Auszubildende wird im Gegenzug in die Lage versetzt, einen Arbeitsplatz im gewählten Beruf bzw. Fachbereich zu finden

Entscheidend für die Entwicklung und für eine ausreichende Effizienz der praxisorientierten Berufsbildung ist eine gute Vernetzung der ansässigen Bildungseinrichtungen, die die Wirtschaftsstruktur der Region und ihren Personalbedarf widerspiegeln sollte.

Das praxisorientierte Modell ist eine Alternative zur traditionellen Berufsbildung „innerhalb“ einer Berufsbildungseinrichtung: Ausbildungskompetenzen müssen an andere Organisationen abgegeben werden, unter anderem an Arbeitgeberorganisationen. Dieses Modell hat eindeutig Netzwerkcharakter.

Neben den Ausbildungsmöglichkeiten, die große Unternehmen ihren zukünftigen Fachkräften bieten, dürfen wir aber auch Kleinunternehmen und den Mittelstand nicht außer Acht lassen. Im Dienstleistungssektor, im Hotelwesen, im Tourismus oder im Sozialwesen sind die Arbeitgeber in der Regel weder „groß“ noch finanzstark, daher sind sie nur ungern bereit, Praktikanten aufzunehmen. Dennoch werden auch in diesen Branchen dringend Berufsschulabsolventen benötigt. Die Gründung eines eigenen „Campus“ einer Berufsbildungsorganisation oder eines Ressource Centers könnte eine Lösung sein. Arbeitsplätze in Lehrfirmen, Lehrrestaurants, Hotels oder Friseursalons, die eigens für Ausbildungszwecke eingerichtet werden, sowie Bildungszentren mit angegliederten Schul- und Vorschuleinrichtungen u. ä. können helfen, das gesetzte Ziel zu erreichen. Solche Projekte brauchen jedoch Unterstützung der regionalen Behörden (auch finanzieller Art), sowie einen lokal ansässigen Koordinator, der dafür Sorge trägt, dass die Kommunikation zwischen der Berufsbildungseinrichtung, den betroffenen Unternehmen (Kleinunternehmen und Mittelstand) sowie Behörden und staatlichen Organisationen nicht abreißt; die Arbeitgeber müssen sich in die Entwicklung von Ausbildungsplänen und Bewertungskriterien sowie bei der Abnahme von Zwischen- und Abschlussprüfungen mit einbringen können.

An Orten, die fernab der großen Zentren liegen, sowie im Falle von Objekten wie Atomkraftwerken, Elektrizitätswerken, Bahnhöfen oder Bahnanlagen stellt sich dieses Problem auch „großen“ Arbeitgebern, denen viele Möglichkeiten zur Auswahl stehen. Tatsächlich aber ist es nicht einfach, Absolventen von Bildungseinrichtungen dafür zu begeistern, nach der Ausbildung an einem bestimmten Ort zu arbeiten. Als Lösungsmöglichkeit schließen Arbeitgeber Verträge über eine „zweckgebundene“ Ausbildung, gemäß denen sie Auszu-

bildende an Bildungseinrichtungen „entsenden“ und an sich – den „entsendenden“ Arbeitgeber – binden. Dennoch bleibt das Risiko bestehen, dass der Arbeitsplatz leer bleibt. Sind die jungen Leute einmal fortgefahren, um ihre „zweckgebundene“ Ausbildung anzutreten, kommen sie oftmals nicht zurück.

Diese „zweckgebundene“ Ausbildung ist der dualen Ausbildungsform im Grunde sehr ähnlich. Sie beinhaltet ein theoretisches Studium an einer Bildungseinrichtung und eine praktische Ausbildung in der Organisation des Arbeitgebers.

In Russland erweisen sich heute beide Formen oft als für beide Seiten vorteilhafte Lösung. Dies gilt für berufliche Zusatzausbildungen ebenso wie für Lehrgänge im Zuge beruflicher Qualifizierung (Erwachsenenbildung).

Der Unterschied beider Ausbildungsformen vom reinen Betriebspraktikum besteht im Interesse und Engagement des Arbeitgebers. Ihm geht es in erster Linie darum, eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern mit konkreter Qualifikation für einen konkreten Arbeitsplatz auszubilden. Für dieses Ziel wird er trotz hoher Ausbildungskosten freiwillig die Verantwortung für die Ausbildung übernehmen.

Setzt ein Arbeitgeber im Rahmen der üblichen Bildungsprogramme der mittleren Berufsbildung beim Absolvieren eines Betriebspraktikums Elemente der dualen Ausbildung ein, so stehen ihm eigene Abteilungen für Schulungszwecke zur Verfügung sowie ausgebildetes Personal, das in der Lage ist, Schulungen durchzuführen, und nicht zuletzt verfügt er über eine Genehmigung für Ausbildungstätigkeiten. Zudem ist er an der Erstellung von Ausbildungsplänen und der Ausarbeitung von Zwischen- und Abschlussprüfungen beteiligt. Oft üben die Mitarbeiter solcher Arbeitgeberorganisation eine Lehrtätigkeit aus und betreuen aufgrund öffentlicher Verträge Jahres- und Diplomarbeiten von Studenten. Alle Lehrkräfte der Berufsbildungseinrichtung erhalten die Möglichkeit, selbst ein betriebliches Produktionspraktikum zu absolvieren und dabei die im Betrieb verwendeten Techniken und Geräte kennenzulernen. Studenten werden zu Auszubildenden, sie erhalten Ausbildungsverträge und die Aussicht auf eine Arbeitsanstellung.

Die üblichen Berufsbildungsprogramme dienen dem Zweck, ein bestimmtes Ausbildungsniveau und eine bestimmte Qualifikation zu vermitteln. Der Vorteil für die Bevölkerung liegt hier in einem gesetzlich geschützten Ausbildungsniveau, das auch eine Entwicklung der Persönlichkeit beinhaltet und dem Absolventen eine Fortsetzung seiner Ausbildung ermöglicht. Gleichzeitig birgt das System einen Nachteil, denn nach einer solchen Ausbildung steht dem Absolventen lediglich eine Grundqualifikation zur Verfügung, die es ihm erlaubt, eine berufliche Tätigkeit im Rahmen der vorgegebenen Berufspalette bzw. im vorgegebenen Fachgebiet aufzunehmen.

Im Interesse des Arbeitgebers liegt nun eine gute Qualität dieser Grundqualifikation von Absolventen der mittleren Berufsbildung, ein möglichst kurze Einarbeitungszeit im Betrieb sowie ihre rasche Bindung an den Arbeitsplatz, was dadurch erreicht werden kann, dass sie sich bereits während ihrer Ausbildung ins Betriebsleben integrieren.

In Russland gibt es bekannte Beispiele für eine gelungene Strukturierung der beruflichen Ausbildung in den Regionen. Die Gebiete um die Städte Belgorod, Tambow, Jaroslawl, Kaluga, Nowosibirsk und Perm sowie die Republik Tatarstan sind nur einige davon.

Jedes Jahr wird diese Liste um weitere Regionen, Bildungsorganisationen oder Unternehmen irgendwo in der Russischen Föderation erweitert.

Diese Best-Practice-Beispiele sind auf den Webseiten der Institutionen ASI, NARK sowie FIRO RANEPa beschrieben (Link: <http://www.wikiregstandard.ru/>).

Um besonders erfolgversprechende Beispiele zu ermitteln, die die Situation in der Berufsbildung qualitativ verändern können, führt das Basiszentrum der NARK seit 2017 einen Wettbewerb für Best Practices in verschiedenen Sparten durch: „Wir sind Partner“ für die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Berufsbildungsorganisationen, „Berufsstandards als Werkzeug in der Fachkräfteschmiede“ für die Anwendung von Berufsstandards und unabhängigen Qualifikationsbewertungen in der Berufsausbildung oder „Fachkräfte für die Berufsbildung“ für Lösungen im Bereich Personal-

beschaffung für die mittlere Berufsausbildung und berufliche Zusatzausbildungen. Modelle, die am Wettbewerb teilgenommen haben, werden auf der Webseite des Basiszentrums veröffentlicht (Link: https://bc-nark.ru/best_practice/database/).

2017 wurde der Sammelband „Best Practices der beruflichen Ausbildung: von der beruflichen Orientierung bis zur Einstellung“ veröffentlicht (Link: https://bc-nark.ru/media_library/biblioteka/luchshie-praktiki-podgotovki-rabochikh-kadrov-ot-proforientatsii-do-trudoustroystva.php).

Einige der im Sammelband beschriebenen Modelle wollen wir hier kurz vorstellen:

Importsubstitution und Modernisierungsprogramme im Schiffbau steigern den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften, die in der Lage sind, sich schnell im Unternehmen einzuarbeiten. Hilfe bringt dabei ein Modell der dualen Ausbildung, das während der laufenden Berufsausbildung umgesetzt wird und Lerninhalte der mittleren Berufsbildung vermittelt. Organisiert wird die Ausbildung vom Sankt-Petersburger Kolleg für Schiffbau und angewandte Technologien. Die Aktiengesellschaften „AO Admiraltejskie Werfi“, „PAO Sudostroitelny Sawod“ und „AO Baltijski Sawod“ sowie weitere Unternehmen sind in diesem Modell Partner des Kollegs für Schiffbau.

Die Praxis der Zusammenarbeit in Clustern im Bereich der Ausbildung von Arbeits- und Fachkräften der mittleren Ebene im Flugzeugbau ist ein Maßnahmenkomplex, der es Arbeitgebern ermöglichen soll, am öffentlichen Prozess der Ausbildungsplanung für Fachkräfte mitzuwirken, und zwar in den Phasen Planung, Umsetzung, Bewertung der Ausbildungsqualität und anschließende Einstellung.

Umsetzung findet diese Praxis durch die Angliederung des Uljanowsker Kollegs für Luftfahrt – ein interregionales Kompetenzzentrum – an den Vereinigten Flugzeugbaukonzern Uljanowsk. Der Konzern wurde im Rahmen des Regionalprojekts „Uljanowsk – russische Hauptstadt der Luftfahrt“ gegründet, das wiederum ins Leben gerufen wurde, um die Region wettbewerbsfähiger zu machen, die Kräfte der Geschäftswelt und der föderalen und regionalen Behörden zu bündeln und ein

wirkungsvolles System der Partnerschaft von Privatwirtschaft und Staat zu errichten.

Die Umsetzung beinhaltet mehrere Maßnahmen: Einführung von Elementen der dualen Ausbildung im Prozess der Qualifizierung von Arbeits- und Fachkräften der mittleren Ebene, Ausbau von Netzwerken, die zwischen Mitgliedern des Vereinigten Flugzeugbaukonzerns in der Region bereits bestehen, gemeinsame Umsetzung von grundlegenden und zusätzlichen praxisorientierten Ausbildungsprogrammen, die dem Bedarf der Betriebe gerecht werden.

Das Krasnogorsker Kolleg (Gebiet Moskau) hatte die Idee, ein modernes Berufsausbildungsmodell in neuer Qualität zu implementieren und neue wirtschaftlich stabile Voraussetzungen zu schaffen, gemäß denen Absolventen des Kollegs ein Platz im Unternehmen „PAO Krasnogorski Sawod imeni S.A. Swerewa“ zusteht. 2013 begannen das Kolleg und das Unternehmen ihre Zusammenarbeit auf vertraglicher Basis und zwar mit der Ausbildung von Fachkräften der mittleren Ebene in den Bereichen Maschinenbau, Metallbearbeitung und optischer Gerätebau. Als Grundlage diente die praxisorientierte duale Ausbildung für konkrete Arbeitsplätze unter Zusicherung eines Arbeitsplatzes im Unternehmen.

Die Besonderheit der Ausbildung war der deutlich gestiegene Anteil praktischen Unterrichts, der letztendlich 65-70% der Ausbildungszeit ausmachte und an modern ausgestatteten Arbeitsplätzen des Unternehmens stattfand. Der Erneuerungsquotient für die Ausbildung betrug hier 50%.

FIRO RANEPa leitet verschiedene Übungsplattformen rund um die schwierigsten Fragen der praxisorientierten Berufsbildung in Russland.

In der Nationalen Technologischen Forschungsuniversität Kasan (KNITU) entstand eine Plattform mit dem Thema „Entwicklung und Erprobung eines Modells der kontinuierlichen Bildung für Führungs- und Lehrkräfte in Einrichtungen der mittleren Berufsbildung (am Beispiel von Berufsschuleinrichtungen im Bereich Erdöl- und Erdgas-Chemie)“. Die Plattform wird beständig weiterentwickelt. Teilnehmer sind die Firmen „Nischnekaamskneftechim“, „Taneko“, „Tatneft“, „Nischnekaamskschina“ und „Ammoni“.

Im Jekaterinburger Kolleg für Wirtschaft und Technik geht eine andere Plattform bereits ins zweite Jahr aktiven Bestehens. Ihr Thema lautet „Entwicklung eines Systems für betriebliche Betreuung im Zuge der Entwicklung praxisorientierter (u. a. dualer) Berufsausbildung (am Beispiel der Ausbildung von Fachkräften für Betriebe im Gebiet Swerdlowsk)“. Sie erfreut sich wachsender Beliebtheit: schon heute wenden sich Vertreter anderer Regionen an die Plattform und bitten um Rat (z. B. aus Sankt Petersburg oder dem Kreis Chabarowsk).

Eine netzwerkbasierte Übungsplattform entstand im Regionalen Institut für Personalpolitik im Gebiet Irkutsk. Sie widmet sich dem Thema „Entwicklung eines Systems der praxisorientierten Berufsausbildung der mittleren Ebene für Fachkräfte des Eisenbahnwesens“. Teilnehmende Ausbildungseinrichtungen sind das Eisenbahntechnikum von Sima, das Irkutsker Technikum für Transport- und Bauwesen und das Nischneudinsk-Technikum für Eisenbahnverkehr, zudem sind Vertreter des Depots für Personalverwaltung von ostsibirischen Filialen der Gesellschaft „OOO TMH-Service“ der Plattform angeschlossen.

Eine weitere netzwerkbasierte Übungsplattform entstand im Dienstleistungs-Kolleg Iwanowo: „Entwicklung von Ausbildungsformen am Arbeitsplatz und unter Implementierung eines praxisorientierten Modells der mittleren Berufsbildung“. Teilnehmer sind das interdisziplinäre Kolleg Tejkowo und das Technikum und Internat für Funktechnik Iwanowo, eine Einrichtung des russischen Ministeriums für Arbeit und Sozialschutz.

Die Ergebnisse dieser Übungsplattformen sind auf der Webseite des FIRO RANEPa ausführlich beschrieben (Link: <https://firo.ranepa.ru/nauka/nauchnye-tsentry/tsentr-professionalnog-obrazovaniya-i-sistem-kvalifikatsij>).

Als Initiatoren für die Einführung des dualen Ausbildungssystems in Russland können sich indes mit Recht zwei Unternehmen bezeichnen: die „OOO Volkswagen Group Rus“ im Gebiet Kaluga und die „ChelPipe Group“ mit Betrieben in vielen russischen Regionen, u. a. in den Gebieten Tscheljabinsk und Swerdlowsk.

DUALE AUSBILDUNG ALS FAKTOR FÜR DIE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DES GEBIETS KALUGA (ERFAHRUNGEN DER „OOO Volkswagen Group Rus“ UND DES TECHNISCHEN KOLLEGS KALUGA)

Angesichts der Entwicklung von modernen industriellen Produktionsstätten in vielen Regionen Russlands, der aktiven Mobilisierung von Investitionen aus dem Ausland und der höheren Qualität der heute in Russland angebotenen Dienstleistungen ist es angeraten, die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften mit neuer Aufmerksamkeit zu betrachten. Aus der Auswertung der in Arbeitsämtern und Personalagenturen geführten Statistiken lässt sich schließen, dass der Bedarf an Fachkräften aller Ausbildungsebenen im Produktions- wie im Dienstleistungssektor nicht absinkt. In verschiedenen Regionen entstanden Technik-Parks, Produktions-Cluster, Sonderwirtschaftszonen und weiteres mehr. Doch es fehlt an Arbeitskräften, um diese auch für die Zukunft betreiben und weiterentwickeln zu können. Die Föderation und die Regionalverwaltungen sorgen zwar dafür, dass ausländisches Kapital eingesetzt wird, um die entstandenen Produktionsstätten zu organisieren und zu fördern, wie auch für Arbeitsplätze, neue Technologien und berufliche wie soziale Perspektiven gesorgt wird, doch herrscht ein Mangel an Fachkräften mit der nötigen Qualifikation, um die neuen Anlagen bedienen zu können. Will ein modernes Unternehmen aber Erfolg haben, so benötigt es ein kompetentes Management, eine klug durchdachte Marketingpolitik und qualifiziertes Produktionspersonal.

Die Ergebnisse einer zur Untersuchung des Fachkräftemangels durchgeführten Befragung in den Personalabteilungen der „OOO Volkswagen Group Rus“ legen den Schluss nahe, dass die meisten Absolventen von Berufsbildungsorganisationen nicht über die Kompetenzen verfügen, die das Unternehmen braucht. Besonders macht sich dies bei neu errichteten Betrieben bemerkbar, in denen es keine Möglichkeit einer Erstunterweisung für neues Personal gibt: der Betrieb muss so schnell wie möglich angefahren und hochgefahren werden, und so müssen theoretische Kenntnisse und praktische Fertigkeiten abrufbar sein, und zwar „hier und jetzt“.

Als das Ausbildungsprogramm der „OOO Volkswagen Group Rus“ und des Technischen Kollegs Kaluga seinen Anfang nahm, hatten

nur wenige Berufsbildungseinrichtungen Erfahrung darin, Lehr- und Methodikpläne für die entsprechenden Berufe und Fachrichtungen gemeinsam mit Arbeitgebern zu erarbeiten. Die Absolventen hatten daher keine Ahnung von den Arbeitsbedingungen im Betrieb, von den dort verwendeten Techniken und von den Anforderungen, denen sie selbst entsprechen sollten.

Eine höhere Ausbildungsqualität für Fachkräfte in Betrieben und im Dienstleistungsbereich sowie bessere Chancen für die Berufsschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich demnach nur erreichen, wenn Berufsbildungsorganisationen und Arbeitgeber koordiniert zusammenarbeiten.

Die Entwicklung der Automobilindustrie, die das Gebiet Kaluga zu Beginn des 21. Jahrhunderts erfuhr, und die damit verbundenen dortigen Aktivitäten von modernen Automobilherstellern (wie „OOO Volkswagen Group Rus“ oder „Peugeot Citroen Mitsubishi Automotiv Rus“) führten zu einem hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften für die Automobilindustrie. Doch das bestehende System der Berufsausbildung mit den bis dahin geltenden Berufsstandards und Lehrplänen war nicht geeignet, Fachkräfte auszubilden, die den Anforderungen von modernen hochtechnologisch ausgestatteten Produktionsstätten entsprechen konnten. Da das Problem gelöst werden musste und die neuen Betriebe rasch wachsen sollten, wurden die Fachkräfte durch Zusatzausbildung und Qualifikationskurse geschult. Die Lehrkräfte dafür reisten eigens aus dem Ausland an.

Eine Analyse der Betriebsabläufe in der PKW-Produktion zeigte, dass Personal benötigt wurde, das gleichzeitig über Kompetenzen in mehreren Berufen verfügt (Mechaniker/-in, Elektriker/-in, Elektroniker/-in u. a.). Wären solche Fachkräfte verfügbar gewesen, wären sie nicht nur ausgesprochen gefragt gewesen, sondern hätten auch in jedem Betrieb, in dem sie eingesetzt werden, für erhebliche Kosteneffizienz gesorgt.

Einige Produktionsbereiche des Unternehmens verlangten sogar nach Fachkräften mit Kompetenzen, die in der Ausbildung für in Russland übliche Berufe einfach nicht vorgesehen waren: so zum Beispiel Lackierer/-in, Metalltechniker/-in oder Konstruktionsmechaniker/-in. Entsprechend fand die erforderliche Ausbildung in europäischen Ausbildungszentren in Deutschland, Tschechien, Frankreich oder Slowakei statt – ein nicht unerheblicher Kostenfaktor.

Um die Ausbildung von Fachkräften und die Haushaltsausgaben zu koordinieren und zu optimieren, machte sich ein Team des Technischen Kollegs Kaluga daran, die Möglichkeiten für eine Ausbildung von qualifizierten Fachkräften für die Automobilindustrie nach europäischem Prinzip und gleichzeitig innerhalb des russischen Bildungssystems zu ermitteln.

Der Fokus lag bald auf dem dualen Ausbildungssystem, das in Deutschland praktiziert wird und sich als besonders erfolgsversprechend bewährt hat. Zu den wichtigsten Vorzügen dieser Ausbildungsform zählt der Unterricht, der exakt auf die Anwendung im Betrieb ausgerichtet ist (mindestens 50% Praxisanteil im Lehrplan), sowie die Vermittlung eines Arbeitsplatzes.

Vor dem Hintergrund des derzeit herrschenden Fachkräftemangels ist das Modell der dualen Ausbildung für Fachkräfte, das im Technischen Kolleg Kaluga entwickelt und umgesetzt wurde, von höchster Aktualität (Abb. 1.4). Es handelt sich dabei um ein komplettes System für berufliche Ausbildung, das von der berufsausbildenden Einrichtung und dem Arbeitgeber gemeinsam entwickelt wurde und das die Ausbildung von modernen Fachkräften für Maschinenbaubetriebe vollumfänglich abdeckt. Die gestrichelte Linie auf der Abbildung markiert den Zeitraum für die duale Ausbildung nach dem in Kaluga entwickelten Modell. Ausgegangen wird von einer Gesamtausbildungszeit von 3 Jahren und 10 Monaten. Bei Ansetzen einer Lehrzeit von 2 Jahren und 10 Monaten (z. B. in der operativen Logistik) werden die Gruppen für die duale Ausbildung nach Abschluss des ersten Ausbildungsjahrs zusammengestellt. Ein schlichtes Kopieren des deutschen dualen Ausbildungssystems in das russische System war weder möglich, noch wäre es zielführend gewesen. Vielmehr ging es darum, die Grundprinzipien des deutschen Systems zu ermitteln sowie die Anforderungen an Lehrmittel und technische Ausrüstung, die Anzahl der erforderlichen Unterrichts- und Arbeitsstunden und die Verfahrensweise bei der Abnahme von Zwischen- und Abschlussprüfungen, und all dies an die russischen Standards anzupassen.

Für Umsetzung und Implementierung des Modells ging das Kolleg eine Partnerschaft mit dem PKW-Hersteller „OOO Volkswagen Group Rus“ ein.

Der nächste Schritt bestand darin, Fachrichtungen der mittleren Ausbildungsebene zu ermitteln, in deren Methodik-Konzept das

Erlernen der erforderlichen theoretischen Kenntnisse und der betrieblichen Kompetenzen passte. Gemeinsam mit den Partnern von Volkswagen und mit Unterstützung der Verwaltung des Gebiets Kaluga beschloss das Technische Kolleg Kaluga, geeignete Lehrmethoden für die im Betrieb fehlenden Fachkräfte „Kfz-Mechatroniker/-in“, „Mechatroniker/-in“, „Lagerlogistiker/-in“, „Lackierer/-in“, „Konstruktionsmechaniker/-in“ und „Metalltechniker/-in“ zu entwickeln. Als Basis dienten die russischen Fachrichtungen „Wartung und Instandsetzung von Kraftfahrzeugen“, „Maschinenbautechnik“, „Operative Logistik“ sowie „Automatisierung von technischen Prozessen und Produktionsabläufen“. Vorgabe für den Stundenplan waren 50% theoretischer Unterricht im Kolleg und 50% Betriebspraxis in den kollegseigenen Werkstätten und Laboren oder auch auf dem Betriebsgelände (wenn das Kolleg nicht über die für den Unterricht erforderliche Ausrüstung verfügte).

Das Einbeziehen von Elementen der dualen Ausbildung ermöglicht die Vermittlung von allgemeinen und berufsspezifischen Kompetenzen, wobei folgende Prinzipien gewahrt bleiben:

- theoretische Lerninhalte werden nicht anhand von abstrakten Daten vermittelt, sondern mit Hilfe konkreter Beispiele und echter Werkstoffe im Betrieb
- praktische Arbeiten und Arbeiten im Labor, die der Lehrplan für bestimmte Fächer und Module vorsieht, werden unter Zuhilfenahme von Werkstoffen, Geräten, Werkzeug und Technik des Arbeitgebers ausgeführt. Die Arbeiten werden mit „OOO Volkswagen Group Rus“ abgestimmt
- das Ausbildungspraktikum findet direkt im Betrieb in Übungswerkstätten oder an echten Arbeitsplätzen statt, den Auszubildenden werden Betreuer/-innen vom Betrieb zur Seite gestellt

Dieser Ansatz machte die Ausbildung deutlich effektiver und ließ aus (theoretischen) Kenntnissen (praktische) Fähigkeiten und Fertigkeiten werden. Optimierte wurde das System durch eine Rotation der Praktikumsplätze im Unternehmen (mögliche Arbeitsplätze der angehenden Fachkräfte). Auf diese Weise erhielt die ganze Gruppe der Auszubildenden Einblick in verschiedene Bereiche der Produktion und verschiedene Arbeitsbedingungen.

Die neu entwickelten Lehrpläne, betrieblichen Ausbildungspläne und spezifischen Regelwerke (Rahmenvereinbarung über die Ausbildung von Fachkräften sowie Lehrverträge), die seinerzeit neu erstellt wurden, werden seit 2010 in der dualen Ausbildung angewendet.

Am Ende ihrer Ausbildung erhalten die Absolventen ein Diplom des Kollegs sowie ein Zertifikat des Betriebs. Dies ist wichtig, denn durch Ausstellung eines Dokuments, das die Ausbildungsergebnisse anerkennt, übernimmt der Betrieb ebenso die Verantwortung für die Qualität der Ausbildung wie die Ausbildungseinrichtung.

In der Zeit seit der Einführung von Elementen der dualen Ausbildung in das bestehende Ausbildungsprogramm – d. h. ab 2010 bis heute – haben mehr als 300 junge Leute die Ausbildung im Projekt abgeschlossen. Die meisten von ihnen arbeiten heute im Unternehmen „OOO Volkswagen Group Rus“ in verschiedenen Bereichen der Produktion. Manche von diesen werden als Experten zu Regionalmeisterschaften von „WorldSkills Russia“ gebeten (für das Fach Mechatronik). Ebenso erfreulich ist es, wenn Auszubildende und Absolventen aus Kaluga an verschiedenen internationalen Veranstaltungen teilnehmen, so z. B. an internationalen Foren für Kfz-Mechatroniker/-innen oder der internationalen Messe „Hannover 2013“.

Der Erfolg von Investitionspolitik hängt immer vom Potenzial der Fachkräfte ab. Die in Kaluga eingeschlagene Richtung, in der Ausbildung von Fachkräften für moderne Unternehmen auf hochqualifizierte Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen zu setzen und in der Ausbildung die gleichen Geräte zu verwenden wie in der Produktion, erwies sich bis heute als richtig.

ERFAHRUNGEN DER „CHELPIPE GROUP“

Seit 2011 bildet die „ChelPipe Group“ in ihren Betrieben hochqualifizierte Fachkräfte nach dem Programm „Zukunft der weißen Metallurgie“ aus.

2018 beteiligten sich vier Berufsbildungseinrichtungen am Programm: das Perwouralsker Kolleg für Metallurgie, das Perwouralsker Polytechnikum (beide Perwouralsk, Gebiet

Swerdlowsk), das Tscheljabinsker Technikum für Industrie und Geisteswissenschaften (Tscheljabinsk) und das Almet-

jewsker Berufskolleg (Almetjewsk, Republik Tatarstan). Mit allen vier Einrichtungen wurden Verträge geschlossen, die

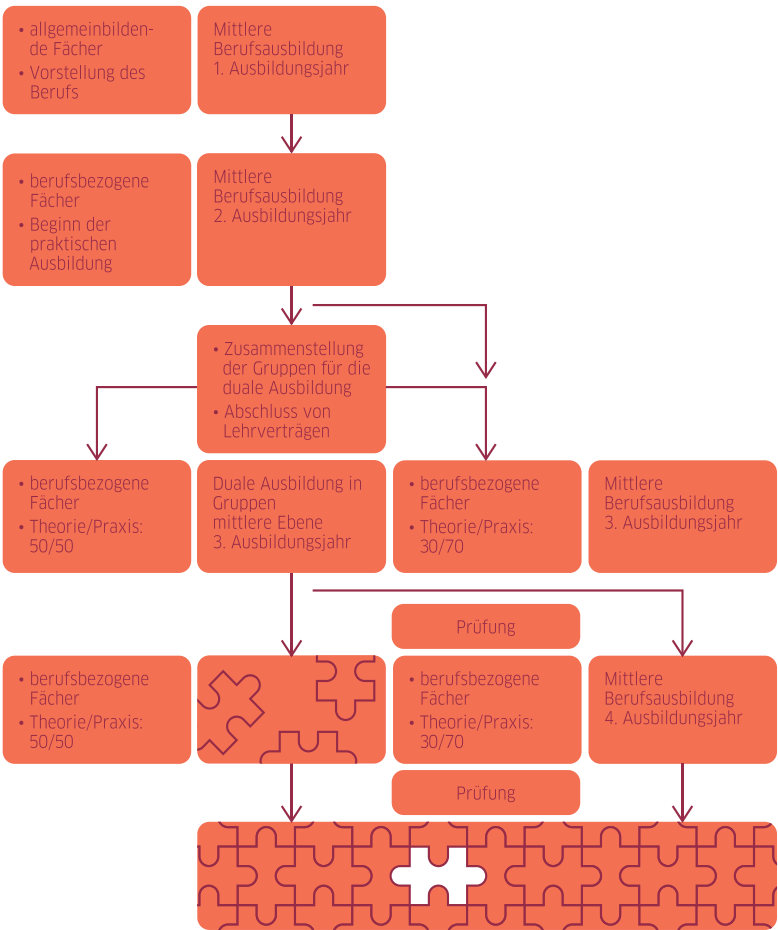


Abb. 1.4. Ausbildungsmodell für Fachkräfte, einschließlich duale Ausbildungszeit

Umsetzung der Lehrpläne im Netzwerk und im Rahmen des russischen Bildungsgesetzes regeln. Im Programm „Zukunft der weißen Metallurgie“ arbeitet die „ChelPipe Group“ mit den Regierungen der russischen Föderationssubjekte zusammen in einer Partnerschaft zwischen Staat und Privatwirtschaft.

Das Programm „Zukunft der weißen Metallurgie“ setzt auf einen ununterbrochen fortgesetzten Bildungsprozess. Mehr als 10.000 Schüler/-innen von allgemeinbildenden Schulen und ihre Eltern nehmen an berufsberatenden Veranstaltungen teil, die sie über mögliche Berufe und Ausbildungsperspektiven informieren sowie über Möglichkeiten einer Anstellung und Karriere bei „ChelPipe Group“.

2018 betrug die Zahl der Auszubildenden im Programm „Zukunft der weißen Metallurgie“ 1.987. Seit Beginn des Programms wurden insgesamt 939 qualifizierte Fachleute in nicht-akademischen Berufen ausgebildet. 246 Absolventen arbeiten heute in den Werkhallen von Betrieben der „ChelPipe Group“.

Die Ausbildung basiert auf dem praxisorientierten (dualen) Modell der beruflichen Bildung: den theoretischen Teil (40 %) übernimmt eine staatliche Berufsbildungseinrichtung, den praktischen Teil (60 %) der Betrieb. Ein Ausbildungslehrgang besteht aus mehreren Modulen, in denen die vermittelte Theorie auch praktisch umgesetzt wird. In allen Belangen der Planung und Durchführung der Ausbildung arbeiten die Bildungseinrichtung und der ausbildende Betrieb Hand in Hand.

Die Lehrkräfte der Bildungseinrichtung absolvieren regelmäßig Praktika in den Betrieben des Unternehmens. Dadurch wird es möglich, den theoretischen Teil der Ausbildung der Produktionsrealität maximal anzunähern. Die „ChelPipe Group“ und die Bildungseinrichtungen erstellen und vereinbaren Schlüsselkennwerte, anhand derer die Entwicklung der wissenschaftlichen und methodischen Grundlagen sowie die Leistungssteigerung der Auszubildenden gemessen werden können. Das Erreichen dieser Kennwerte wird durch Auszahlungen belohnt. Zusätzlich werden gemeinsam mit dem Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für die Pädagogen organisiert, unter anderem über den Fachwettbewerb „Höchste Pädagogik“.

Minderjährige Auszubildende bearbeiten praktische Aufgaben in Labors und in der Übungsproduktion – beide sind mit modernen

zertifizierten Geräten ausgestattet. Unter der Anleitung ihrer Lehrer und Ausbilder besuchen sie die Werkhallen des Betriebs in geführten Rundgängen und machen ein Schnupperpraktikum.

Nach Erreichen der Volljährigkeit und nach einer berufsbezogenen ärztlichen Untersuchung beginnen die Auszubildenden dann ihr Betriebspraktikum bei erfahrenen Ausbildern.

Das Betriebspraktikum ist das wichtigste Element im System der dualen Ausbildung. Bei der Entwicklung von Lehrplänen und der Organisation der betrieblichen Ausbildung stützte sich die „ChelPipe Group“ auf das deutsche Modell der dualen Bildung.

Ein Betriebspraktikum ist prinzipiell folgendermaßen strukturiert:

- Die Praktikumsprogramme sind in Wochenpläne gegliedert, die von den betrieblichen Ausbildern erarbeitet werden; die Mitarbeiter von „Zukunft der weißen Metallurgie“ unterstützen sie dabei insbesondere in Fragen der Methodik. Für die Erstellung dieser Wochenpläne erhalten die Ausbilder eine einmalige Vergütung.
- Ein Wochenplan-Satz beinhaltet ein Aufgabenpensum für eine ganze Woche sowie detaillierte Aufgaben für eine Arbeitsschicht; Bereich und Geräte sind vorgegeben.
- Alle Aktivitäten der Praktikanten und der Ausbilder werden protokolliert. Der Ausbilder erstellt einen Bericht über den Fortschritt des Wochenplans, der Schüler trägt seine täglichen Ergebnisse in ein Praktikumsjournal ein. So ist die geleistete Arbeit überprüfbar auf Vollständigkeit und Qualität, und die Ursachen eventueller Ausbildungsmängel können ermittelt werden, z. B. wenn sich bei einem Auszubildenden während der Prüfung zeigt, dass er über geforderte Kenntnisse oder Fähigkeiten nicht verfügt.
- Der Ausbilder erhält eine materielle Vergütung, wenn der Auszubildende seine praktischen Aufgaben vollständig und in der erforderlichen Qualität ausgeführt und die Qualifikationsprüfungen bestanden hat.

Der Rahmen für Praktika und betriebliche Ausbildung bei der „ChelPipe Group“ ist durch die am Standort etablierten Vorschriften vorgegeben. Namentlich sind dies die Bestimmungen „Über

das Ausbilden“ und „Über zusätzliche Vergütung für Ausbilder“ sowie die Verfahrensordnung „Organisation von Praktika“.

Im Zuge der Einführung eines modernen Ausbildungssystems und im Rahmen des Programms „Zukunft der weißen Metallurgie“ wurde ein Stab von 888 Betreuer/-innen gebildet. 250 von diesen stehen derzeit Auszubildenden zur Seite.

Im Jahr 2018 wurde die erzieherische Arbeit in der „ChelPipe Group“ durch eine neue Rolle des betrieblichen Betreuers für Ausbildungsgruppen unterstrichen: das Projekt heißt „Klassenpapas“ und beinhaltet, dass Leiter von Produktionseinheiten gesellschaftliche Aufgaben wahrnehmen, indem sie die Lehr- und Erziehungsarbeit mit Kollegschilder/-innen begleiten, da es den Jugendlichen oft an Vorbildern in Form von Berufsprofis, Vaterfiguren oder älteren Brüdern fehlt. Für den Austausch zwischen den Jugendlichen und ihrem „Klassenpapa“ gibt es keine vorgegebene Form. Manche wählen gemeinsame Interessen wie Sport oder Reisen, andere bevorzugen Kulturveranstaltungen – wichtig ist vor allem, dass sich ein vertrauensvoller Umgang etabliert, der die Grundlagen dafür schafft, dass Ausbilder und zukünftiger Mitarbeiter Anteil aneinander nehmen und bereit sind, Werte voneinander zu übernehmen.

Nach Ende der Ausbildungszeit legen die Auszubildenden eine staatliche Abschlussprüfung ab, an der auch Vertreter des Betriebs beteiligt sind. Ihre berufsbezogenen Kenntnisse stellen sie in Qualifikationsprüfungen unter Beweis. In Bildungseinrichtungen des Programms „Zukunft der weißen Metallurgie“ wird zusätzlich die Methodik von Demonstrationsprüfungen nach WorldSkills-Standards geprüft.

Die duale Ausbildung ermöglicht eine stärkere Gewichtung der Praxis; die so ausgebildeten Fachkräfte erreichen im Vergleich zur traditionellen Ausbildungsform eine höhere Qualifikation. Die persönliche Entwicklung wird in der dualen Ausbildung deutlich angeregt, und die Auszubildenden erlernen die Grundfächer besser, wenn sie erkennen, dass ihre theoretischen Kenntnisse in der Produktion Anwendung finden. Durch das gemeinsame Lernen und die gemeinsame Arbeit wachsen sie schneller zu einem Team zusammen, es entsteht ein freundschaftlicher Umgang miteinander. Auch in ihrem Arbeitsumfeld arbeiten sie sich leichter ein.

Im Unternehmen wird festgestellt, dass dual ausgebildete Mitarbeiter/-innen universell einsetzbar sind. Vertreter der beteiligten Bildungseinrichtungen geben an, dass diese Ausbildungsform ihnen weitreichende Möglichkeiten gebracht hat, neue Ausbildungsprogramme zu entwickeln und bestehende zu verbessern. Die Ressourcen des eingebundenen Arbeitgebers verwendet werden können (moderne Ausstattung des Ausbildungszentrums, Zusatzvergütung für die Lehrkräfte, soziale Begleitung der Auszubildenden etc.) und die Aufgaben des Betriebs gegenüber ihren zukünftigen Mitarbeitern klar formuliert sind, konnten die Pädagogen des Kollegs maximal effektive Programme zur Ausbildung der Jugendlichen entwickeln. Der Arbeitgeber wiederum hat den Vorteil, an der Entwicklung der Lehrpläne beteiligt zu werden und so seinen aktuellen und voraussichtlichen Bedarf einbringen zu können.

Eine schriftliche Befragung von „dualen“ Auszubildenden zeigt, dass sie mit den praktischen und theoretischen Kenntnissen, die sie im Programm „Zukunft der weißen Metallurgie“ erwerben, in höchstem Maße zufrieden sind. Im Unterschied zu Auszubildenden der traditionellen Form, schätzen sie ihre Aussichten auf Anstellung und Karriere in den Betrieben der „ChelPipe Group“ optimistisch ein.

9

**PERSPEKTIVEN DER WEITEREN
ZUSAMMENARBEIT**

Die Russische Föderation und die Bundesrepublik Deutschland haben eine lange Tradition der Zusammenarbeit in vielen Bereichen. Deutsch-russische Programme existieren seit 1960, und im 21. Jahrhundert hat die Kooperation beider Länder eine neue Dimension erreicht.

Mit Freude blicken wir auf die Erfahrungen aus der intensiven deutsch-russischen Zusammenarbeit in der Berufs- und Weiterbildung zurück, die seit 2010 in der Hand der Deutsch-Russischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung liegt. Diese Kooperation trug zum Verständnis des jeweils anderen Berufsbildungssystems bei und regte einen Austausch an, was die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung unserer beiden Länder bereicherte.

Hospitationsaufenthalte in Deutschland wurden organisiert. Themen waren dabei das duale Ausbildungssystem, die Arbeit der Industrie- und Handelskammern sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung von Berufsordnungen, Lehrplänen, Weiterbildungsprogrammen für pädagogische Berufe, der betrieblichen Ausbildung sowie von Vorgaben für die Bewertung von Qualifikationen – um nur einen Auszug aus unserer gemeinsamen Arbeit in den vergangenen Jahren zu nennen.

Dabei haben wir wichtige Erkenntnisse über die Eigenschaften des dualen Ausbildungssystems und über andere Alternativen gewonnen. Insbesondere sprechen wir von der Erkenntnis, dass das duale Ausbildungssystem nur ein Teil der Berufsbildung in Deutschland und anderen Ländern ist. Es ist vor allem für große Unternehmen geeignet, die in der Lage sind, ihren Personalbedarf für die Zukunft einzuschätzen und für geeignete Ausbildungsbedingungen zu sorgen. Kleinere und mittelständische Unternehmen können nur wenige Lehrlinge ausbilden (zwei oder drei im Jahr).

Eine Alternative zum dualen Ausbildungssystem sind technische Schulen. In der Regel zielt die Ausbildung dort darauf ab, Forschungskompetenzen durch anwendungsorientierte Projekte zu entwickeln. Absolventen von technischen Schulen haben die Wahl: sie können an einer Hochschule ihr Studium fortsetzen oder einen Beruf als Fachkraft der mittleren Qualifikationsebene ergreifen.

Für die Verwaltung von Berufsbildungseinrichtungen existiert ein regionales Modell (auf Landesebene): die Entscheidung über die

fachliche Ausrichtung (die Auswahl der in der Bildungseinrichtung angebotenen Fächer) trifft der Träger auf regionaler Ebene anhand des regionalen Bedarfs an Fachkräften mit bestimmten Qualifikationen (Berufen); im dualen Ausbildungssystem fungieren die Bildungseinrichtungen als Lehr- und Produktionskomplex, wobei sich jeweils ein Drittel der Auszubildenden tatsächlich gleichzeitig in der Einrichtung befindet. Ihrer Rechtsform nach sind solche Berufsbildungseinrichtungen staatlich, d. h. sie werden staatlich finanziert, doch betrifft das nur den theoretischen Teil der Ausbildung (in der Regel ein Viertel der Unterrichtszeit).

Diese Erkenntnisse zeigen, wie wichtig es ist, unsere Zusammenarbeit fortzusetzen und weitere Möglichkeiten zu prüfen, bei der Organisation der beruflichen Bildung Erfahrungen aus Deutschland einzubringen. Besondere Aktualität gewinnt das Thema vor dem Hintergrund von Erlass Nr. 204 des Präsidenten der Russischen Föderation „Über nationale Ziele und strategische Aufgaben für die Entwicklung der Russischen Föderation bis 2024“ vom 7. Mai 2018, in welchem folgende Aufgaben formuliert sind: zügige Einführung digitaler Technologien in Wirtschaft und Sozialwesen, Schaffung von modernen und sicheren digitalen Lernbedingungen, die die Qualität von Bildung aller Ausrichtungen und jeder Ebene ebenso garantieren wie den Zugang zu guter Bildung, Etablierung eines leistungsstarken und exportorientierten Sektors in den wichtigsten Wirtschaftszweigen – insbesondere in der verarbeitenden und der Agrarindustrie –, dessen Entwicklung sich auf moderne Technik und hochqualifizierte Fachkräfte stützt, Modernisierung der beruflichen Bildung, u. a. durch Einführung von adaptiven, praxisorientierten und flexiblen Ausbildungsprogrammen.

Zweifelsohne müssen Deutschland und Russland in ihrer weiteren Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Ausbildung verschiedene Themen ausbauen: Digitalisierung in Bildung und Berufsbildung, unabhängige Bewertung von Qualifikationen, berufliche Orientierung, Begleitung bei der Berufsfindung sowie Planung und Umsetzung von praxisorientierten Lehrplänen. Zielführend wäre zudem die Etablierung von Austauschprogrammen für Auszubildende, Lehrkräfte und junge Wissenschaftler/-innen sowie von gemeinsamen anwendungsorientierten Forschungsprojekten.

Im Dezember 2018 traf in Moskau eine Delegation der Bundesrepublik Deutschland unter Leitung der Bundesministerin für Bildung

und Forschung mit Vertretern der russischen Regierung zusammen. Im Rahmen des Treffens wurde eine Roadmap für die deutsch-russische Zusammenarbeit in den Bereichen Bildung, Wissenschaft, Forschung und Innovation unterzeichnet. Für die russische Seite unterzeichnete der Leiter des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft Mikhail Kotjukow, für die deutsche Seite die Bundesministerin für Bildung und Forschung Anja Karliczek.

Im Rahmen der Roadmap gibt es perspektivische Möglichkeiten der Zusammenarbeit, insbesondere in der Säule III „Nachwuchsförderung“ mit einem Programm zur Stärkung des technischen Personals an großen Forschungsinfrastrukturen.

Der weiteren Zusammenarbeit blicken wir mit Freude entgegen.

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

AGENTUR FÜR STRATEGISCHE INITIATIVEN (ASI)

Methodische Empfehlungen für die Ausbildung von Fachkräften auf Grundlage der dualen Ausbildung: https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/Metod_Recommendation_2.0.pdf
 Regionaler Standard für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum: <https://asi.ru/staffing/standard/>
 Datenbank für effektive Praktiken zur Umsetzung regionaler Standards für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum: <http://www.wikiregstandard.ru/>

GOETHE-INSTITUT DEUTSCHLAND

<https://www.goethe.de>

GOETHE-INSTITUT RUSSLAND

<https://www.goethe.de/russland>

MINISTERIUM FÜR BILDUNG DER RUSSISCHEN FÖDERATION

<https://edu.gov.ru/>

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND HOCHSCHULBILDUNG DER RUSSISCHEN FÖDERATION

<https://minobrnauki.gov.ru/>

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

<https://www.bmbf.de/>

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALSCHUTZ DER RUSSISCHEN FÖDERATION

Software- und Hardware „Berufsstandards“: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

NACHSCHLAGEWERK DER BERUFE

<http://spravochnik.rosmintrud.ru/>

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

<https://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>

NATIONALE AGENTUR FÜR DIE ENTWICKLUNG VON QUALIFIKATIONEN (NARK)

Unabhängige Bewertung von Qualifikationen: <https://nark.ru/nok/>

BASISZENTRUM DER AGENTUR NARK

Best Practices der Ausbildung von Arbeits- und Fachkräften der mittleren Ebene: https://bc-nark.ru/best_practice/

PROJEKTRÄGER DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG IM DEUTSCHEN ZENTRUM FÜR LUFT- UND RAUMFAHRT (DLR-PT)

<http://www.berufsbildung-international.de/>

DEUTSCH-RUSSISCHE AUSLANDSHANDELSKAMMER (AHK)

<https://russland.ahk.de/>

Vertretung in Russland: <https://russland.ahk.de/ru/vtp/>

FÖDERALES INSTITUT FÜR BILDUNGSENTWICKLUNG DER RUSSISCHEN AKADEMIE FÜR VOLKSWIRTSCHAFT UND ÖFFENTLICHEN DIENST BEIM PRÄSIDENTEN DER RUSSISCHEN FÖDERATION (FIRO RANEP)

Wissenschaftliches Forschungszentrum für Berufsbildung und Qualifikationssysteme: <http://firo.ranepa.ru/nauka/nauchnyetstry/tsentr-professionalnogo-obrazovaniya-i-sistem-kvalifikatsij>

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (BIBB)

<https://www.bibb.de/>

AUTORENTEAM



PROF. DR. VOLKMAR HERKNER

Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat) der Europa-Universität Flensburg, Sprecher des Instituts und Lehrstuhlinhaber, verantwortlich für den Arbeitsbereich Berufspädagogik

Volkmar Herkner ist seit 2008 an der Europa-Universität Flensburg als Dozent für Berufspädagogik tätig. Zuvor arbeitete er rund zehn Jahre an der Technischen Universität Dresden (bis 2005), 16 Monate lang als Vertretungsprofessor in Flensburg (2005–2006) sowie zwei Jahre an einer berufsbildenden Schule (einem Oberstufenzentrum) in Berlin (2006–2008). Arbeitsschwerpunkte sind u. a. Berufsbildungspolitik und -recht sowie historisch-systematische Berufspädagogik. Vor der akademischen Laufbahn hat er zwei gewerblich-technische Berufe erlernt (Mechaniker und Facharbeiter für Fernmeldeverkehr).



PROF. DR. PAED. HABIL. VLADIMIR BLINOV

Auszeichnungen: Ehrenmitarbeiter der allgemeinen und der akademischen Berufsbildung der Russischen Föderation, Uschinski-Medaille (2010) für Verdienste auf dem Gebiet der Pädagogik

Vladimir Blinov begann seine berufliche Laufbahn als Lehrer, arbeitete als pädagogischer Psychologe und als Direktor einer Privatschule.

1988 bis 2018 arbeitete er am Lehrstuhl für Pädagogik der Moskauer Staatlichen Pädagogischen Universität, wo er vom Assistenten zum stellvertretenden Lehrstuhlinhaber für Forschung aufstieg. In manchen Jahren wirkte er in internationalen Projekten mit und war als Experte für die UNESCO und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) tätig. Seit 2006 leitet er das Zentrum für Berufsbildung und Qualifikationssysteme beim russischen Föderalen Institut für Bildungsentwicklung (FIRO). Das FIRO wurde 2018 in die Russische Akademie für Volkswirtschaft und Öffentlichen Dienst beim Präsidenten der Russischen Föderation eingegliedert, das Zentrum erhielt gleichzeitig den Status eines wissenschaftlichen Forschungszentrums.

Seine Forschung widmet Vladimir Blinov grundlegenden Problemen der Pädagogik und der beruflichen Bildung. Thema seiner wichtigsten Schriften sind Probleme hinsichtlich Entwicklung, Inhalt, Form und Methodik der beruflichen Bildung. Kernpunkt seiner Forschungen ist die ergebnisorientierte Suche nach theoretischen und praktischen Lösungen zur Anpassung der Qualität der beruflichen wie der allgemeinen Bildung an die Bedürfnisse der modernen Gesellschaft. Seine Forschungsgebiete sind Didaktik der beruflichen Ausbildung, sozioökonomische Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit beruflicher Bildung, pädagogische Bildung, pädagogische Axiologie und Bildungsgeschichte sowie Qualifikationssysteme.



DR. HANNELORE KRESS

Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungsk Kooperation (GOVET) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Projektmanagerin/Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Die Volkswirtin arbeitet als Projektleiterin seit 2012 beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die systemische Beratung in Russland, Georgien, Slowakei und China; hierbei spielen Digitalisierung, Entwicklung sowie Lokalisierung von innovativen Instrumenten der Berufsbildung, Capacity Development und Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Vor ihrer Tätigkeit im BIBB arbeitete sie rund 15 Jahre in Russland, den USA und Kirgistan sowie als Beraterin der Arbeitsminister zu Themen wie die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Gefangene sowie für ausgegrenzte und ländliche Gruppen, die Organisation humanitärer Hilfe und strategischer Organisationsentwicklung im Bereich der Evaluation bzw. Entwicklung von Märkten für soziale Dienstleistungen.

Hannelore Kress hält einen PhD der Moskauer Staatsuniversität in Ökonomie und einen Magister in Soziologie für Medien-/Kommunikationswissenschaften.

Zum Thema Berufsbildung, Sozialkapital, Gesellschaftsentwicklung und Indikatoren der Berufsbildung hat sie mehrere Fachartikel in russischen Fachzeitschriften und Trainingsmanuals in den USA veröffentlicht. Die engagierte Läuferin bezeichnet sich selbst als datenskeptische „green economist“.



PROF. DR. PAED. HABIL. EKATERINA ESENINA

Ekaterina Esenina ist leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin am Moskauer Forschungszentrum für Berufsbildung und Qualifikationssysteme beim Föderalen Institut für Bildungsentwicklung der Russischen Akademie für Volkswirtschaft und Öffentlichen Dienst beim Präsidenten der Russischen Föderation (FIRO RANEPa)

Ihre pädagogische Laufbahn begann sie als Schullehrerin und unterrichtete 16 Jahre lang russische Sprache und Literatur. Parallel zum Schulunterricht lehrte und forschte sie von 2003 bis 2006 am Lehrstuhl für Pädagogik an der Moskauer Pädagogischen Staatlichen Universität und erwarb dort ihren PhD. Seit 2006 ist Ekaterina Esenina am Zentrum für Berufsbildung und Qualifikationssysteme im FIRO tätig. 2013 folgte ihre Habilitation zum Thema „Entwicklung und Herausbildung des gegenwärtigen Begriffssystems in der russischen Berufsbildung“.

Von 2009 bis 2012 war sie Mitglied des Internationalen Expertennetzwerks zur Entwicklung nationaler Qualifikationssysteme im Rahmen des Bologna- und des Kopenhagen-Prozesses (Europarat). Seit 2010 koordiniert sie den russischen Expertenkreis im Rahmen des Turin-Prozesses (ETF), seit 2011 ist sie zudem Koordinatorin der Deutsch-Russischen Arbeitsgruppe für Berufsbildung. 2018 erhielt sie dafür eine Auszeichnung.

Ihre Forschungsgebiete sind Didaktik der Berufsbildung, Theorie und Methodik der berufspädagogischen Bildung, methodologische Etablierung des modernen Begriffssystems in der Berufsbildung, Entwicklung eines nationalen Qualifikationssystems, Vergleichsstudien (in internationaler Kooperation) im Bereich der Berufsbildung.



SILVIA NIEDIEK

Exportinitiative iMOVE „Training – Made in Germany“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Exportinitiative „Training – Made in Germany“ des BMBF und angesiedelt im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Regional-Managerin Südasien und Nordamerika/ Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Die Philologin arbeitet seit 2008 bei iMOVE, einer Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und Arbeitsbereich im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Beratung deutscher Bildungsanbieter zu Märkten in den USA und in Indien; zudem leitet sie das Auslandsbüro von iMOVE in Delhi. Als zuständige Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von iMOVE veröffentlicht sie u. a. das regelmäßig erscheinende Exportmagazin von iMOVE und eine Publikationsserie mit Success Stories. Vor ihrer Tätigkeit im BIBB arbeitete sie als Journalistin und als Verantwortliche für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für private und öffentliche Organisationen.

Silvia Niediek absolvierte ihr Studium der Anglistik, Germanistik und Politologie an der Universität zu Köln und der University of California in San Diego, USA. Zu unterschiedlichen Themen des deutschen Berufsbildungsexports hat sie bislang rund 70 Artikel in Zeitungen, Magazinen und Handbüchern veröffentlicht. Die engagierte Chorsängerin setzt sich für Bildungspartnerschaften auf Augenhöhe ein.



JEWGENI KOLGANOW

Projektleiter in der unabhängigen gemeinnützigen Organisation „Agentur für strategische Initiativen zur Förderung neuer Projekte“ in Moskau

Jewgeni Kolganow arbeitet seit 2015 bei der Agentur für strategische Initiativen. Von Beginn an befasste er sich mit der Initiative WorldSkills Russia und beteiligte sich an internationalen Projekten der Agentur, beispielsweise an der Skills Development Working Group beim BRICS Business Council. Unter anderem richtete die Agentur für strategische Initiativen im April 2016 die internationale Konferenz „Entwicklung der beruflichen Bildung in den BRICS-Staaten“ aus, an der neben Experten aus Brasilien, China, Indien, Russland und Südafrika auch deutsche Kollegen teilnahmen und über ihre Erfahrungen bei der Einführung der dualen Ausbildung in Deutschland berichteten.

Seit 2016 leitet er das Projekt „Ausbildung von Fachkräften nach Bedürfnissen der Hightechindustrie, basierend auf der dualen Ausbildung“, welches zur Entwicklung der dualen Ausbildung in der Russischen Föderation wesentlich beiträgt. Die Erfahrungen aus diesem Projekt fließen in den Prozess zur Implementierung eines regionalen Standards für Personalbeschaffung im industriellen Wachstum (Wirtschaftswachstum) ein.

Seit 2018 ist Jewgeni Kolganow Mitglied einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für Freiwilligenarbeit und sozialorientierte Non-Profit-Organisationen, welche auf Initiative des Koordinationsrates der Gesellschaftskammer der Russischen Föderation zur Förderung der Freiwilligenarbeit ins Leben gerufen wurde. Seine Bemühungen um Verbreitung und Entwicklung der dualen Ausbildungsphilosophie in mehreren Bildungsstufen setzt er weiterhin fort.



**ULRIKE WÜRZ,
GOETHE-INSTITUT MOSKAU**

Stellvertretende Institutsleiterin und Leiterin der Spracharbeit mit regionalem Fachauftrag für Osteuropa, Zentralasien und Kaukasus

Ulrike Würz arbeitet seit 2011 beim Goethe-Institut e.V. (München, Warschau, seit 2019 Moskau). Zuvor war sie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Deutsch als Fremdsprache tätig. Da sie selbst eine kaufmännische Ausbildung absolviert hat, hat sie einen besonderen Bezug zu den Themen „Berufsbezogenes Deutsch“ und „Deutsch im Beruf“.



DR. PAED. OLGA KLINK

Russische Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK), Leiterin des Basiszentrums für die Ausbildung von Fachkräften.

Internationale Zusammenarbeit bei der Ausbildung von Arbeits- und Fachkräften der mittleren Ebene / Organisation, Methodik und Beratung bei der Entwicklung und Implementierung von Bildungs- und Berufsstandards, unabhängiger Qualifikationsbewertung / Nationales Qualifikationssystem

Olga Klink leitet derzeit das Moskauer Basiszentrum der NARK für die Ausbildung von Fachkräften. Der Fokus ihrer Arbeit liegt auf der Etablierung eines nationalen Qualifikationssystems in Russland sowie auf der Entwicklung von Instrumenten für soziale Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Bildung und auf der Ausbildung von Arbeits- und Fachkräften der mittleren Ebene entsprechend gegenwärtigen und voraussichtlichen künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und der digitalen Wirtschaft. Darüber hinaus ist sie als Wissenschaftlerin, Methodikerin und Sachverständige in Russland und im Ausland tätig. Sie verfügt über weitreichende Erfahrungen im Bereich der Organisation für Entwicklung und Durchführung von Gutachten für Berufsstandards, staatliche Bildungsstandards für die mittlere Berufsbildung sowie von Lehrplänen. Sie arbeitete als Pädagogin im Bereich der akademischen und zusätzlichen Berufsbildung und wirkte in russischen und internationalen (Deutschland, Kirgistan und Kasachstan) Projekten im Bereich der mittleren Berufsbildung mit, die u. a. das duale Ausbildungssystem betrafen.

Die promovierte Pädagogin ist zudem Autorin vieler Lehrwerke und Fachartikel für russische und ausländische Zeitschriften zu den Themen Berufsbildung, Umschulung und Weiterbildung, Partnerschaften zwischen Staat und Privatwirtschaft sowie Anwendung beruflicher Standards und unabhängiger Qualifikationsbewertung.



PROF. DR. PAED. HABIL. ALLA FAKTOROVICH

Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK).

Stellvertretende Generaldirektorin.

Internationale Zusammenarbeit in den Bereichen Berufsbildung und Qualifikationssysteme / Organisation, Methodik und Beratung bei der Entwicklung und Implementierung von Bildungs- und Berufsstandards, unabhängiger Qualifikationsbewertung und -zertifizierung / Nationales Qualifikationssystem

Alla Faktorovich ist stellvertretende Generaldirektorin der russischen Agentur NARK in Moskau. Sie verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Entwicklung und Durchführung von Begutachtungen in unterschiedlichen Bereichen: Berufsstandards, föderale staatliche Bildungsstandards für mittlere Berufsbildung und Ausbildungsprogramme. Als erfahrene Pädagogin der akademischen und zusätzlichen Berufsbildung wirkte sie mit an russischen und internationalen Projekten (Deutschland, Italien, Kirgistan und Kasachstan) im Bereich der mittleren Berufsbildung und der beruflichen Ausbildung, u. a. nach dem System der dualen Ausbildung.

Sowohl in Russland als auch international ist sie als Expertin und Analytikerin tätig. Hauptthemen ihrer Arbeit sind die Qualität der Berufsbildung und des nationalen Qualifikationssystems, die Entwicklung branchenspezifischer Qualifikationsrahmen in der Russischen Föderation, Instrumente der Interaktion zwischen Arbeitsmarkt und Bildung und die digitale Wirtschaft.

Alla Faktorovich ist habilitierte Doktorin der Pädagogik und Professorin am Lehrstuhl für Pädagogik der Moskauer Staatlichen Pädagogischen Universität. Sie ist Autorin von Lehrwerken über aktuelle Fragen der Entwicklung der mittleren

Berufsbildung und der Hochschulbildung, welche sowohl in Russland als auch im Ausland veröffentlicht wurden. Zudem ist sie als Sachverständige tätig bei der russischen Nationalen Stiftung für die Ausbildung von Fachkräften sowie beim Nationalen Rat für berufliche Qualifikationen beim Präsidenten der Russischen Föderation.



DR. RER. POL. MARIJA JURGELAS

Nationale Agentur für die Entwicklung von Qualifikationen (NARK).

Stellvertretende Generaldirektorin

Marija Jurgelas absolvierte die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Moskauer Staatlichen Lomonossow-Universität mit Auszeichnung. Danach folgten ein Master- und ein PhD-Abschluss an derselben Universität. Sie hält einen Mastergrad in Ökonomie und ist promovierte Politikwissenschaftlerin. Sie schloss ein Executive Education Programm an der INSEAD (MAP, Fontainebleau) ab, studierte an der Hebrew University Summer School in Economics (Israel), nahm am „New Business Consulting Program“ (Chicago) und weiteren Trainingsprogrammen von Arthur Andersen teil.

Ihre berufliche Laufbahn begann beim Technologieunternehmen SITRONICS, einer Tochtergesellschaft des russischen Konzerns „AFK Sistema“. Im Jahr 2004 stieß Marija Jurgelas zum Team der damaligen „Kvazar-Micro“ und war zunächst als Vize-Direktorin für den Geschäftsbereich Vertrieb zuständig. Ihre nächste Station war eine Stelle als Exekutivdirektorin, worauf die Beförderung zur stellvertretenden Generaldirektorin folgte. Am 26. Januar 2011 ernannte der Aufsichtsrat von SITRONICS Information Technologies (Russland) sie einstimmig zur Generaldirektorin dieser SITRONICS-Tochter. Im Juli 2012 übernahm sie den Posten der IT-Direktorin bei der SITRONICS Group und damit auch die Leitung von allen IT-Tochtergesellschaften in Russland, der Ukraine, Baschkortostan und in Weißrussland. Im Dezember 2012 wurde sie zur Ministerin für öffentliche Verwaltung, IT und Telekommunikationen in der Regierung des Gebiets Moskau ernannt.

Parallel dazu geht sie einer Lehrtätigkeit nach, in deren Rahmen sie einige Profilkurse an der Moskauer Higher School of Economics hält.

Heute ist Marija Jurgelas stellvertretende Generaldirektorin der Agentur NARK in Moskau und für regionale Entwicklung und internationale Zusammenarbeit zuständig.



ANASTASIA ROMADINA

Deutsch-Russische Auslandshandelskammer.
Projektmanagerin duale Berufsbildung

Anastasia Romadina arbeitet in der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer an der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung von Bildungsprogrammen für die mittlere Berufsbildung in Russland unter Einbindung von Elementen des deutschen Ausbildungssystems.

Im Mittelpunkt ihrer Arbeit steht die Förderung eines dualen Ausbildungssystems nach Standards der deutschen Berufsbildung, das für die Ausbildung von Fach- und Arbeitskräften der mittleren Bildungsstufe für russische Unternehmen eingesetzt werden soll. Sie verfügt über Erfahrungen in der Organisation und Beteiligung an internationalen sowie russischen Konferenzen und Seminaren zum Thema Berufsbildung und Lehre sowie zum Thema duale Ausbildung.

Anastasia Romadina ist zertifizierte betriebliche Ausbilderin: Sie hat eine Fachschulung „Train the Trainer“ nach dem Konzept „AdA International“ absolviert und verfügt über ein Zertifikat des DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag).



DR. RER. OEC. ANNA POLJAKOWA

Ural State University of Economics / Aktiengesellschaft ChelPipe (Rohrwalzwerk Tscheljabinsk, „ChelPipe Group“).
Leiterin der Abteilung für Methodologie und Standardisierung beim Departement für das Programm „Zukunft der weißen Metallurgie“ / Leitende Dozentin

Anna Poljakowa entwickelt Standards für die duale Ausbildung und methodische Grundlagen für das konzerneigene Bildungsprogramm „Zukunft der weißen Metallurgie“. Ihre Aufgabe ist auch die Umsetzung beider Systeme bei „ChelPipe Group“, einem führenden russischen Rohrhersteller und Metallurgieunternehmen.

Die Berufssoziologin und promovierte Ökonomin arbeitet vor allem an Studien in den Bereichen Management der sozialen Verantwortung von Unternehmen, Humankapital und Berufsausbildung. Über acht Jahre ist sie Dozentin für Management und arbeitet parallel als Businesscoach. Sie ist Autorin von 15 Artikeln in führenden russischen Fachzeitschriften. Zudem ist sie zertifizierte Prüferin bei Zertifizierungsstellen für Audits nach internationalen Standards in den Bereichen Qualitätsmanagement und soziale Verantwortung. Bei der Agentur für strategische Initiativen ist sie Sachverständige für „Young Professionals“; auch beim Ausschuss für die Entwicklung von Berufsausbildung und Humanressourcen des Industrie- und Unternehmerverbands im Gebiet Swerdlowsk ist sie als Sachverständige tätig. Regelmäßig ist sie Teilnehmerin in Expertenrunden zu den Themen soziale Verantwortung von Unternehmen und Berufsbildung, die von der russischen Gesellschaftskammer oder von Regierungs- und internationalen Arbeitsgruppen ausgerichtet werden.

LITERATUR

1. Abel, Heinrich (1957): Berufserziehung in der Sowjetunion. In: Berufspädagogische Zeitschrift, 6. Jg., Heft 4, S. 82–85, Fortsetzung in Heft 6, S. 120 f.
2. Blinov, Vladimir, Esenina, Ekaterina, Klink, Olga, Sergeev, Igor, Faktorovich, Alla (2016) Learning guidance for TVET teachers of the future. Science and Education [Text]: materials of the XIII international research and practice conference, Munich, November 2nd – 3rd, 2016 / publishing office Vela Verlag Waldkraiburg – Munich – Germany, 228 – 230.
3. Bulgakow, Alexander (1978): Die Berufsschule in der UdSSR: vom Handwerker bis zum intelligenten Arbeiter. In: Die berufsbildende Schule, 30. Jg., Heft 2, S. 91–94
4. Esenina, Ekaterina (2015): Duales Lernen: Möglichkeiten, Grenzen, Bedingungen und Anwendungspraxis. In: Berufsbildung und Arbeitsmarkt, (8), 16–18.
5. Esenina, Ekaterina, Kress, Hannelore, (2017) Ausbildung von Berufsschullehrern (Ergebnisse der deutsch-russischen Zusammenarbeit). In: Education and Science, (5), 98–119.
6. Grüner, Gustav (1975): Berufsausbildung in den sozialistischen Staaten. Studien zur Arbeits- und Berufspädagogik. Weinheim/Bergstraße
7. Grüner, Gustav (1980): Grundlegende Berufsausbildung – didaktische Studie für Berufsschulen. In: Die berufsbildende Schule, 32. Jg., Heft 6, S. 366–388
8. Kuebart, Friedrich (1970): Wandlungen der polytechnischen Bildung in der sowjetischen Schulreform von 1958 bis 1968. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 66. Band, Heft 7, S. 491–509
9. Lempert, Wolfgang, Alexandrowa, Tatjana, Zborovsky, Garold J. (1996): Berufliche Bildung und soziale Verantwortung am Arbeitsplatz in Rußland und Deutschland. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 92. Band, Heft 6, S. 602–616
10. Leitlinien für die Umsetzung des dualen Modells der Ausbildung hochqualifizierter Arbeitskräfte (2016) – ASI, Ministerium für Bildung und Wissenschaft Russlands, FIRO, Moskau
11. Obratsova, L. (2000): Deutsche Schule (Historische und pädagogische Genese und aktueller Stand der öffentlichen Bildung in Deutschland), Marburg
12. Piskunov, Alexey (1960): Aufsätze zur Geschichte der fortschrittlichen deutschen Pädagogik des späten 18. bis frühen 19. Jahrhunderts. – Verlag der Akademie der Pädagogischen Wissenschaften der RSFSR, Moskau
13. Piskunov, Alexey (1963): Theorie und Praxis der Labour School in Deutschland (vor der Weimarer Republik) – Verlag der Akademie der Pädagogischen Wissenschaften der RSFSR, Moskau
14. Reichwein, Roland (1968): Das berufliche Bildungswesen in der Sowjetunion. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 64. Band, Heft 4, S. 260–278

IMPRESSUM

Herausgeber

Veröffentlichung im Rahmen der deutsch-russischen
Zusammenarbeit in der Berufsbildung vom deutschen
Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem
Bildungsministerium der Russischen Föderation durch GOVET
im BIBB

Verantwortliche

Dr. Hannelore Kress
Prof. Dr. Ekaterina Esenina
Antje Wessels

Koordination

Goethe-Institut Moskau
Leninskij Prospekt 95 A
119313 Moskau
www.goethe.de/russland
www.goethe.de/moskau

Übersetzung

Aleksei Stemberg
Ute Obernolte

Korrektur

Erika Rubinstein
Marianna Busoewa
Angelika Rockel

Design, Layout

Norrskog

Druck

Printleto

SPONSORED BY THE



Federal Ministry
of Education
and Research

Dezember 2019

Федеральный институт профессионального образования ФРГ
Федеральный институт развития образования Российской
академии народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И ГЕРМАНИИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**СОТРУДНИЧЕСТВО РОССИИ И ГЕРМАНИИ
В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В XXI ВЕКЕ**

Москва
2019

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И ГЕРМАНИИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Часть 2:
Сотрудничество России
и Германии в сфере
профессионального
образования в XXI веке

Часть 1:
Исторический
взгляд

ОГЛАВЛЕНИЕ

87	ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА
91	ВВЕДЕНИЕ
98	СОТРУДНИЧЕСТВО РОССИИ И ГЕРМАНИИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В XXI ВЕКЕ
99	1. Значение законодательных инициатив для реформирования системы профессионального образования в России
109	2. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. Проект Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов
115	3. Поддержка развития элементов дуального обучения в России. Деятельность Федерального института профессионального образования Германии
123	4. Формирование и развитие сегмента предпринимательской деятельности в России в рамках проекта VETnet Российско-Германской внешнеторговой палаты в Москве
131	5. Немецкий язык в профессиональной жизни: ключевая квалификация для карьеры
135	6. Рынок образования в России. Инициатива подразделения iMOVE Федерального института профессионального образования Германии
139	7. Модельное признание квалификации «Парикмахер». Совместный проект Федерального института профессионального образования Германии и Национального агентства развития квалификаций России
145	8. Лучшие практики использования дуальной формы обучения в российских регионах. Примеры деятельности «обучающих» предприятий (опыт ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Групп Рус» и «Группы ЧТПЗ»)
157	9. Перспективы дальнейшего сотрудничества
161	ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
163	АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ
173	ЛИТЕРАТУРА
174	ВЫХОДНЫЕ СВЕДЕНИЯ

ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ, ДРУЗЬЯ!

Модернизация экономики в условиях стремительного технологического развития неразрывно связана с формированием современной образовательной среды, в которой принцип непрерывности профессионального образования приобретает особое значение.

Внедрение адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ является необходимым условием роста кадрового потенциала и конкурентоспособности страны.

Международное сотрудничество в сфере среднего профессионального образования – важный инструмент государственной политики, позволяющий изучать и сравнивать опыт других стран, совместно определять подходы к разработке программ обучения и оценке результатов их освоения.

Трудно переоценить значимость результатов взаимодействия, полученных в рамках деятельности Российско-Германской рабочей группы в этой сфере, которые служат углублению взаимопонимания между нашими странами и расширению равноправного партнерства.

Ольга Юрьевна Васильева,
Министр просвещения Российской Федерации

ПРИВЕТСТВЕННЫЕ СЛОВА



УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ, ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Германская дуальная система профессионального образования является признанной во всем мире моделью успеха. Она объединяет теорию и практику, училище и предприятие. Благодаря ей молодые люди могут применять свои новые знания непосредственно на рабочем месте. Они получают оптимальное образование, отвечающее требованиям предприятия, на котором они обучаются. Эти превосходно подготовленные специалисты образуют одну из самых сильных сторон германской экономики.

Дуальная система привлекает к себе интерес зарубежных партнеров нашей страны. Поэтому Федеральное министерство образования и исследований усиленно работает в сфере международного сотрудничества в области профессионального образования, в том числе и с Российской Федерацией, причем уже более десяти лет. А для международного сотрудничества характерно, что оно позволяет учиться всем, кто в нем участвует.

В центре внимания нашей работы с Российской Федерацией находятся системные структурные преобразования. Мы помогаем российским государственным образовательным учреждениям разрабатывать модернизированные учебные программы, оценивать потребности отечественных промышленных отраслей.

Особое внимание уделяется интеграции местных предприятий в эти процессы. Центральный элемент нашей дуальной системы заключается в обучении учащихся практическим навыкам на предприятии, что невозможно без мощных партнеров со стороны бизнеса. Мы помогаем германским малым и средним предприятиям при подготовке

соответствующих специалистов за рубежом. В Москве мы вместе с Внешнеторговой палатой сформировали сеть предприятий, в рамках которой иностранные учащиеся обучаются по германскому образцу.

Большое значение также имеют подготовка и повышение квалификации преподавательского состава. В этой области разрабатываются стандарты, основу которых образуют германские Правила определения профпригодности преподавательского состава. В число основных направлений германо-российского сотрудничества также входят разработка экзаменационных положений и тематика независимых экзаменационных процедур.

Настоящий обзор информирует о совместных успехах нашего сотрудничества. Мы гордимся тем, чего мы достигли, и продолжим нашу совместную работу по дальнейшему развитию профессионального образования. С радостью ожидаю нашего дальнейшего сотрудничества.

Аня Мария-Антония Карличек,

член Германского бундестага, Федеральный министр образования и исследований

Аня Карличек

ВВЕДЕНИЕ

В ноябре 2012 г. между нашими странами был подписан Меморандум о намерениях Министерства образования и науки РФ и Министерства образования и научных исследований ФРГ по сотрудничеству в сфере профессионального образования и повышения квалификации. Действие Меморандума было продлено по обоюдному согласию сторон до ноября 2018 г., что зафиксировано в протоколе заседания Смешанной российско-германской комиссии по научно-техническому сотрудничеству от 22 ноября 2016 г.

Деятельность рабочей группы имеет свою историю (еще до подписания Меморандума, с 2010 г.), что стало основанием для определения центральной темы в деятельности группы в 2018 г., анализа сотрудничества России и Германии в сфере профессионального образования в исторической ретроспективе и до настоящего времени. Результатом этого решения и стала подготовка данного аналитического доклада.

Главнейший инструмент совместной работы – систематические ежегодные заседания Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию. В 2019 г. проходит уже 13-е заседание. Основной состав рабочей группы неизменен: сопредседатели от министерств образования обеих стран, представители Федерального института профессионального образования Германии (BIBB, подразделения iMOVE, GOVET), Федерального института развития образования (ФИРО РАНХиГС), Агентства стратегических инициатив (АСИ), Международного бюро Федерального министерства образования и научных исследований, оператор проектов Германского центра авиации и космонавтики (DLR), Посольства России в Германии и Посольства Германии в России, Германо-Российской внешнеторговой палаты в Москве. Чуть позже к рабочей группе присоединились представители Гёте-Института в Москве и относительно недавно (с 2017 г.) – Национального агентства развития квалификаций (НАРК). На заседаниях всегда присутствуют гости – представители заинтересованных в сотрудничестве организаций с обеих сторон.

План работы группы в течение года от заседания к заседанию, плодотворное обсуждение его результатов во время заседаний, несомненно, замечательная традиция, сложившаяся за эти годы.

Федеральный институт профессионального образования (BIBB) поддерживает активные рабочие отношения с российским партнером, Федеральным институтом развития образования (ФИРО) в Москве. Разработка и внедрение программ повышения квалификации, переподготовки персонала профессиональных образовательных организаций находится в фокусе взаимодействия двух институтов с 2013 г.

Тематические стажировки для представителей российских регионов по вопросам независимой оценки, подготовки педагогических кадров, предпринимательства, профессиональной ориентации проходят на территории Германии систематически также с 2013 г.

Одной из последних была стажировка, посвященная координации взаимодействия системы профессионального образования и сферы труда на региональном уровне, и проходила в трех странах: Австрии, Словакии и Германии.

Подразделение BIBB, ведущее работу по международному сотрудничеству, – GOVET, и Центр профессионального образования и систем квалификаций ФИРО совместно разработали и ввели в действие интернет-портал «Маяк профессионального образования»¹, по аналогии с немецким порталом Foraus². Особая целевая аудитория портала – преподаватели, мастера производственного обучения, наставники на производстве. В настоящее время портал передан в ведение Базового центра НАРК по обоюдному согласию сторон.

Российско-Германская внешнеторговая палата и посольство Германии в Москве за эти годы держали бизнес и профессиональное сообщество в курсе о ходе деятельности рабочей группы и всегда с готовностью поддерживали ее.

¹ С 2017 г. сайт по обоюдному согласию сторон передан Базовому центру НАРК. URL: <https://bc-nark.ru/>

² URL: www.foraus.de



11-е заседание. Июнь 2017 г., Петербург. Немецкая делегация, справа налево: Фритйоф Маэннел, Хенк ван Лимпт (BMBF), Ханнелоре Кресс, Ганс-Герхард Ре (BIBB)

В рамках исследования были проанализированы научно-педагогические и методические работы обеих стран, характеризующие концептуальные подходы, методы, технологии и условия реализации повышения квалификации педагогических кадров профессионального образования.

В тесном экспертном взаимодействии подготовлен ряд публикаций, среди которых русско-немецкий словарь-справочник «Дуальная система обучения» (2014), Методические рекомендации по использованию регламента обучения по специальностям и профессиям в сфере металлообработки (2015); учебное пособие «Методика профессионального обучения» (2016–2017).

Еще один инструмент – участие в конференциях и форумах друг друга. Неоднократно российские эксперты участвовали в Деловой программе выставки «Дидакта», имея возможность общаться с коллегами из других стран – партнеров ФРГ.

Замечательной традицией стала Международная конференция, которая организуется совместно Посольством Германии в Москве, Германо-Российской внешнеторговой палатой в Москве и Федеральным институтом развития

образования РАНХиГС при участии Федерального института профессионального образования Германии.

26–27 сентября 2018 г. в Москве состоялась международная конференция «Профессиональное развитие педагогических кадров профессионального образования и обучения»¹.

Немецкие эксперты традиционно участвуют в мероприятиях Деловой программы ИННОПРОМ в Екатеринбурге, в международном конгрессе-выставке «Образование без границ» в Москве.

Нынешнее сотрудничество немецких и российских экспертов в области профессионального образования базируется на долгой истории. В ней можно выделить определенные вехи (табл. 1).

В целом можно видеть, что в ФРГ контакты с советским и российским профессиональным образованием, несмотря на частично противоположные государственные доктрины, не прекращались даже во время максимальной взаимной изоляции Запада и Востока. Независимо от различий в системах профессионального образования можно выявить

¹ URL: <https://www.facebook.com/notes/центр-поиск/международная-конференция-профессиональное-развитие-педагогических-кадров-профес/895132787350785/>.

ИСТОРИЧЕСКИЕ СОБЫТИЯ НА ПУТИ К СОТРУДНИЧЕСТВУ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МЕЖДУ ФРГ И СССР/РОССИЕЙ 1970–1990-Х ГГ.

Таблица 1

Дата	Событие	Место	Цель/предмет
Сентябрь 1973 г.	Визит правительственной делегации ФРГ в СССР	Москва	Информация с немецкой стороны; пожелание сотрудничества с ВВФ с советской стороны
23 января 1978 г.	Встреча советских и немецких экспертов по учебным пособиям со статс-секретарем Федерального министерства образования	Бонн	Переговоры по вопросам базового профессионального образования, мультимедийных систем и дистанционного обучения
Ноябрь/декабрь 1979 г.	Визит делегации советских экспертов по профессиональному образованию в ФРГ	Бонн, Эссен	Информация советской стороны, которая была особенно заинтересована в обучении промышленным специальностям (с интенсивным использованием производственного оборудования)
Октябрь 1980 г.	Встреча экспертов обеих сторон	Москва	Изучение возможностей укрепления сотрудничества в профессиональном образовании
Первая половина 1989 г.	Сотрудничество Министерства экономики Баварии с СССР*		План создания Баварско-советского образовательного центра по машиностроению
13 июня 1989 г.	Межправительственное соглашение ФРГ и СССР в рамках визита Горбачева в ФРГ	Бонн	Германо-советское соглашение о более тесном сотрудничестве в области обучения и повышения квалификации квалифицированных и руководящих кадров в экономике
Октябрь 1989 г.	Первое советско-германское совещание по вопросам профессионального образования	Бонн	Продолжение и конкретизация сотрудничества, договоренность о котором была достигнута 13 июня 1989 г.
1989–1990 гг.	Договоренность о взаимных обменах учениками и преподавателями**		Предположительно: Продолжение и конкретизация сотрудничества, договоренность о котором была достигнута 13 июня 1989 г.; в данном случае – между Международным союзом социальной работы и Комитетом народного образования Тамбовской области
Вторая половина 1990 г.	Встреча парламентского статс-секретаря при Министерстве образования и науки, доктора Норберта Ламмерта с заместителем председателя Государственного комитета народного образования СССР, профессором И. П. Смирновым	Бонн	Информирование советской стороны о немецком профессиональном образовании с целью подготовки к переходу к рыночной экономике

Примечания

* Более подробные сведения отсутствуют. В этом отношении существует определенная неуверенность, так как сведения об этом событии основаны только на «заметке на полях» при заключении межправительственного соглашения 1989 г.

** Более подробные данные отсутствуют.

*** Дополнительные сведения см., например, [8].

Дата	Событие	Место	Цель/предмет
С лета 1993 г. (как минимум до 1996 г.)	Исследовательская работа ученых из двух стран (Екатеринбургского профессионально- педагогического университета и Института исследований в образовании имени Макса Планка (Берлин))	Берлин, Екатеринбург	Информирование и сотрудничество в рамках совместных исследовательских проектов (российское исследование «Социальная ответственность и социальное обучение в профессиональных контекстах»; немецкое исследование «Мораль в профессии») ^{***}

схожую тематику в педагогике профессионального образования, хотя пути решений иногда могли расходиться. Взаимное глобальное влияние можно обнаружить по крайней мере в эпоху программированного обучения или кибернетики в 1960–1970-х гг. Естественно, сотрудничество немецких и российских партнеров в более узком смысле началось только в последние 30 лет, когда мир все больше превращается в глобальную деревню. Таким образом, с глобальной точки зрения и в свете последних 70 лет можно выделить три этапа развития отношений между немецкими (ФРГ) и советскими/российскими специалистами и исследователями профессионального образования: перво-начально речь шла об (односторонней) информации о другой, более или менее «экзотической» системе (профессионального) образования, затем об общении между обеими сторонами и, наконец, о сотрудничестве.

Сопоставление ключевых этапов развития профессиональной школы в России и Германии, особенно в контексте динамики внедрения инноваций, качества результатов и образовательных процессов, показывает многие преимущества коллегиальности управления профессиональным образованием. Российское профессиональное образование еще в дореволюционный период утратило данную модель управления, передав все бразды в руки государства. Опыт Германии наглядно показывает, что верность традициям соуправления всеми заинтересованными сторонами даже в самые тяжелые кризисные годы приносит существенные плоды, позволяет сохранить гибкость системы профессионального образования.

Для современной России выбор перспективной модели управления профессиональным образованием становится ключевой проблемой. Работодатели стали более активными в последние 5–10 лет. Фактически сформировалась новая система квалификаций, профессиональные стандарты становятся все более и более надежной основой для разработки содержания профессионального образования.

Внедрение германского опыта по реализации элементов дуального обучения пока не столь масштабно, но весьма продуктивно. Практика доказывает, что в России имеются

перспективы развития эффективного и качественного профессионального образования.



2017 г., Москва, Международная конференция «Развитие дуального образования в странах БРИКС»



Февраль 2018 г., Ганновер. Деловая программа Международной выставки «Дидакта-2018». Дуальную систему обсуждают эксперты из Германии, России, ЮАР, Китая, Мексики, США

СОТРУДНИЧЕСТВО РОССИИ И ГЕРМАНИИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ХХІ ВЕКЕ

1

**ЗНАЧЕНИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ
ИНИЦИАТИВ ДЛЯ
РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ**

Уже с 2008 г. можно говорить о внедрении в практику российского профессионального образования идеи практико-ориентированной (дуальной) модели, направленной на сближение сфер труда и образования в условиях рыночной экономики. Единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход в основе образовательного процесса, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности – вот основные принципы компетентностного подхода, лежащего в основе федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) в России. Для успеха их реализации необходимо тесное взаимодействие образовательных организаций профессионального образования с работодателем.

Обобщению, систематизации и последовательному внедрению лучших отечественных и зарубежных практик послужили проекты Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» и Российско-Германской внешнеторговой палаты в Москве VETnet. Методическое сопровождение этих проектов ведется совместно с Федеральным институтом развития образования России (Центр профессионального образования ФИРО) и Федеральным институтом профессионального образования Германии (Отдел международного сотрудничества BIBB).

Работа над проектами позволила расширить понимание смысла термина «дуальная система обучения»: от формы обучения, предполагающей разделение теоретической и практической частей между образовательной организацией и предприятием, до системы, оказывающей влияние на развитие национальной системы квалификаций.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ, ВВЕДЕННЫЕ В ДЕЙСТВИЕ

С 2013 г. по настоящее время было сделано немало с помощью усилий Минобрнауки России (ныне – Минпросвещения России), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда

России), Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов (АСИ), Национального агентства развития квалификаций (НАРК), Федерального института развития образования (ФИРО), союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров “Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)”» (союза «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия)).

Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 гг. (распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. №349-р) определил направления, которые развиваются в России все эти годы:

- последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения;
- реализация комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях, на развитие системы среднего профессионального образования с учетом совмещения теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии;
- внесение изменений в Налоговый кодекс РФ в части мотивации предприятий к участию в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров;
- разработка предложений по совершенствованию участия представителей работодателей в попечительских и наблюдательных советах профессиональных образовательных организаций.

Последовательному внедрению в среднем профессиональном образовании (СПО) практико-ориентированной (дуальной) модели обучения способствовало несколько шагов.

В целях обеспечения практической подготовки студентов СПО с 2016 г. при координирующей роли Минобрнауки России

идет активное обновление федеральных государственных образовательных стандартов СПО. Вначале это были ФГОС СПО, разработанные в соответствии со списком 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих СПО (топ-50), утвержденные приказом Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831.

В настоящее время практически все ФГОС СПО актуализированы по аналогии со ФГОС СПО топ-50. В них учитываются требования профессиональных и международных стандартов, в рамках государственной итоговой аттестации вводится обязательный демонстрационный экзамен.

Одним из элементов, обеспечивающих практическую подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена в рамках внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, является базовая кафедра.

В соответствии с ч. 3 ст. 27 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования могут создавать кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (базовые подразделения).

В целях реализации указанной нормы издан приказ Минобрнауки России от 14 августа 2013 г. № 958 «Об утверждении Порядка создания профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы», который определяет правила создания профессиональными образовательными организациями и образовательными

организациями высшего образования базовых подразделений. За последние годы наблюдается значительная положительная динамика развития профориентации молодежи при участии региональных министерств, служб занятости, профессиональных образовательных организаций, предприятий. В рамках региональных и национального чемпионатов WorldSkills Russia обязательными являются специальные программы для школьников, получило развитие новое направление движения – соревнования по рабочим профессиям Junior Skills. В СМИ увеличилось число публикаций, связанных с популяризацией рабочих профессий.

Концепция сопровождения профессионального самоопределения в условиях непрерывности образования преемственно развивает основные идеи, заложенные в Концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывного образования (утв. совместно с Федеральным институтом развития образования и Российской академией образования в 2012 г.). Второй документ – Стратегия развития системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в 2015– 2020 годы – конкретизирует положения первого документа в системе приоритетов, направлений и задач. В работе участвуют, помимо Федерального института развития образования и Российской академии образования, фонд Олега Дерипаски «Вольное дело», Управление образования и инноваций Центросоюза России, Росмолодежь.

Проект, который активно поддерживается на правительственном и министерском уровнях с 2018 г., – «Билет в будущее», посвящен профориентации школьников 6–11-х классов¹. Он развивается в настоящее время.

В Российской Федерации действует система вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность в рамках программы «Ты – предприниматель». Министерство экономического развития РФ совместно с субъектами РФ реализует инициативы по созданию центров обучения

¹ URL: <https://bilet.worldskills.ru/>

предпринимательству на базе профессиональных образовательных организаций в ключевых отраслях развития малого бизнеса. В данных центрах осуществляется как работа с проектами стартапов, так и методическое сопровождение педагогов дополнительного образования в каждой профессиональной образовательной организации.

Одним из ключевых событий стало внесение изменений в налоговое законодательство РФ, направленных на мотивацию предприятий к участию в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

В 2017 г. Государственной думой РФ был принят законопроект «О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации предприятий к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров» (подписан Президентом РФ в июле 2017 г., изм. вступ. в силу в январе 2018 г.).

В целях преодоления отставания материально-технических ресурсов профессиональных образовательных организаций от современных требований производства в последние годы был осуществлен ряд мероприятий. В 2015 г. Минобрнауки России был проведен конкурсный отбор субъектов РФ в целях создания Межрегиональных центров компетенций (МЦК).

МЦК – это формируемый новый институт системы СПО России. Он действует на принципах государственно-частного партнерства с целью обеспечения лидерства в подготовке кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО. Отличительными функциями МЦК являются:

- организация разработки новых программ, модулей, методик и технологий подготовки рабочих кадров;
- разработка и реализация механизмов трансляции лучших практик подготовки по программам СПО;

- разработка и реализация механизмов трансляции лучших практик подготовки по программам СПО;
- осуществление образовательной деятельности по программам повышения квалификации руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций;
- реализация обмена опытом образовательных организаций по вопросам подготовки кадров.

Государственная политика в сфере среднего профессионального образования в настоящее время определяется рядом приоритетных проектов, которые курирует Минпросвещения России:

- современная образовательная среда для школьников;
- доступное дополнительное образование;
- рабочие кадры для передовых технологий;
- цифровая образовательная среда;
- национальный проект «Образование».

Важнейшее направление, развивающееся в России с 2016 г., – система независимой оценки квалификаций (НОК). НОК имеет целью подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Правовые и организационные основы НОК определены в Федеральном законе от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ.

Координатором системы является Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (далее – НСПК). Организацию работы по оценке квалификации в определенном виде профессиональной деятельности обеспечивают советы по профессиональным квалификациям (далее – СПК, отраслевые советы).

Традиционно для России оценка качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций проходит в рамках государственной итоговой аттестации (далее – ГИА). Процедура устроена так, что главными экспертами-оценщиками являются те же преподаватели, которые реализовывали образовательную программу.

Сопоставление Порядка проведения ГИА по образовательным программам СПО (утв. приказом Минобрнауки России от 16 августа 2013 г. № 968) и документов, регламентирующих независимую оценку квалификаций, показывает принципиальную возможность совмещения процедур, что позволит студентам, сдав один экзамен, получить два документа – и диплом о среднем профессиональном образовании, и свидетельство о квалификации.

С 2018 г. Национальное агентство развития квалификаций запустило пилотный проект по совмещению процедур ГИА и НОК. В пилотном проекте участвовали более 200 студентов, 62 % из них успешно справились с заданиями профессиональных экзаменов и получили два документа: диплом о среднем профессиональном образовании и свидетельство о квалификации. Выпускников, подтвердивших квалификацию, ждут на производственных площадках публичных акционерных обществ «СИБУР Холдинг», «НОВАТЭК», «КуйбышевАзот», «Тольятти-азот», «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод», АО «Сибзко», предприятиях оборонно-промышленного комплекса Урала, в группе компаний «Каспийская энергия», в том числе «Астраханском судостроительном производственном объединении», других организациях. АО «Атоммашэкспорт» гарантировало выпускникам, успешно прошедшим независимую оценку, трудоустройство по возвращении со службы в рядах российской армии.

Итоги пилотного проекта подтверждают перспективность сопряжения процедур ГИА и НОК. Более того,

модульная структура образовательных программ СПО делает возможным применение независимой оценки квалификации и при проведении промежуточной аттестации. Это укрепит позиции на рынке труда тех молодых людей, которые по разным причинам не смогли пройти весь курс обучения.

Проект продолжается в 2019 г., его результаты освещаются на сайте НАРК¹.

В то же время союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)"» проводится демонстрационный экзамен по стандартам «Ворлдскиллс Россия» в рамках государственной итоговой аттестации².

На государственном уровне запущена реализация нацпроекта «Образование» по десяти направлениям на период с 2019 до 2024 г.³

В связи с нацпроектом в числе важных инициатив в сфере профессионального образования необходимо отметить две. Это создание в субъектах РФ Центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) (поручение Президента РФ от 6 апреля 2018 г. № Пр-580). ЦОПП создается в том числе на базе лучших профессиональных образовательных организаций (как самостоятельные организации или структурные подразделения существующих организаций, реализующих дополнительные образовательные программы для взрослых, программы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, программы профессиональной ориентации) с предоставлением им возможности:

- использования совместно с другими профессиональными образовательными организациями современного оборудования для подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан по наиболее востребованным и перспективным профессиям на

¹ URL: <https://nark.ru/bc/pilotnyy-proekt-gia-nok.php>

² URL: <https://worldskills.ru/nashi-proekty/demonstratsionnyy-ekzamen/obshchaya-informatsiya.html>

³ URL: <https://edu.gov.ru/press/1103/opublikovany-informacionnye-materialy-o-nacproektah-po-12-napravleniyam-strategicheskogo-razvitiya-strany/>

уровне, соответствующем стандартам «Ворлдскиллс», в том числе по программе ускоренного обучения;

- реализации программ повышения квалификации педагогов и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций;
- проведения демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс» для лиц, освоивших образовательные программы среднего профессионального образования; Berufsbildung
- осуществления мероприятий по профессиональной ориентации лиц, обучающихся в общеобразовательных организациях, а также обучения их первой профессии.

На конкурсной основе осуществляется выделение средств из федерального бюджета на модернизацию материально-технической базы профессиональной образовательной организации, современное оснащение мастерских и лабораторий.

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ

За последние годы в России сделан колоссальный шаг вперед в развитии профессионального образования и обучения, однако по-прежнему еще существует немало нерешенных задач.

Несмотря на обсуждение экспертным сообществом вопросов построения региональной системы подготовки кадров и управления ею в течение последних лет, эти вопросы не сходят с повестки дня субъектов РФ. Завершились или еще продолжаются проекты разных организаций на федеральном уровне¹. Существуют успешные практики управления системой подготовки кадров в ряде российских

регионов (например, в Пермском крае, Республике Татарстан, Белгородской, Тамбовской областях и др.). Однако системных подходов на уровне всей страны так и не сложилось. Существует проблема управления региональными системами подготовки кадров.

Современные профессиональные организации работают в условиях многозадачности, на эффективность их деятельности влияют особенности экономического развития субъекта РФ, на территории которого они находятся; конкретных населенных пунктов (крупный или малый город, село, деревня); особые профили деятельности (медицина, образование, физкультура и спорт, сфера культуры и т. п.).

Одно из решений – построение территориально-отраслевых кластерных сетей; формирование в субъектах РФ диверсифицированного подхода к мониторингу качества СПО в соответствии с целями деятельности образовательных организаций.

Важнейший принцип управления – разделение функций и полномочий профессиональной образовательной организации с другими участниками отношений в сфере образования (участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения).

Однако построение такой системы управления существенно осложняется отсутствием консолидированной управленческой и научно-методической позиции на федеральном уровне. Вопросами построения региональной системы подготовки кадров занимается несколько организаций, которые недостаточно взаимодействуют между собой и часто конкурируют.

¹ Например, проекты Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» 2013–2016 гг., «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» 2016–2018 гг.; проект Национального агентства развития квалификаций «Подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена» 2017–2018 гг.; проект Федерального института развития образования «Разработка современной модели региональной системы подготовки рабочих кадров для передовых технологий» 2018 г.

В 2014 г. создан Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте РФ, развиваются советы по профессиональным квалификациям, идет их взаимодействие с федеральными учебно-методическими объединениями СПО по вопросам разработки или актуализации федеральных государственных образовательных стандартов и примерных программ, создаются региональные методические центры по развитию региональных систем квалификаций. Эту работу ведет НАРК.

Проект «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» ведет во всех субъектах РФ Агентство стратегических инициатив.

Сбор лучших практик ведут оба агентства.

Создаются межрегиональные центры компетенций, специализированные центры компетенций подготовки по стандартам «Ворлдскиллс Россия». В настоящее время объявлен конкурс на создание в регионах центров опережающей профессиональной подготовки.

Исследования в сфере профессионального образования ведут ФИРО, ВШЭ, МШУ «Сколково», существуют региональные филиалы РАНХиГС. Профессиональное образование без активной включенности работодателей в образовательный процесс не может быть эффективным. Остается немало нерешенных, прежде всего нормативно-правовых вопросов, создающих реальные риски для участия работодателей в управлении профессиональными образовательными организациями. Так, например, до конца не ясны механизмы взаимодействия МЦК на межрегиональном уровне (нормативные правовые, финансовые механизмы). При наделении полномочиями МЦК, например, учитывается наличие договоров с организациями работодателей. Однако это не гарантирует поддержку в дальнейшем. Возникает риск устаревания оборудования и невыполнения функционала, который возлагается на эти центры в долгосрочной перспективе.

Для наиболее эффективного взаимодействия профессиональных образовательных организаций с малым и средним бизнесом необходим региональный координатор,

обеспечивающий информационную и организационно-методическую поддержку взаимодействующих сторон.

Обучение в учебных фирмах образовательной организации не рассматривается как дуальная форма (не учитывается в показателях мониторинга качества).

Существенным ограничителем является групповая форма обучения, так как организации работодателей не готовы принимать на практику большие группы студентов и трудоустроить их впоследствии.

Проблема привлечения работодателей к управлению профессиональной образовательной организацией (ПОО) не может решаться только на уровне взаимодействующих организаций. Необходим системный государственный подход, что позволит в полной мере реализовать на практике выполнение требований Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Закон об образовании в Российской Федерации); разделить функции образовательной организации и работодателей в образовательном процессе и зоны ответственности за результат, что повысит мотивацию сторон к взаимодействию, создаст условия для построения региональных систем подготовки кадров для перехода от управления отдельными профессиональными образовательными организациями к управлению группами образовательных организаций, объединенных под руководством единого коллегиального управляющего органа с участием представителей предприятий и ПОО (функционал стратегического управления, управления ресурсами, планирование, мониторинг качества).

В 2018 г. в центре внимания сотрудничества России и Германии в рамках Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию были особая роль наставников на производстве в воспитании и обучении студентов, вопросы законодательного оформления деятельности наставников, неоднородность их деятельности (главный наставник-организатор обучения, наставник на рабочем месте и т. д.), проблема мотивации наставников.

Взаимодействие с Федеральным институтом профессионального образования Германии позволило собрать материалы не только ФРГ, но и двух стран, в которых также хорошо развита дуальная система – Австрии и Швейцарии. Это направление предполагается продолжить и расширить в последующие годы.

Опыт Германии, Швейцарии, Австрии в отношении построения системы наставничества во многом схож. Роль наставников на производстве в этих странах определяется как ведущая для обучающихся предприятий, заинтересованных в развитии производства, обеспечении качества продукции. Они видят прямую связь между результатами деятельности наставников и этими показателями. Вследствие такого отношения уделяется внимание профессиональной подготовке наставников, требования к которой закреплены на законодательном уровне. В этих странах половина – две трети выпускников общеобразовательных школ выбирают базовое профессиональное образование (в российской терминологии – СПО). И уже неоднократно было доказано, что при низкой подготовке наставников с педагогической точки зрения количество таких молодых людей существенно сокращается. Наставник становится проводником в профессии, обеспечивает качество квалификации будущего работника, является проводником корпоративной культуры. Вложения предприятий в подготовку наставников, их стимулирование в процессе деятельности окупаются за счет повышения производительности труда, качества продукции, которые производят их ученики.

Директива об инструкторах принята в Германии в 2009 г. Закон о профессиональном образовании определяет статус персонала, который обучает на предприятии. Базовый курс подготовки наставников составляет 119 ч. Возможен накопительный путь получения этой квалификации.

В настоящее время одна из проблемных зон в Германии – обучение мигрантов, не говорящих по-немецки. В связи с этим Федеральный институт профессионального образования Германии совместно с Министерством

образования и научных исследований и Министерством культуры ФРГ разрабатывает новые программы обучения наставников.

Еще один новый тип программ обучения для наставников связан с обучением в области IT-технологий.

В Австрии, так же как и в Германии, законодательно закреплены требования к обучающим предприятиям, включая наставников. Курс обучения для наставников составляет 40 модулей, которые могут изучаться поэтапно, в зависимости от приоритетов предприятий, степени подготовленности и потребностей самих наставников. Малые и средние предприятия объединяются в целях подготовки наставников.

Существуют разные программы в зависимости от сферы деятельности наставников (будут они обучать рабочих, или инженеров, или педагогов и т. п.).

В Швейцарии базовое профессиональное образование можно получить на предприятии (дуальная система), на межпроизводственных курсах и в профессионально-технической школе. Наставники классифицируются по местам обучения. Квалификация «Наставник на предприятии» – это отдельный диплом и два года практического опыта. Допуск к наставничеству непосредственно на рабочем месте возможен после курса обучения в 14 ч. Однако в дальнейшем для осуществления такой деятельности необходимо пройти курс в общей сложности в 100 ч по дисциплине «Профессиональная педагогика». Допускается также накопительный путь – одновременно 40 ч, далее оставшиеся 60 ч набираются постепенно. Качество деятельности наставника оценивается на основе его самоанализа, критерии которого определены отдельным документом – кваликартой. В ней 28 пунктов, заполненные карты обобщают комиссии по качеству и профессиональному образованию. По итогам оценки могут быть даны рекомендации по совершенствованию деятельности наставника, его профессиональному развитию, повышению квалификации.

В Российской Федерации дискуссия о наставничестве идет довольно остро в последние пять лет. В феврале 2018 г.

прошел Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов.

В рамках форума наставничество на производстве рассматривалось как один из типов наставничества наряду с наставничеством в социальной сфере, в образовании и кружковом движении, в бизнесе и предпринимательстве, без определения сущности и различий этих понятий. Указом Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 утвержден знак отличия «За наставничество», однако понятие законодательно на федеральном уровне никак не закреплено.

Как следствие, возникает множество общественных инициатив, которые существенно отличаются от наставничества на производстве. Например, существует «Объединение наставников»¹, которое в качестве ключевой задачи выдвигает объединение инициативных лидеров для содействия развитию перспективных проектов в области социально-экономического развития и создания социальных лифтов, в том числе механизмов повышения социального статуса (волонтерство).

Есть Национальный ресурсный центр наставничества², возникают различные региональные объединения и инициативы. В Свердловской и Тюменской областях второй год общественная организация «Союз наставников России» проводит встречи в формате конгресса. Так, Второй открытый конгресс наставников России на тему «Наставничество и Производительность труда 2024» прошел в Тюмени 15–16 ноября 2018 г.

В то же время при отсутствии единства взгляда на наставничество и нормативной базы, его определяющей на федеральном уровне, многие регионы России и предприятия самостоятельно решают эту задачу. Заслуживает внимания опыт немецких и российских компаний по развитию наставничества на производстве. Среди них – Первоуральский новотрубный завод, Нижегородский завод

семидесятилетия Победы, компания «Клаас», ООО «Арвато-Рус», ООО «Гиперглобус».

Несомненно, что условия и возможности этой деятельности для малого, среднего и крупного бизнеса существенно различаются. Велика значимость административной и методической помощи в этой работе на уровне регионов России.

Как правило, все вопросы, связанные с наставничеством, на предприятиях решают отделы (департаменты) по работе с персоналом. Принимается положение о наставничестве как локальный нормативный акт организации. Таким документом определяются порядок назначения наставника и закрепления за ним учеников, права и обязанности наставника, система мотивации его деятельности. Отбор наставников делают руководители подразделений. Практически все предприятия считают необходимой специальную психолого-педагогическую и методическую подготовку наставников. Среди важных тем обучения – стили общения, постановка цели и задач в обучении, контроль и оценка выполнения заданий и учебного плана, адаптация к корпоративной культуре предприятия, соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

28 февраля 2019 г. состоялось заседание Экспертного совета по среднему профессиональному образованию и профессиональному обучению при Комитете по образованию и науке Государственной думы РФ. На заседании рассматривались два основных вопроса – о внесении изменений в Закон об образовании в Российской Федерации в части совершенствования практической подготовки обучающихся и проведение итоговой (государственной итоговой) аттестации выпускников программ профессионального обучения и профессионального образования с применением независимой оценки квалификации.

Участники заседания обсуждали необходимость формализовать и закрепить в легальном поле роль

¹ URL: <http://nastavniki.com/>

² Связаться можно по адресу: contactus@mentori.ru

наставника на производстве, риски проведения практического обучения исключительно в лабораториях в отрыве от реальных условий труда, необходимость разведения учебной и производственной практики в законопроекте.

Не исключено, что на момент выхода этой книги в свет законопроект уже станет реальностью.

Очевидно, что необходимо переходить от проектов, ориентированных на развитие инфраструктуры и материально-технической базы за счет федерального бюджета, к внедрению методологических решений, направленных на качественные содержательные изменения системы профессионального образования и обучения. И для этого важна консолидация экспертного сообщества.

Необходим переход на новый перечень профессий и специальностей СПО, работа над которым ведется второй год. Требуется пересмотр подходов к классификации и стандартизации:

- разделение понятий «квалификация по образованию» и «профессиональная квалификация»;
- одна и та же квалификация по образованию служит основой формирования нескольких профессиональных квалификаций.
- цифровая образовательная среда;
- национальный проект «Образование».

Необходимо обеспечить условия для применения международных систем оценки качества профессионального образования и обучения (Туринский процесс, Международная организация труда), по которым происходит оценка российского СПО на международном уровне.

Мы прилагаем максимум усилий для консолидации работы экспертов АСИ, НАРК, союза «Ворлдскиллс», ФИРО РАНХиГС и др. в целях обеспечения качества развития российского

профессионального образования. В определенной мере решению этой задачи способствует Российско-Германская рабочая группа по профессиональному образованию, предлагая общую платформу для встреч и обсуждений, при этом и в международном контексте.

2

РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА.
ПРОЕКТ АГЕНТСТВА
СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ИНИЦИАТИВ ПО
ПРОДВИЖЕНИЮ НОВЫХ
ПРОЕКТОВ

Агентство стратегических инициатив (АСИ) совместно с Минобрнауки России (ныне – Минпросвещения России), Минэкономразвития России, Минтруда России, Минпромторгом России при методической поддержке Федерального института развития образования в 2013–2016 гг. реализовало системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

Цель реализации проекта – совершенствование модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов.

Проект был одобрен решением Наблюдательного совета под председательством Президента РФ В. В. Путина 14 ноября 2013 г.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 г. в своем выступлении В. В. Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных организаций, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».

В проекте участвовало 13 пилотных регионов:

- Белгородская область;
- Волгоградская область;
- Калужская область;
- Красноярский край;
- Московская область;

- Нижегородская область;
- Пермский край;
- Республика Татарстан;
- Самарская область;
- Свердловская область;
- Тамбовская область;
- Ульяновская область;
- Ярославская область.

Участниками проекта стали более 150 образовательных организаций, апробирующих модель дуального образования; 59 профессиональных образовательных организаций получили статус федеральных инновационных площадок. В профессиональных образовательных организациях по дуальной модели в рамках проекта обучалось более 57 тыс. студентов по разработанным под требования работодателей образовательным программам.

Участниками проекта стали также более 1 тыс. предприятий, в том числе ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Научно-производственное объединение “Сатурн”», ООО «Фольксваген Груп Рус», АО «Информационные спутниковые системы имени академика М. Ф. Решетнева», АО «Красмаш», ОАО «Пермский моторный завод», АО «Авиастар-СП», ОАО «Выксунский металлургический завод», ОАО «Волжский трубный завод» и др. На предприятиях за студентами было закреплено более 13 тыс. наставников.

В соответствии с договоренностями, достигнутыми на X заседании Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию в июне 2016 г., в Мюнхене осенью 2016 г. прошла оценка эффективности внедрения дуального обучения в России.

Российскими и немецкими экспертами совместно были проработаны критерии оценки. Ее цель – обобщить лучший опыт уже на международном уровне и определить пути дальнейшей работы, развития и совершенствования достигнутых результатов.

Федеральным институтом профессионального образования ФРГ (BIBB) был определен победитель тендера на проведение оценки – компания «Максим-Академи» из Гамбурга.

Эксперты компании провели собеседования и интервью в пилотных регионах проекта АСИ и составили отчет.

В ходе проводимого исследования оценивались текущий уровень удовлетворенности результатами проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», перспективы развития дуальной системы профессионального образования в Российской Федерации и выполнялись элементы SWOT-анализа в части определения сильных и слабых сторон, а также осуществлялось построение матрицы возможностей и угроз для системы дуального профессионального образования в Российской Федерации. Обобщенному анализу подвергались только суждения следующих категорий респондентов, участвующих в исследовании: представителей федерального уровня, представителей региональной власти и (или) координаторов проекта в регионе, представителей работодателя, представителей образовательных учреждений, наставников на производстве.

В ходе оценивания эксперты посетили восемь регионов, семь из которых являются участниками данного пилотного проекта – Свердловскую область, Красноярский край, Новосибирскую область (не является участником проекта АСИ), Республику Татарстан, Белгородскую область, Пермский край, Тамбовскую и Ярославскую области. Дополнительно к ним в процедуру оценки участвовала по собственной инициативе Новосибирская область.

Итоговые результаты реализации проекта показали: достижение поставленной в проекте цели возможно при условии взаимовыгодного партнерства органов государственной власти, работодателей, профессиональных образовательных организаций при проведении системных преобразований, выстраивающих практико-ориентированную региональную модель подготовки кадров – от профориентации до процедуры оценки профессиональной квалификации.

Изменение системы способствует созданию в субъектах РФ условий для обеспечения перехода от традиционной к целевой модели обеспечения экономики региона высококвалифицированными рабочими кадрами (рис. 1.1).

С учетом результатов реализации системного проекта АСИ «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результатов развития движения «Ворлдскиллс Россия», лучших практик кадрового обеспечения субъектов РФ был разработан Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста¹.

В соответствии с п. 16 разд. I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2 – рекомендовать органам исполнительной власти субъектов РФ совместно с Минобрнауки России, союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров “Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)”», АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» проработать вопрос внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, включающего в себя механизмы обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов подготовки кадров, внедрение элементов системы дуального обучения и системы мониторинга качества подготовки кадров – началась работа в 20 пилотных регионах России.

¹ URL: http://asi.ru/staffing/standard/RS_9.pdf

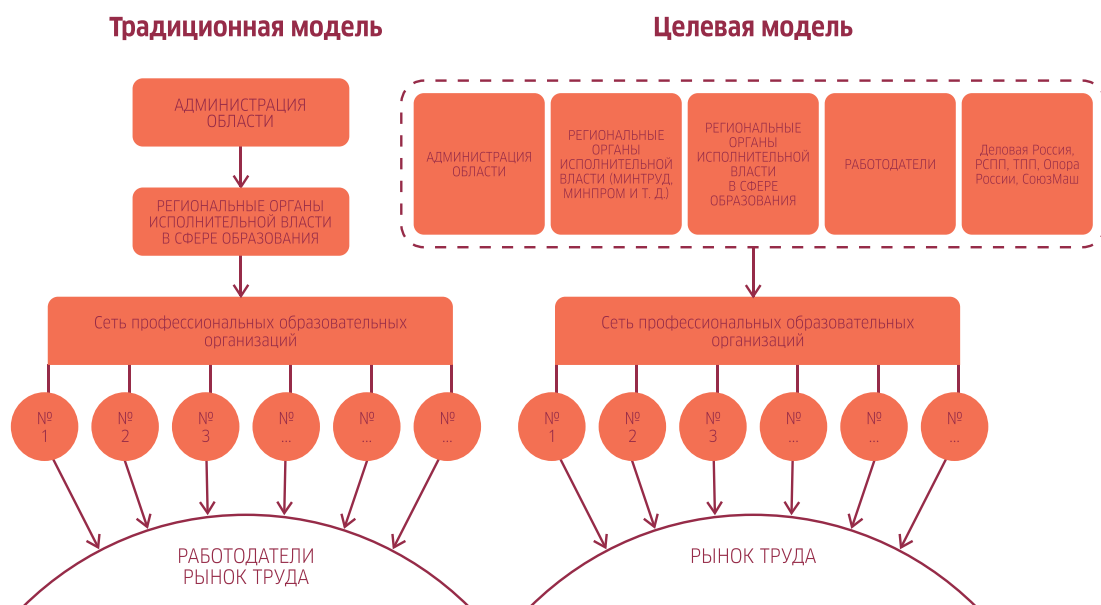


Рис. 1.1. Переход от традиционной к целевой модели обеспечения экономики региона высококвалифицированными рабочими кадрами

В пилотной апробации в 2016–2017 гг. были задействованы 310 предприятий, 208 организаций среднего профессионального и высшего образования, которые осуществляли взаимодействие по подготовке кадров по 117 профессиям. В фокусе внедрения стандарта было более 150 инвестиционных проектов, для которых разрабатывались механизмы кадрового обеспечения.

АСИ была создана открытая база данных¹ для сбора и систематизации результатов работы в российских регионах. Она действует и пополняется и в настоящее время.

На региональном и федеральном уровнях формируется экспертное сообщество по вопросам кадрового обеспечения экономики регионов и реализации стандарта. Для вовлечения максимального количества участников, организации удаленной коммуникации и выработке предложений по развитию процессов кадрового обеспечения разработана коммуникационная площадка «Кадровый стандарт»².

В каждом регионе должен быть определен координатор кадрового обеспечения – «единое окно», отвечающее за

¹ URL: www.wikiregstandard.ru

² URL: www.кадровыйстандарт.pcf

межведомственное взаимодействие по вопросу подготовки кадров.

СИСТЕМНЫЕ ЭФФЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Стандарт вводит в систему управления регионом процесс «кадрового обеспечения» как сквозной процесс, требующий межведомственного взаимодействия региональных органов власти, – от формирования требований к кадрам, необходимых для действующих и перспективных производств, до высвобождения персонала и переподготовки. Крайне важна координация между уровнями управления образования и труда – федеральным (вузы) и региональным (СПО, службы занятости). Данный подход позволяет запустить в отдельных регионах сложные коммуникации между представителями власти и работодателями.

Стандарт предусматривает выстраивание системы кадрового обеспечения под приоритетные запросы экономики: от ключевых тодатеley, инвестиционных проектов, развивающихся новых рынков и производств. Данный подход позволяет запустить разработку стратегий кадрового обеспечения и трансформацию системы профессионального образования в регионах, в том числе с учетом федеральных проектов развития системы профессионального образования.

Проект является площадкой коммуникации между регионами и позволяет формировать экспертное сообщество, которое вырабатывает целевые модели и предложения на федеральный уровень по развитию системы кадрового обеспечения, а также проекты регионального и федерального уровня.

По итогам пилотной апробации Стандарта и предложений от федеральных органов исполнительной власти (Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Минпромторг России, Роструд), крупных промышленных холдингов (ГК «Роскосмос», ГК «Росатом», «Группа ЧТПЗ», «Россети», «Сибур» и др.) разработана обновленная версия Стандарта, а также типовая дорожная карта внедрения Стандарта в субъекте РФ, которая является методической основой реализации проекта в регионах.

С 2018 г., в соответствии с поручением В. В. Путина, Стандарт реализуется во всех регионах России. Осуществляется сопровождение внедрения Стандарта в субъектах РФ со стороны АСИ при участии союза «Молодые профессионалы

“Ворлдскиллс Россия”» и профильных федеральных ведомств.

В рамках соглашений Агентством осуществляются методологическая и информационная поддержка внедрения Стандарта; содействие в обучении команд субъектов РФ; обеспечение распространения эффективных практик кадрового обеспечения; содействие в привлечении заинтересованных организаций к реализации проекта; формирование и поддержка функционирования экспертной сети в области кадрового обеспечения; выработка системных предложений и поддержка проектов по кадровому обеспечению.

Союз «Молодые профессионалы “Ворлдскиллс Россия”» в рамках соглашений осуществляет поддержку внедрения Стандарта в субъекте РФ в части развития профессионального образования в соответствии со стандартами «Ворлдскиллс» по всем направлениям работы с субъектами РФ.

Активно принимают участие в информационных и обучающих мероприятиях регионы-наставники, участвовавшие в первой пилотной апробации Стандарта. Среди таких регионов – Тамбовская область, Хабаровский край, Челябинская область, Самарская область, Белгородская область, Тюменская область, Республика Татарстан, Новосибирская область. Они представляют свои практики, оказывают консультационную помощь другим регионам.

В планах АСИ организация рабочей группы по внедрению Стандарта в субъектах РФ с включением представителей федеральных органов исполнительной власти, заинтересованных организаций, представителей органов исполнительной власти субъектов РФ, представителей АНО «Цифровая экономика», АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035», а также широкого круга представителей бизнеса с целью создания площадки взаимодействия по реализации проекта для выработки единой позиции, формирования системных эффектов от реализации проекта, оценки эффективности внедрения Стандарта, а также поддержки пилотных проектов по развитию моделей кадрового обеспечения в субъектах РФ.

3

ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ
ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ В РОССИИ.
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГЕРМАНИИ

Федеральный институт профессионального образования Германии (BIBB) с 1990-х гг. поддерживает активные рабочие связи с Федеральным институтом развития образования (ФИРО) в Москве. С 2013 г. по поручению Министерства образования Германии (BMBF) профессиональное сопровождение двусторонних рабочих групп взяло на себя центральное ведомство по международному сотрудничеству в области профессионального обучения (GOVET); это сопровождение дополнило уже существующую кооперацию между институтами BIBB и ФИРО.

Предпосылкой для успешного сотрудничества на партнерских условиях стали выявление открытых вопросов в той или иной части системы профессионального образования и готовность партнеров при получении консультаций немецкой стороны предпринимать необходимые шаги и предоставлять необходимые временные и финансовые ресурсы.

ПРОЕКТ «ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Начало более тесному сотрудничеству положила учебно-ознакомительная поездка, совершенная в декабре 2012 г. Натальей Золотаревой, занимавшей в то время должность директора департамента в Министерстве образования. Вместе с коллегами из ФИРО она посетила институт BIBB в Бонне. Во время визитов в учебные заведения (профессиональные школы) и на предприятия, а также по итогам проведенных с научными сотрудниками BIBB бесед российские эксперты выявили ключевой элемент для первых шагов на пути сотрудничества: усовершенствованная и выстроенная по единому стандарту профессиональная подготовка педагогов, работающих в техникумах и колледжах, а также на предприятиях.

Результатом этой поездки стала разработка комплексного проекта, рассчитанного на четыре года, в области повышения квалификации педагогических работников системы среднего профессионального образования. Он включал в

себя разработку, оформление, и апробацию материалов, ориентированных на дуальное образование, но при этом разработанных специально для российских условий применения.

Особое внимание в этой связи было уделено проекту современной информационной и учебной интернет-платформы, которая, будучи наполненной содержанием неизменно высокого качества, получила широчайшее распространение на всей территории России. Эта платформа стала российским аналогом хорошо зарекомендовавшего себя портала института BIBB foraus.de, предназначенного для инструкторов, с его проектом «Сервис по организации текущей деятельности в области образования и повышения квалификации инструкторов в целях непрерывного развития и повышения качества профессионального образования на производственных предприятиях».

СТАРТ В 2013 Г.

Германо-российское сотрудничество в области профессионального образования сопровождалось на двух уровнях: на уровне руководства управление проектом осуществлялось Российско-германской рабочей группой по профессиональному образованию, заседания которой проводились ежегодно. На рабочем уровне в преддверии заседаний рабочей группы проходили регулярные технические совещания по планированию совместной деятельности. На них с большим интересом отслеживались и отмечались достигнутые в этой области успехи и развитие кооперации, а также принимались решения о дальнейших стадиях реализации проекта. На рабочем уровне с германской и с российской стороны выполнением пакетов рабочих заданий занимались два человека, каждому из которых оказывал поддержку ряд других специалистов из различных институтов и организаций.

Поначалу предпринимались меры по укреплению доверия, которые помогли организовать конкретные шаги по реализации и внедрению системы обучения, ориентированного на действие. С этой целью институт BIBB

пригласил на недельный тренинг в Берлин группу экспертов из российских пилотных регионов. Одной из целей поездки была подготовка к сдаче немецкого аттестационного экзамена на получение квалификации инструктора и проведение тестового экзамена. Задачей участников было ознакомиться с педагогическим минимумом для преподавателей на производствах и в профессиональных школах как с инструментом для развития персонала, в том числе и в своих регионах.

Участники познакомились с дуальной системой во всех ее нюансах, в этом им непрерывно помогали русскоязычные эксперты. Затем полученный ими опыт был учтен при формировании региональной политики в области профессионального образования.

ФИРО и BIBB за эти годы совместно разработали программу повышения квалификации для педагогических работников системы среднего профессионального образования с целью развития и системного внедрения инновационной дидактики и методики, в рамках которой по-новому понимается роль преподавателей. Авторитарный учитель в классе должен уступить место модератору, стремящемуся привлечь и направлять внимание молодых людей. Учебный материал будет лучше всего усваиваться молодыми людьми в том случае, если они смогут увидеть в нем пользу для своей будущей профессии. Немецкие и российские консультанты – специалисты из сферы промышленного производства – сравнили имеющийся материал с данными о преподавателях в профессиональных образовательных организациях и на предприятиях и адаптировали его с учетом рекомендаций российских партнеров.

На практическом семинаре, состоявшемся в г. Минеральные Воды в мае 2013 г., были представлены первые результаты накопленный опыт. На семинаре также подробно рассматривались такие темы, как роль педагогических работников системы профессионального образования и квалификация наставников на производстве. Еще одна группа экспертов прошла тренинг и была опрошена в рамках проведения анализа потребностей в повышении

квалификации. Полученные результаты послужили основой для создания интернет-портала «Профмаяк».

В онлайн-опросе, который впоследствии был проведен в колледжах 10 регионов, приняли участие около 300 экспертов в области российской системы профессионального образования. При подведении итогов была получена следующая картина: российское профессиональное образование имеет женское лицо (25 % мужчин и 75 % женщин). Большая часть опытных преподавателей работает в учебных заведениях на среднем этапе своей трудовой деятельности (почти 50 % опрошенных были в возрасте 25–45 лет, более трети – старше 46 лет). По ответам также было видно, с каким энтузиазмом преподаватели выполняют свою работу. Несмотря на невысокие заработные платы, педагогов воодушевляет работа с молодежью, они ценят свой коллектив и график работы. Однако им хотелось бы получать больше поддержки в составлении актуальных материалов для занятий.

Около 80 % опрошенных самостоятельно разрабатывают учебные материалы для занятий. Отвечая на вопрос о формах обучения, преподаватели отметили проектную работу, фронтальное обучение, работу в группах и индивидуальные консультации. Дидактические онлайн-инструменты на тот момент особой роли еще не играли. В ответах на вопрос об улучшении организации учебного процесса чаще всего упоминалось использование материалов в электронной форме. На вопрос о сохранении качества подробные ответы не давались.

Свободный доступ к качественным материалам оказался очень важен для всех опрошенных. Как показывает опыт, обеспечить методическую поддержку после проведения практических семинаров не всегда представлялось возможным. Более подробные беседы с российскими экспертами в области профессионального образования выявили также потребность в обмене опытом, в частности говорилось о возможности поделиться накопленным опытом с коллегами и совместно с ними проанализировать его. Использование компьютера было оценено опрошенными как важный фактор, однако навык уверенного активного

владения им или же составления собственных электронных учебно-тренировочных материалов был расценен как менее важный. Мотивация к прохождению обучения для реального применения навыков работы на компьютере во время занятий (после соответствующего повышения квалификации) была оценена как высокая.

Так возникла и начала воплощаться идея разработки интернет-портала, посвященного профессиональному образованию, по примеру собственного проекта института BIBB foraus.de, чтобы всесторонне освещать всю наиболее важную информацию для педагогов профессионального образования и обучения, включая наставников на производстве. Качество информации должно было достигаться при помощи подбора соответствующего контента и маркетинговых мероприятий. Для того чтобы оказать реальное позитивное влияние на культуру проведения занятий и на кооперацию между местами проведения обучения, портал должен был быть востребован на всем русскоязычном пространстве и предоставлять информацию с грамотной расстановкой акцентов, демонстрируя, какие дополнительные преимущества полчат от его использования педагогические работники системы профессионального образования. Для компаний и их отделов кадров портал должен был стать надежным источником качественной информации, необходимой им для производственной части обучения. Таким образом, они получали доступ к основной актуальной информации о новых тенденциях развития в системе профессионального образования. Надежность гарантировалась тем, что проект реализовывался в государственном учреждении ФИРО (после передачи проекта в конце 2017 г. – в НАРК). Еще одним преимуществом оказалось то, что портал давал возможность учреждениям, предлагающим образовательные услуги, через свою платформу выйти на их целевые группы, а также получить информацию о состоянии профессионального образования в России.

Портал¹ ликвидировал барьеры и предрассудки, продемонстрировал способы реализации концепции

ориентированного на практику образования при помощи примеров передовых практик из регионов, а также из Германии.

При руководстве проектом институт ФИРО получал поддержку со стороны московского Гёте Института. Все содержание в период 2013–2017 гг. разрабатывалось совместно и публиковалось с учетом особенностей соответствующих целевых групп.

СОДЕРЖАНИЕ ДЛЯ ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛА «ПРОФ-МАЯК»

Когда было принято решение об интернет-портале, в первую очередь потребовалось создать его содержание – солидную базу актуальных и вызывающих интерес материалов: новые российские материалы, которые следовало быстро внедрить в практику профессионального образования, адаптированные к российским реалиям немецкие материалы тренингов, также было нужно, не откладывая, распространять примеры из практики регионов. Все содержание должно было иметь гарантированное качество и быть доступным в любое время; файлы должны были иметь небольшой размер для упрощения и ускорения их скачивания. В связи с ограниченными ресурсами – как рабочим временем специалистов, так и финансированием – сделать это было непросто, но тем солиднее получился достигнутый результат.

СЛОВАРНО-СПРАВОЧНОЕ ПОСОБИЕ (ГЛОССАРИЙ) «ДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ» И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОФЕССИИ «ПРОМЫШЛЕННЫЙ МЕХАНИК»

Первостепенное значение имело согласование терминов и понятий, принятых в системе профессионального образования обеих стран, поэтому на первом этапе сотрудничества в 2013–2015 гг. было организовано

¹ Российский вариант интернет-платформы называется Prof-Mayak.ru (после переноса в 2017 г. находится по адресу: <https://nark.ru/bc/>).



Проект Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высоко-технологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования»

несколько учебных поездок в институт BIBB и другие немецкие учреждения профессионального образования, где коллеги из ФИРО познакомились с концепцией «завершенного действия» и проанализировали ее применительно к системе профессионального образования в Российской Федерации.

В оживленных дискуссиях на профессиональные темы эксперты вскоре пришли к выводу, что общее понимание терминов «обучения, ориентированного на действие», «завершенного действия» необходимо, для того чтобы ими могли правильно пользоваться практикующие педагоги на предприятиях и в образовательных организациях, в связи с чем понадобилось составить словарно-справочное пособие, содержащее простое и понятное объяснение терминологии. С этой целью немецкая сторона предложила около 300 терминов из немецкой практики производственного обучения, распределенных по трем разделам, которые были переведены, а прокомментированы и отредактированы российской стороной (ФИРО).

Российские партнеры определили три основных раздела словарно-справочного пособия.

1. Правовые основы дуальной системы образования с описанием содержания нормативных документов, таких как положения об обучении и договоры учащихся с предприятием о профессиональном обучении.
2. Психолого-педагогическая и методическая подготовка преподавателей и инструкторов по теме обучения, ориентированного на действие, для подготовки специалиста, соответствующего потребностям рынка труда.
3. Процессы и механизмы независимых экзаменов в системе дуального профессионального образования, открытость и гибкость системы, а также обучение инструкторов на производстве.

Таким образом, появился немецко-русский глоссарий, ставший со временем серьезным подспорьем для общего понимания немецкого подхода к обучению, ориентированному на действие. Он представлен как в печатной, так и в электронной форме.

Препятствием при внедрении дуальных элементов в систему профессионального образования, где главную роль играют профессиональные образовательные организации, является сведение воедино образовательных и профессиональных стандартов с требованиями к оценке квалификации выпускников. BIBB разрабатывает вспомогательные материалы, рекомендации по основам подготовки для многих профессий. В них можно в одном обзоре найти требования регламентов профессий (аналог российских образовательных и профессиональных стандартов), рамочные учебные планы профессиональных школ, экзаменационные материалы, а также примеры из практики.

Больше года длились перевод взятого для интернет-портала в качестве примера пособия методических рекомендаций BIBB по профессии «Промышленная механика» и адаптация их перевода к российским реалиям. В настоящее время планируется подготовка еще одного аналогичного текста. Такие материалы оказываются полезными как для широкого круга педагогов профессионального образования и обучения, так и конкретно для участников российско-германского проекта VETnet, который координирует Российско-Германская внешнеторговая палата в Москве¹.

«Исследование систем образования и практическая деятельность в сфере профессионального образования (в рамках науки, политики, практики, коммуникации) являются предпосылками для современных немецких регламентов профессий, которые разрабатываются в институте BIBB. Решения о структуре образования, о подлежащих развитию компетенциях и о требованиях, предъявляемых на экзаменах, являются результатом подробных профессиональных дискуссий между специалистами в этой области и экспертами из института BIBB. Методические рекомендации зарекомендовали себя на практике в качестве важной поддержки при создании благоприятных условий для беспрепятственного применения новых регламентов профессий в интересах как обучающих предприятий, так и обучающихся» (профессор Х. Эссер в предисловии к изданию

«Организация обучения по специальности "Механик литейного производства"», 2018).

Портал «Проф-маяк», посвященный профессиональному образованию, за три года своего развития (2013–2016) стал в русскоязычном языковом пространстве ценным источником информации для всех интересующихся этой темой. Маркетинговая поддержка осуществлялась при помощи участия в выставках, практических семинаров, сайтов в интернете, социальных сетей, рассылок по электронной почте, а также при участии Гёте-Института в Москве. Использование портала в качестве платформы для публикации удачных примеров из практики профессионального образования и обучения стало постоянным.

ГРАФИЧЕСКИЕ ВИДЕОРОЛИКИ

Для того чтобы в еще более доступной форме представить немецкий контент и дать партнерам возможность им пользоваться, следовало рассказать о механизмах дуального образования современным и наглядным способом. В этом помогают так называемые клипы в форматах «скриббл», «анимационный дизайн» или «комиксы». Речь идет о коротких видеороликах с пояснениями, в которых при помощи рисунков, содержания и логики наглядно объясняется та или иная тема обучения. Они упрощают содержание, не делая его при этом банальным. Поскольку эти ролики не зависят от контекста, их можно также использовать и для других порталов, находящихся на стадии разработки. Таким образом, после подробного согласования с российскими партнерами, появились шесть таких графических анимированных клипов на русском и английском языках по следующим темам:

- этапы профессионального образования с ориентацией на действие;
- использование и анализ рабочих процессов;

¹ Текст доступен по ссылке: <https://firo.ranepa.ru/mezhdunarodnoe-sotrudnichestvo/rossijsko-germanskaya-rabochaya-gruppa-po-professionalnomu-obrazovaniyu-promyshlennyj-mekhanik>

- от рабочего процесса к профессиональной среде;
- разработка учебно-производственных заданий;
- комбинация методов преподавания как залог успеха;
- определение и оценка компетенций.

Видеоролики рассчитаны на целевую группу «педагогические работники системы профессионального образования», отражают культурные аспекты дидактики дуальной системы с целью мотивировать по-другому взглянуть на образование и опробовать новые методы. Собственный опыт и методы предлагалось обогатить новыми приемами работы. Важно было усилить мотивацию к преподаванию, показать, что нужно не бояться по-другому организовать учебные занятия или же начать обучение на предприятии. Значительный объем содержания необходимо было представить в сокращенной форме при помощи хорошей драматургии. Видеоролики должны были легко интегрироваться в содержание портала и станицы на Facebook. И эта задача была решена¹.

В 2017 г. на очередном заседании Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию было решено завершить проект по созданию интернет-портала и передать его для действия на постоянной основе в России. Национальное агентство развития квалификаций выразило готовность провести эту работу, согласившись также сохранить имеющуюся архитектуру и взять на себя актуализацию данных, а также редактирование. Впоследствии «Проф-маяк» был преобразован в «Базовый центр подготовки рабочих кадров»².

ВЫВОДЫ

В качестве промежуточных результатов сотрудничества в 2013–2019 гг. следует отметить, что партнеры создали

устойчивую платформу взаимодействия, позволяющую продуктивно совместно решать исследовательские и прикладные задачи.

Однако предстоит проделать еще немалый путь до реализации более масштабных целей: благодаря системному внедрению дуальных элементов в региональные структуры профессионального образования РФ улучшается качество образования; вследствие разделения мест проведения обучения повышается готовность компаний предлагать более длительные и тем самым более продуктивные практические занятия; благодаря согласованности действий между участниками учебного процесса повышается эффективность организации.

Участие немецких коллег, проводящих консультации, укрепило доверие к этому новому направлению профессионального образования в России. Усилившиеся за это время тенденции перехода на цифровые технологии в глобальных цепочках создания прибавочной стоимости в сферах производства и оказания услуг способствуют более тесному сплочению всех участников образовательного процесса на международном уровне и обсуждению того, какие меры могут предпринять системы профессионального образования разных стран, для того чтобы соответствовать требованиям, предъявляемым к образованию специалистов во времена автоматизации, роботизации и искусственного интеллекта. А поспособствовать этому могут расширение международного диалога и активное общение специалистов.

¹ Видеоролики доступны по ссылке: https://bc-nark.ru/media_library/modules/

² URL: <https://nark.ru/bc/>



4

**ФОРМИРОВАНИЕ И
РАЗВИТИЕ СЕГМЕНТА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ В
РАМКАХ ПРОЕКТА VETnet
РОССИЙСКО-ГЕРМАНСКОЙ
ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ПАЛАТЫ
В МОСКВЕ**

В октябре 2013 г. Федеральное министерство образования и науки Германии (BMBF) совместно с Союзом торгово-промышленных и внешнеторговых палат Германии (DIN K) в рамках новой стратегической концепции «Экспорт профобразования», разработанной Союзом, запустило проект VETnet (Vocational Educational Training) в 11 странах: Китае, Бразилии, Индии, Италии, Испании, Португалии, Греции, Латвии, Словакии, Таиланде и России. Цель проекта – внедрение элементов и структур дуального профессионального обучения по немецкой системе стандартов, которые соответствуют потребностям бизнеса.

Спрос на квалифицированные рабочие кадры в России неуклонно растет благодаря развитию промышленного сектора. Поэтому как у немецких, так и у российских предприятий возникает вопрос: где взять необходимых специалистов, которые смогут работать на современном оборудовании и выпускать конкурентоспособную продукцию? В России данный проект вписывается в Стратегическую концепцию Президента РФ В. В. Путина, в которой среди прочего заявлено о необходимости внедрения «новой, эффективной модели образования для обеспечения страны высококвалифицированными кадрами».

С конца 2013 г. в рамках проекта VETnet Российско-Германская внешнеторговая палата оказывает своим компаниям-членам помощь в процессе создания, а также подготовки и реализации дуального профессионального образования. Цель программы – подготовка квалифицированных и соответствующих требованиям конкретного предприятия специалистов, а также содействие российской молодежи в получении качественного образования с перспективами на профессиональный и карьерный рост.

В сентябре 2014 г. в четырех регионах России совместно с компаниями-партнерами «БауТекс», «Гиперглобус», «Зельгрос», «Арвато Рус» Российско-Германская палата запустила пять пилотных проектов по следующим профессиям: мехатроник, оператор контактного центра, мясник, повар, пекарь-кондитер. В настоящее время проект успешно реализуется в семи регионах на базе восьми предприятий. К программе дуального образования присоединились такие представители бизнеса, как «Клаас», «Эндерс», «АйЭйчДжи Групп», «ИКЕА». Студенты обучаются также по следующим профессиям: промышленный механик, специалист

по металлообработке, специалист по складской логистике, специалист розничной торговли, специалист гостиничного бизнеса.

В январе 2016 г. первые шесть выпускников проекта VETnet прошли обучение и успешно сдали экзамены по профессии «Оператор контактного центра» в компании «Арвато Рус» в сотрудничестве с Ярославским автомеханическим колледжем.

В 2018 г. 79 студентов успешно завершили обучение по дуальной системе. В 2018–2019 учебном году по программе дуального образования учатся более 80 будущих специалистов.

В 2014 г. Российско-Германской внешнеторговой палатой была создана Комиссия по профессиональному образованию, целью которой является решение вопросов в области профобразования. В частности, Комиссия занимается постоянным повышением качества обучения, принимает решения о представленных Внешнеторговой палатой нормам организации и обеспечения качества профессионального образования.

За прошедшие годы в особом фокусе проекта было немало важных тем, среди наиболее интересных – обучение наставников на производстве и проведение процедуры итоговой аттестации на принципах независимости и объективности.

Российско-Германская внешнеторговая палата организывает обучающие семинары для мастеров-наставников производства Train-the-Trainer на базе концепции Ada International («Международные стандарты обучения обучающихся»).

В Германии в рамках подготовки преподавательского состава реализуется хорошо зарекомендовавшая себя за многие годы применения практическая концепция «Обучение обучающихся», предлагающая единые стандарты квалификации в соответствии с немецкими требованиями пригодности преподавательского состава. Существующий спрос на данную концепцию среди немецких предприятий за рубежом способствовал развитию применимой во всем мире концепции квалификации «Международные стандарты обучения обучающихся», которая была приспособлена к общим условиям обучения в конкретной стране. На основании лицензии Общества профессионального образования DIN K (DIN K-Bildungs-GmbH) Российско-Германская внешнеторговая



Das Auto.



Das Auto.



ООО «Фольксваген Груп Рус» в Калуге – основоположник развития дуальной системы в России. Активный участник проекта VETnet и самостоятельно работающее обучающее предприятие, готовое делиться своим опытом

палата предлагает предприятиям в России уже на протяжении трех лет такие семинары в соответствии с требованиями российских стандартов обучения. Целью обучающих семинаров являются передача основополагающих педагогических профессиональных навыков и повышение квалификации, а также обмен опытом между мастерами производственного обучения и наставниками на производстве. Таким образом, курс обучения наставников развивает профессиональные навыки, навыки использования методов обучения, социальную и индивидуальную компетенцию будущих наставников.

Курс состоит из четырех блоков:

- проверка предпосылок обучения и планирование обучения;
- подготовка образовательного процесса и содействие в приеме на работу учащихся;

- процесс обучения;
- завершение обучения.

Ведутся практико-ориентированные, интерактивные занятия, включающие работу с документами в группах, анализ документов под руководством преподавателя курса, а также совместную разработку документов и материалов, обеспечивающих организацию практического обучения в среднем профессиональном образовании.

По окончании курса участники сдают письменный и практический экзамены, где наставники демонстрируют свои навыки работы со студентами. После успешной сдачи экзаменов «выпускникам» выдаются удостоверения о прохождении курса повышения квалификации.

В 2018 г. подобный курс успешно окончили 32 наставника.

В проект VETnet вошли восемь российско-немецких компаний, в том числе компания «БауТекс» (г. Гусь-Хрустальный), являющаяся одним из крупнейших производителей стекловолоконной продукции и ведущим дистрибьютором сырья для производства стеклопластиков.

Компания «БауТекс» начала реализацию дуальной программы обучения по профессии «Мехатроник» в 2014 г. совместно с Гусь-Хрустальным технологическим колледжем. Это стало возможным благодаря проекту VETnet, поддержке Российско-Германской внешнеторговой палаты и инициативе генерального директора предприятия Ахима Луттера.

Предприятие начинало очень важный и актуальный проект с нуля. В России не существовало профессии «Мехатроник» и, соответственно, не было стандартов, учебной литературы, материально-технической базы, на которой можно было бы готовить высококлассных специалистов. Совместно с колледжем и Внешнеторговой палатой были разработаны учебный план и программа профессионального обучения, переведены на русский язык немецкие стандарты обучения и учебная литература. Эти материалы первоначально согласовывались с официально утвержденными в России федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования по родственным профессиям и специальностям. В настоящее время в России официально утверждены профессиональный стандарт и ФГОС СПО по мехатронике. Опыт подготовки мехатроников в Гусь-Хрустальном распространяется благодаря проведению семинаров и конференций, публикациям, взаимодействию между образовательными организациями из разных регионов России.

По мере движения вперед при поддержке Департамента образования Владимирской области была создана лаборатория мехатроники при Гусь-Хрустальном технологическом колледже, которая в настоящее время является Центром проведения демонстрационного экзамена и Специализированным центром компетенций «Мехатроника и мобильная робототехника».

Дуальная образовательная программа «Мехатроник» со сроком обучения 1 год 10 месяцев стартовала 1 сентября 2014 г. Первыми учениками стали студенты 3-го курса по специальности «Компьютерные сети» Гусь-Хрустального технологического колледжа. В 2015 г. компания «БауТекс» заключила договор о реализации дуальной программы профессионального обучения «Мехатроник» на базе специальности «Автоматизация технологических процессов и производств» с Гусь-Хрустальным стекольным колледжем. В настоящее время на предприятии проходят практику 14 студентов.

С целью отбора в группу дуального обучения проводятся вступительные испытания, включающие три этапа: письменный экзамен, психологическое тестирование и собеседование с работодателем.

Программа профессионального обучения разработана на основе немецкого рамочного учебного плана обучения. Ежегодно программа корректируется и обновляется с учетом требований профессиональных стандартов и изменениями в технологическом процессе предприятия. В результате чего организация учебного процесса максимально ориентирована на производство.

Практика на предприятии полностью направлена на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте. Для каждого студента, с которым заключен ученический договор, гарантирующий ежемесячную стипендию в размере минимальной оплаты труда и трудоустройство после окончания обучения, разработан индивидуальный план и график обучения. Результаты обучения фиксируются в дневнике, который ведет обучающийся и контролирует наставник на предприятии. С точки зрения компании, система наставничества на предприятии важна для работы как с вновь принятыми работниками, так и со студентами. Цели и задачи такой работы близки, а результаты напрямую влияют на качество производства.

На предприятии для функционирования системы наставничества формируется группа наставников, в состав которой входят работники предприятия, отвечающие установленным требованиям и прошедшие специальное обучение и подготовку. Критерии отбора наставников следующие:

- добровольное желание работника быть наставником;
- инициатива/согласие руководителя структурного подразделения;
- умение обучать;
- опыт работы в компании не менее одного года;
- опыт работы в профессиональной сфере деятельности не менее одного года;
- положительная деловая репутация работника;

- отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины.

Наставник-организатор обучения проводит вводные и практические занятия с группой студентов, помогает наставникам-инструкторам грамотно организовать обучение студентов. На рабочих местах наставник-инструктор курирует работу двух-трех студентов.

По итогам профессионального обучения проводится выпускной экзамен с целью определения действительного уровня подготовки студента после прохождения всех необходимых тем обучения, изученных в колледже и на предприятии.

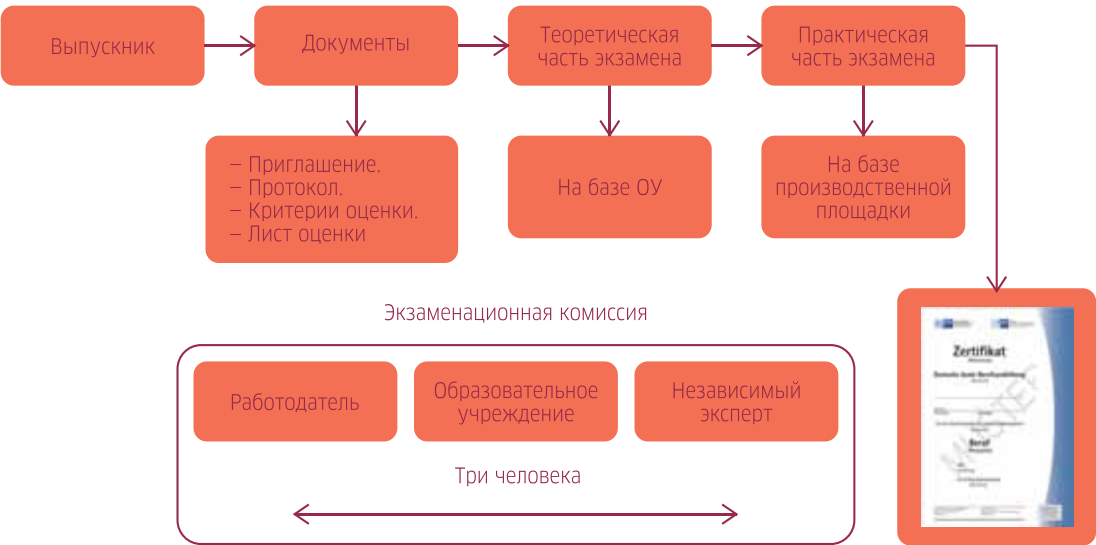


Рис. 1.2. Процедура проведения экзамена

Экзамен, проводимый совместно колледжем, предприятием и Внешнеторговой палатой состоит из следующих этапов:

- разработка и согласование экзаменационных заданий;
- утверждение состава экзаменационной комиссии, подтверждение квалификации экзаменаторов;
- подготовка членов экзаменационной комиссии для проведения выпускного экзамена (Российско-Германская внешнеторговая палата проводит специальный обучающий семинар) с выдачей свидетельства о членстве в экзаменационной комиссии;

- подробное согласование процедуры проведения экзамена.

Для проведения итогового экзамена собирается экзаменационная комиссия, в состав которой входят эксперт с производства, преподаватель специальных дисциплин из колледжа и специальный эксперт из Германии из Торгово-ремесленной палаты.

Выпускной экзамен состоит из двух частей: проверяется теоретическая подготовка студента и его практические навыки. Письменная часть экзамена подготавливается на основе немецкого стандарта проведения экзамена по программе дуального обучения. Вопросы с вариантами



Рис. 1.3. Принципы организации выпускного экзамена при Внешнеторговой палате

ответа и вопросы открытого типа со свободным ответом составляются по материалам, которые студенты должны освоить в течение учебы в колледже и на производстве.

Практическая часть экзамена в полном объеме охватывает специфику производственной практики, учебных материалов и тренажеров в колледже. Задания готовятся экспертами из Германии совместно с наставниками студентов на предприятии. Практическая часть включает в себя различные задания: изготовление деталей, разработка пневматической схемы и подключение пневматических элементов, поиск неисправностей и т. д.

Для проведения итогового экзамена специалистом из Германии совместно с наставником студентов разрабатываются критерии оценки практического экзамена. Для проведения заключительной части практического экзамена, которая проходит в виде устной беседы, наставник от предприятия подготавливает экзаменационную форму с профессиональными вопросами по материалам, изученным студентами согласно карте прохождения обучения и оценкам наставника (рис. 1.2, 1.3).

Первый выпуск в количестве четырех человек состоялся в 2016 г. За 2017–2018 гг. еще девять студентов успешно сдали выпускной экзамен по немецким стандартам.

Опыт компании «БауТекс» показывает, что дуальная модель обучения повышает мотивацию, практико-ориентированность обучения, а следовательно, и качество профессиональной подготовки, что дает возможность предприятию получить на выходе готового специалиста.

Студенты, обучающиеся по дуальной модели обучения, дважды участвовали в чемпионатах для молодых профессионалов «Ворлдскиллс Россия». На серьезных соревнованиях молодые люди смогли продемонстрировать достойный уровень подготовки, став победителями и призерами регионального чемпионата «Молодые профессионалы» Владимирской области по компетенции «Мехатроника».

В настоящий момент по итогам обучения все студенты, участвовавшие в программе профессионального дуального образования и успешно сдавшие выпускной экзамен, приняты на работу на предприятии и являются полноценными членами коллектива «БауТекс».



Студенты и преподаватели,
участвующие в проекте.
Крайняя слева – Марина
Кругликова, Гёте-Институт
в Москве

5

**НЕМЕЦКИЙ ЯЗЫК В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ЖИЗНИ: КЛЮЧЕВАЯ
КВАЛИФИКАЦИЯ ДЛЯ
КАРЬЕРЫ**

На фоне продолжающейся глобализации мировой экономики все большее значение для успешной трудовой деятельности приобретает языковая компетенция. Если раньше международные контакты попадали в основном в сферу ответственности руководящего звена, то сейчас работа с иностранными клиентами стала повседневной обязанностью и для многих обычных сотрудников. Как российские учреждения среднего профессионального образования отреагировали на эти вызовы?

Когда Российская Федерация приняла решение внедрить практико-ориентированную систему дуального образования, опираясь именно на немецкую модель, московский Гёте-Институт увидел в этом шанс привлечь внимание к преподаванию немецкого языка в российских учреждениях среднего профессионального образования. Гёте-Институт проанализировал ситуацию. Сколько в России учреждений СПО? Как в них проводятся уроки немецкого языка? И для каких профессий наиболее востребовано знание немецкого языка как иностранного?

Анализ показал, что в 190 колледжах в Российской Федерации немецкий язык уже преподается. Прежде всего знание немецкого языка необходимо для следующих профессиональных областей: строительство, автопромышленность, возобновляемые источники энергии, транспорт, бытовая техника и туризм. Все опрошенные учреждения СПО проявили живой интерес к интернационализации образования и сотрудничеству с Гёте-Институтом.

Самыми острыми проблемами были названы следующие: отсутствие специальных курсов повышения квалификации для преподавателей немецкого языка в профессиональных образовательных организациях. Кроме того, наблюдается нехватка актуальных учебных материалов и методик, а имеющиеся учебные пособия не учитывают реальную жизнь учащихся. Но самым важным вопросом единогласно был назван огромный спрос на программы обмена для российских студентов профессиональных образовательных организаций. Исходя из полученных результатов этого опроса, московский Гёте-Институт в

2014 г. составил план действий по развитию обучения немецкому языку в сфере профессионального образования, который предусматривает:

- повышение престижа и востребованности немецкого языка как учебного предмета;
- профессиональные программы обмена с Германией для учащихся учреждений СПО;
- повышение методической квалификации преподавателей;
- знакомство обучающихся с деятельностью (немецких) фирм, благодаря которому удастся перекинуть мост из классной комнаты к работе предприятия;
- связь профессиональных дисциплин и немецкого языка на основе CLIL-метода.

Проведенные Гёте-Институтом в Москве мероприятия, разработанные стратегии и учебные материалы были внедрены практически во всех сферах, и результат не заставил себя ждать. Свыше 1500 учащихся приняли участие в конкурсах Гёте-Института, в которых они продемонстрировали свои знания немецкого языка и практических дисциплин.

Следующей инициативой уже в 2017 г. стало предоставление российским государственным учреждениям СПО с преподаванием немецкого языка в дар комплекта учебных материалов из базового и специального пакетов по выбору. Специальная часть включает материалы для конкретной профессиональной области (медицина, туризм или строительство). Предложением воспользовались 13 колледжей.

КОНЦЕПЦИИ И СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целом результаты реализации программы Гёте-Института можно поделить на три сферы деятельности.

1. НЕМЕЦКИЙ ЯЗЫК ДЛЯ ПРОФЕССИИ И КАРЬЕРЫ: УЧЕБНАЯ ФИРМА. ÜBUNGSFIRMA

Учить немецкий при помощи учебной фирмы: это предложение для преподавателей и учащихся базируется на концепции учебной фирмы с немецким языком как иностранным, которая становится связующим звеном между повседневной жизнью и изучением немецкого языка и тем самым следует важному принципу преподавания – «ориентация на практические действия». Учащиеся самостоятельно основывают учебную фирму, в которой они могут действовать, получая при этом ключевые для профессиональной деятельности навыки, такие как умение работать в команде, уверенно вести переговоры, проявлять собственную инициативу. Они знакомятся с трудовыми буднями и моделируют те ситуации, в которых им необходимо владеть немецким языком как иностранным. Они узнают, какие формулировки следует применять в деловой переписке на немецком языке и как вести переговоры с клиентами и партнерами. Кроме того, они проходят все процедуры, связанные с подачей заявления на участие в конкурсе на свободную вакансию. Программа «Немецкий язык для профессии и карьеры» предлагает инновационную методическую концепцию, которая – даже при небольшом количестве часов в неделю – дает учащимся шанс подготовиться к различным ситуациям профессионального общения¹.

2. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Чтобы целенаправленно повышать квалификацию преподавателей немецкого языка в учреждениях СПО, профессиональных образовательных организациях, Гёте-Институт в Москве разработал комплексное повышение квалификации «Немецкий язык для профессии и карьеры» в режиме онлайн. В его рамках преподаватели учатся работать с концепцией учебной фирмы, чтобы по итогам повышения квалификации они могли оказывать помощь студентам в их самостоятельной работе. То, что это предложение пользуется спросом, показывает число преподавателей, которые прошли курс повышения квалификации: им уже воспользовался

671 учитель немецкого языка, из них 203 – преподаватели колледжей. Учебные материалы в рамках программы «Немецкий язык для профессии и карьеры» используются в более чем 100 образовательных организациях по всей стране, из них 47 колледжей с более чем 600 студентами².

3. ПРАКТИКА В ГЕРМАНИИ: «СТАРТ В ПРОФЕССИЮ»

В 2018 г. Гёте-Институт запустил проект в сфере профессионального образования под названием «Старт в профессию. Моя практика в Германии». Проект ориентирован на студентов российских учреждений СПО, на первом этапе он рассчитан на учащихся, осваивающих профессии пекаря и кондитера. После успешного прохождения конкурсного отбора, при котором необходимо продемонстрировать как профессиональные навыки, так и знание языка, наставники готовят учащихся к стажировке в Германии. Подготовка ведется в области как профессиональной, так и межкультурной коммуникации. Они изучают основную профессиональную терминологию на немецком языке и тренируют навыки общения на предприятии в Германии. После предварительной пятимесячной подготовки учащиеся отправляются в Германию, чтобы пройти там практику на предприятии. Там у них тоже есть наставники, кроме того, им также оказывают поддержку партнеры проекта «Ремесло создает будущее». По возвращении они обладают опытом как в области межкультурной коммуникации, так и в своей профессиональной сфере, который окажется им полезен на рынке труда в условиях глобализации. Тем самым проект «Старт в профессию» вносит важный вклад в стимулирование трудовой мобильности и в дальнейшую интернационализацию профессионального образования в России. Дальнейшие эксклюзивные предложения для российских учреждений СПО расширяют сферу реализации совместного проекта Федерального института профессионального образования Германии (BIBB) и Федерального института развития образования Российской Федерации (ФИРО) в области дуального образования и значительно улучшают репутацию профессионального образования в России.

¹ URL: <https://www.goethe.de/ins/ru/de/spr/eng/dub.html>

² URL: https://www.goethe.de/ins/ru/de/spr/unt/for/gia/ver.cfm?fuseaction=events.detail&event_id=20999759

СОТРУДНИЧЕСТВО С ПАРТНЕРАМИ

Помимо разработки собственных программ в области профессионального образования, Гёте-Институт в Москве также сотрудничает с немецкими и российскими партнерами, например в развитии онлайн-портала «Маяк профессионального образования» («Проф-Маяк», с 2017 г. – сайт Базового центра НАРК). АСИ, Минобрнауки России (ныне – Минпросвещения), ФИРО, российские региональные торгово-промышленные палаты и Гёте-Институт в Москве используют интернет-портал в качестве информационного инструмента и платформы, что позволяет охватить гораздо больше специалистов. Немецкие компании могут найти для себя на сайте полезную информацию, а также привлекать к обучению будущих специалистов. Благодаря portalу все учреждения профессионального образования в России имеют доступ к наиболее актуальной информации о стандартах качества в профобразовании, к интерактивным элементам обучения, вебинарам и современным информационным материалам для всех специалистов. В конце 2017 г. портал был передан российским партнерам. Кроме того, планируется следующий важный шаг на пути сотрудничества с Федеральным министерством образования и науки Германии (BMBF), Федеральным институтом профессионального образования (BIBB) и Германским центром авиации и космонавтики (DLR). Немаловажно также и то, что в тесном сотрудничестве с нашими партнерами появилась данная публикация!

изучении немецкого языка они, как правило, вырабатывают и другие компетенции: открытость миру, толерантность, и – не в последнюю очередь – знание немецкой культуры и немецкого подхода к работе.

ПЕРСПЕКТИВЫ

Влияние глобализации на сферу труда сегодня заметнее, чем когда-либо ранее. На рабочих местах все большее значение приобретают интернет и такие средства коммуникации, как Skype. Деловые отношения между Токио и Франкфуртом стали частью повседневной жизни. По итогам практики в Германии молодые российские студенты приобретают опыт как межкультурного общения, так и профессиональной деятельности, который прекрасно подготовит их к выходу на международный рынок труда – в частности, к работе в совместных германо-российских компаниях. Ведь при

6

**РЫНОК ОБРАЗОВАНИЯ В
РОССИИ. ИНИЦИАТИВА
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ iMOVE
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГЕРМАНИИ**

В 2003 г. Правительство РФ предприняло первые шаги для реформирования, а с 2012 г. проводит конкретные структурные изменения в системе профессионального образования. При этом российские госструктуры тесно сотрудничают с Германией, например, в рамках созданной в 2005 г. Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию, в которой iMO-VE представляет интересы немецких образовательных учреждений.

iMOVE – это разработанная для применения за рубежом инициатива Министерства образования и научных исследований Германии. Являясь подразделением Федерального института профессионального образования Германии (BIBB), iMOVE представляет интересы немецких поставщиков образовательных услуг в процессе их выхода на международные рынки с широким спектром услуг. С помощью проекта «Обучение – сделано в Германии» iMOVE продвигает немецкий опыт в области профессионального образования и обучения за рубежом.

Высококвалифицированные немецкие консультанты и поставщики услуг в сфере профессионального образования и обучения могут поддерживать российскую и немецкую промышленность, а также российские образовательные организации (в том числе муниципальные) в развитии собственных образовательных возможностей.

В базе данных iMOVE¹ в свободном доступе представлены свыше 200 компаний, оказывающих услуги в сфере образования и имеющих многолетний опыт работы во многих странах, в том числе в России.

Для поддержки российско-германского сотрудничества в области профессионального обучения iMOVE проводит международные семинары о российском рынке образования в Германии, организует поездки делегаций в Россию, участвует в российских отраслевых и образовательных ярмарках и предоставляет

заинтересованным в образовательных услугах данные о немецких компаниях, активно работающих в этой сфере. Немецкая экономика с 4965 фирмами в России представляет собой крупнейшее иностранное предпринимательство. По оценкам Бундесбанка (Центрального банка Германии), размер прямых инвестиций в Россию в 2017 г. практически достиг 1,6 млрд евро – это рекорд с 2010 г., а также первый большой плюс с момента введения взаимных экономических санкций в 2014 г. Германия является важнейшим торговым партнером России после Китая, объем двусторонней торговли вырос в прошлом году на 22,8 % – до 44,2 млрд евро. При этом германо-российские экономические отношения определяются не только известными компаниями – множество немецких малых и средних предприятий построили в России заводы, открыли производственные и исследовательские центры, создали тысячи новых рабочих мест и оказали долгосрочное положительное влияние на российскую индустриальную культуру.

РАСТУЩИЙ СПРОС НА РАБОЧИЕ КАДРЫ

Из примерно 800 немецких предприятий, входящих в Российско-Германскую внешнеторговую палату, многие выстраивают свое производство в России. В связи с этим все более насущной становится проблема нехватки специализированных рабочих кадров на местах. При всем этом уровень безработицы, вероятно, значительно выше официальных 5,3 %, так как многие безработные просто не регистрируются. Тем не менее на рынке труда слишком мало квалифицированных специалистов. Из-за низкой мобильности рабочей силы и отсутствия отвечающей условиям рынка квалификации у предприятий нет практически никакого выбора. В результате некоторые немецкие компании предпочитают обучать на местах. Но с каждым новым производством, которое зарубежная фирма открывает в России, растет спрос на персонал, отвечающий международным стандартам. И здесь востребовано ноу-хау немецких образовательных организаций.

¹ URL: www.imove-germany.de

Россия запустила процесс структурных изменений в сфере профессионального образования, которые она проводит в тесном сотрудничестве с немецкими партнерами. Кроме того, Правительство РФ удвоило бюджет на всю систему образования и ввело налоговые льготы для предприятий, которые хотят обучать сотрудников на местах. Это повышает мотивацию компаний не только в сфере инвестиций в профобразование, но и закупке услуг в области образования у сторонних поставщиков.

ЧАСТНЫЕ КОЛЛЕДЖИ ПРИ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Совершенно новый тренд в России, связанный с профессиональным образованием, может помочь предприятиям и начинающим сотрудникам сразу «убить двух зайцев», кроме того, он открывает новые возможности для немецких поставщиков образовательных услуг: все больше российских компаний предлагают своим сотрудникам возможности для повышения квалификации внутри предприятия. Согласно исследованию НИУ ВШЭ, около половины компаний пользуются при обучении внутренними ресурсами: четверть имеет для этого специальный отдел, одна десятая – собственные учебные или вспомогательные курсы.

Как сообщает центр стратегических разработок «Северо-Запад», более 30 компаний основали собственные частные колледжи. В отличие от государственных учебных заведений, эти образовательные учреждения целиком и полностью ориентированы на практические цели. Они отображают потребности отдельных предприятий и предлагают учебные мероприятия для квалифицированных кадров, которые в Германии относятся к системе профобразования. Немецкие образовательные организации, имея компетенции в сфере дуального образования, призваны разрабатывать для предприятий соответствующие концепции и среду обучения.

В первую очередь собственные профессиональные школы имеют такие крупные, известные по всему миру концерны с узнаваемым брендом и сильной позицией на рынке, как Boeing, Coca-Cola и Procter&Gamble. Более половины из примерно 4 тыс. такого рода организаций находятся в

США. И хотя в России цифры намного ниже, у этой идеи и здесь появляется все больше последователей. Опрос среди 300 руководителей российских предприятий в различных отраслях, проведенный консалтинговой компанией PwC, показал, что примерно четверть из них хотели бы основать при компании собственную профессиональную школу. Например, в 2016 г. открылся первый в России частный технический университет – Технический университет УГМК (Уральской горно-металлургической компании). Степень бакалавра здесь можно получить по направлениям «Металлургия», «Горное дело» или «Электроэнергетика и электротехника». Практическая составляющая занимает около 80 % всего времени обучения. Курсы востребованы также у других предприятий отрасли, что позволяет им стать дополнительным источником дохода для частного образовательного учреждения.

Собственный университет обходится предприятию недорого. «Сбербанк» выдал УГМК на создание образовательного учреждения более 10 млрд руб. (138 млн евро); на обучение сотрудников в университете при компании только в 2014 г. было выделено около 2 млрд руб. (27,6 млн евро). По данным РБК, в аналогичную сумму обошлись предприятия металлопромышленности и телекоммуникаций.

В ноябре 2016 г. iMOVE совместно с Внешнеторговой палатой и главным офисом в сфере международного сотрудничества в области профессионального образования GOVET была организована поездка в Москву представителей шести немецких образовательных учреждений. Возглавлял делегацию Ганс-Герхард Ре, внешний консультант iMOVE в России. Согласно его отчету, «главной целью поездки было участие в бирже сотрудничества в рамках конференции ВТП. Члены делегации смогли пообщаться с потенциальными деловыми партнерами, которых ВТП выявила в преддверии поездки, – по словам участников, с хорошим результатом». Работа продолжается и в настоящее время.

7

**7. МОДЕЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ
«ПАРИКМАХЕР».
СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИНСТИТУТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГЕРМАНИИ И
НАЦИОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА
РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ
РОССИИ**

Проект «Модельное признание квалификации «Парикмахер»» реализуется в рамках деятельности Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию с 2018 г.

Организационно-методическое сопровождение этого проекта ведется совместно Национальным агентством развития квалификаций и Федеральным институтом профессионального образования Германии (Отдел международного сотрудничества BIBB). Основными участниками выступают Совет по профессиональным квалификациям индустрии красоты и Центральный союз немецких парикмахеров.

Несмотря на масштабность поставленной цели по отработке принципов сотрудничества в сфере взаимного признания квалификаций (на примере квалификации «Парикмахер»), проект на начальном этапе имел практико-ориентированные задачи:

- анализ нормативных, организационно-методических документов по вопросам оценки квалификации «Парикмахер»;
- изучение практического опыта сторон по организации и проведению квалификационных экзаменов по профессии «Парикмахер»;
- формирование групп экзаменаторов и экзаменуемых для квалификационных экзаменов по профессии «Парикмахер»;
- планирование и проведение совместных квалификационных экзаменов по профессии «Парикмахер»;
- признание результатов квалификационных экзаменов по профессии «Парикмахер», их сравнительный анализ;
- информационная и PR-поддержка проекта.

Парикмахер – это востребованная и массовая профессия и в России, и в Германии. В России профессия отнесена к области профессиональной деятельности 33 «Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт,

предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)» и регламентируется законодательством для сферы услуг.

В Германии профессия «Парикмахер» относится к ремесленному, и основным законодательным актом, регулирующим деятельность ремесленников, является Федеральный закон «О ремесленной деятельности».

Немецкие предприниматели могут заниматься ремесленной деятельностью при условии, что они зарегистрированы в Реестре ремесленников. В противном случае ни один человек и ни одна организация не имеют право самостоятельно заниматься такой деятельностью с целью получения постоянного стабильного дохода. Реестр ведет Ремесленная палата, а установление порядка его ведения относится к компетенции Федерального министерства экономики ФРГ.

Ремесленник обязательно должен иметь свидетельство, подтверждающее профессиональное мастерство. В Реестре ремесленников может быть зарегистрировано лицо, сдавшее один из экзаменов на звание мастера либо экзамен на звание подмастерья. Общие правила проведения оценочных процедур закреплены в Законе о профессиональном образовании Германии.

Требования к оценочным процедурам для конкретных профессий, в соответствии с Законом, представлены в соответствующих регламентах профессий. Регламент интегрирует в себе требования, содержащиеся в образовательных и профессиональных стандартах в российской терминологии, а также содержит общие требования к содержанию и проведению оценочных процедур.

По Закону итоговый экзамен проводится в два этапа, разделенные по времени. Первый проходит после 18 месяцев обучения, второй – по завершении обучения. На каждом этапе в экзаменационных заданиях есть письменная, устная и практическая части.

Письменная часть экзамена включает оценивание следующих тем:



24 октября 2018 г., Москва. Группа немецких студентов и международная группа экспертов. Стоят слева направо: Волкер Хайманн, немецкие студенты (пять человек), Виктор Шарапов, Марина Адам; сидят слева направо: Мария Юргелас, Харальд Эссер, Робер Фуз, Елена Горелкина, Максим Лазарев

- «Классические прически» – 60 мин;
- «Современные парикмахерские техники» – 90 мин;
- «Организация салона и управление клиентами» – 90 мин;
- «Экономические и социальные аспекты деятельности» – 60 мин.

Практическая часть экзамена длится 18–20 ч, в рамках экзамена выполняются парикмахерские работы по женской прическе (70 %) и мужской прическе (30 %). Из этих часов две трети – подготовительные работы (например, выбор профессиональных материалов, оборудования, инструментов, выполнение описательной части, выбор фотографий и т. д.), треть – выполнение задания в

присутствии экспертной комиссии. Оцениваются практические работы по следующим критериям: подготовка, технический подход, выполнение, поведение в ситуациях/техника, работа в соответствии с типом клиента, соответствие результата и цели, общее впечатление. При положительном результате экзамена выдается свидетельство о получении звания подмастерья или мастера в области парикмахерского ремесла.

В России требования к квалификации содержатся в профессиональных стандартах, а подтверждение квалификации осуществляется в процессе независимой оценки квалификаций, которая регламентируется Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» и носит добровольный характер. Процедура независимой оценки квалификации проводится Центром оценки квалификации в форме профессионального экзамена на основе требований оценочных средств, утвержденных Советом по профессиональным квалификациям индустрии красоты по конкретной квалификации. Профессиональный экзамен для парикмахера состоит из теоретического и практического этапов.

В рамках теоретического этапа оценивается уровень профессиональных знаний парикмахера в области нормативно-правового регулирования сферы бытовых услуг (в том числе парикмахерских услуг), технологий парикмахерских работ, санитарно-гигиенических требований и охраны труда, маркетинга парикмахерских услуг. Соискателю предоставляется 40 тестовых заданий, которые он решает в течение 80 мин. Соискатель должен правильно ответить не менее чем на 70 % вопросов, чтобы быть допущенным к практическому этапу профессионального экзамена.

Практический этап профессионального экзамена длится не более пяти астрономических часов и представляет собой комплексное практическое задание, включающее основные трудовые функции – стрижку, окрашивание или химическую завивку/выпрямление волос, укладку или прическу. Оценивает практический этап экспертная комиссия на основании следующих критериев:

- соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности при оказании парикмахерской услуги;
- правильность выбора и использования профессиональных материалов, инструментов и приспособлений;
- соблюдение технологии парикмахерских работ, достижение качественных показателей парикмахерской услуги;
- соблюдение культуры взаимодействия с клиентом в процессе оказания парикмахерской услуги, клиентоориентированность;
- соблюдение нормы времени на выполнение практического задания.

При этом соответствие результата требованиям к квалификации признается только в случае соблюдения всех критериев оценки практического этапа.

При положительном результате профессионального экзамена соискателю выдается свидетельство о квалификации, информация о котором публикуется в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификаций – государственном информационном ресурсе.

Проводя сравнительный анализ оценочных процедур по профессии «Парикмахер», нужно отметить, что в Германии независимая оценка квалификации – это часть образовательного процесса дуальной системы обучения, в России же независимая оценка квалификации является самостоятельной системой, хотя сейчас активно отрабатываются механизмы сопряжения процедур ГИА выпускников системы среднего профессионального образования и НОК.

Если сравнивать численность участников процедуры оценки квалификации, Россия, в отличие от Германии, имеет пока небольшой опыт (с 2017 г.); вместе с тем уже многим

работодателям индустрии красоты становятся очевидными следующие преимущества:

- работодатель получает специалистов, точно соответствующих его требованиям (по сравнению со сторонними кандидатами);
- работодатель экономит на расходах при подборе и переобучении персонала в результате ведения целевого обучения (на основе заключений по результатам НОК);
- квалифицированный работник повышает производительность, качество парикмахерских услуг, а работодатель вносит вклад в социальную ответственность бизнеса и тем самым повышает свой престиж и рейтинг в глазах потребителей парикмахерских услуг и общества, обеспечивая качество жизни граждан.

Таким образом, в рамках реализации проекта был проведен сравнительно-сопоставительный анализ нормативных документов по регламентации процедуры признания квалификации «Парикмахер», изучен практический опыт проведения квалификационных экзаменов по профессии «Парикмахер» в России и Германии, согласованы оценочные средства и регламенты для проведения предстоящих взаимных экзаменов. Осенью 2018 г. парикмахеры обеих стран прошли оценку квалификаций: российские профессионалы подтвердили ее в Германии, а немецкие – в России.

25 октября 2018 г. в Москве торжественно открылся Международный форум красоты (XXIV чемпионат России по парикмахерскому искусству и эстетике). Каждый год форум собирает лучших представителей отечественного и международного профессионального сообщества индустрии красоты. Организаторами мероприятия выступили Российский союз парикмахеров и косметологов и Государственный Кремлевский дворец.

В рамках форума прошла церемония награждения участников проекта взаимного признания квалификации «Парикмахер»:

Россия – Германия. Генеральный директор НАРК Александр Лейбович в своем выступлении подчеркнул всю важность такого события, как обоюдное признание квалификаций специалистов двух стран, поскольку это открывает огромные возможности для обмена опытом, идеями, знаниями. Он отметил, что смысл понятия «профессионал» заключается в признании компетенций работника профессиональным сообществом, ведущими российскими и международными мастерами.

Валерий Горелик, вице-президент Всемирной организации парикмахеров, директор Союза парикмахеров и косметологов России, председатель Совета по профессиональным квалификациям индустрии красоты, в своей речи поблагодарил всех участников проекта и, обращаясь к российским специалистам, отметил, что они выдержали экзамен с честью. Харольд Эссер, президент Центрального союза парикмахеров Германии, и Роберт Фуз, член Центрального союза парикмахеров Германии, рассказали о немецком подходе к оценке и признанию квалификации и поблагодарили российскую сторону за теплый прием. Обмен опытом и экзамен показали близость российской и немецкой процедур, задача которых – подтвердить готовность человека к профессиональной деятельности на необходимом профессиональном уровне. Победители с немецкой стороны получили свидетельства о квалификации, а с российской – сертификаты о квалификации.

По завершении праздничной церемонии состоялось торжественное подписание соглашения о сотрудничестве между Национальным агентством и Советом по профессиональным квалификациям в индустрии красоты, а также Центральным союзом немецких парикмахеров¹. Предмет соглашения – это признание квалификации «Парикмахер» в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия.

В рамках договора выделено несколько направлений сотрудничества между германской и российской сторонами:

- анализ нормативных, организационно-методических

¹ URL: <https://www.friseurhandwerk.de/>

документов по вопросам оценки квалификации (в том числе обмен и анализ документов);

- изучение практического опыта сторон по организации и проведению квалификационных экзаменов;
- формирование групп экзаменаторов и экзаменуемых для квалификационных экзаменов;
- планирование и проведение совместных квалификационных экзаменов;
- организационная, методическая и экспертная поддержка участников проекта.

Проект будет продолжен в 2019 г., аналогичный проект запланирован по профессии «Мехатроник».

8

**8. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДУАЛЬНОЙ
ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В
РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ.
ПРИМЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«ОБУЧАЮЩИХ»
ПРЕДПРИЯТИЙ (ОПЫТ ООО
«ФОЛЬКСВАГЕН ГРУП РУС» И
«ГРУППЫ ЧТПЗ»)**

Работа по сбору и анализу лучших практик практико-ориентированного профессионального образования и обучения (в том числе с использованием дуальной формы) ведется на площадках нескольких федеральных организаций: АСИ, НАРК, ФИРО РАНХиГС – это только организации, входящие в Российско-Германскую рабочую группу по профессиональному образованию. А есть и другие. Но в данном параграфе мы не сможем представить все эти практики ввиду большого объема и постоянно добавляющейся, ежегодно разрастающейся информации. Мы представим общий вектор развития и распространения этих практик, общие смысловые ориентиры. Приведем краткие примеры. Подробнее можно познакомиться с ними на сайтах АСИ, НАРК, ФИРО РАНХиГС, которые указаны ниже и в разделе «Дополнительная информация».

Дефицит квалифицированных рабочих кадров является одной из ключевых трудностей, мешающей современной российской промышленности динамично развиваться, а территориям страны планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность.

Вопросы о том, что считать дуальным образованием в России, как дуальная форма обучения вписывается в понятие «практико-ориентированное профессиональное образование», каковы инструменты внедрения практико-ориентированной (в том числе дуальной) модели обучения в среднем профессиональном образовании, не сходят с повестки дня.

В очередной раз подчеркнем, что систему дуального образования, сложившуюся в Германии, не смогла повторить ни одна страна мира, несмотря на огромный интерес. Каждой стране потребовалось разрабатывать собственные пути адаптации уникального немецкого опыта.

И секрет успеха – в построении системы взаимодействия сфер труда и профессионального образования при участии разных структур, организаций, министерств и ведомств, разделяющих функции по обеспечению действия системы: прогнозирование потребности в кадрах, планирование их подготовки; обеспечение системной профориентационной работы; система ДПО для педагогических кадров; региональная методическая служба, в том числе по вопросам

развития национальной системы квалификаций (применение профессиональных стандартов, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, независимая оценка квалификаций); региональная нормативная база по взаимодействию профессиональных образовательных организаций и организаций работодателя.

Наиболее успешными становятся региональные системы, в которых определена организация – координатор взаимодействия, выстроен механизм участия каждой профессиональной образовательной организации в подготовке кадров для определенного развитого в регионе экономического сектора. Опыт кластерной системы с отраслевыми советами является наиболее успешным в этом отношении.

Для достижения цели – обеспечения региона, предприятия квалифицированными кадрами – мало только взаимодействия образовательных организаций с работодателями, необходимы продуманные региональные социально-экономическая политика, стратегия и тактика по развитию человеческого капитала, созданию условий жизни населения в регионе, повышения привлекательности региона для молодежи. Важна система профориентации, подкрепленная созданием качественных рабочих мест, развитием инфраструктуры региона. Эти задачи могут и должны решаться организациями работодателей и администрацией региона совместно.

Практико-ориентированное профессиональное образование не связано с процентами или часами практики в образовательной программе. Эта парадигма, тип профессионального образования имеет свои характеристики:

- источник целеполагания – запрос экономической сферы в квалифицированных кадрах определенного уровня и профиля квалификации;
- развитые механизмы социального партнерства (включенность в деятельность профессиональных образовательных организаций представителей экономической сферы – непосредственных заказчиков и потребителей результатов практико-ориентированного образования);

- первичность в образовательном процессе практических форм обучения, ориентированных прежде всего на формирование конкретных компетенций;
- преимущественное использование в педагогическом процессе алгоритмизированных и технологичных форм, методик, методов и средств обучения (эти формы и методики могут использоваться как в теоретической, так и в практической части образовательной программы).

Говоря о практических формах обучения, необходимо отметить, что наряду с дуальной формой обучения в практико-ориентированной парадигме образования используются и другие формы: организация практики на рабочем месте в рамках образовательной программы (например, на предприятиях – партнерах базовых или «якорных» работодателей); обучение на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т. д.) – на базе «кампуса» образовательной организации. Как правило, эти формы комбинируются, используются с учетом специфики направлений подготовки, профессий, специальностей.

Важно, что результаты практико-ориентированного профессионального образования в любых его формах ведут к получению выпускником значимой для рынка труда квалификации, при этом обеспечены:

- доступность производственной практики на рабочем месте;
- отработка во время практики всех видов работ, необходимых для квалификации;
- создание условий (образовательной среды) для мотивации студента к профессиональной деятельности, приобщение его к корпоративной культуре;
- качество работы выпускника соответствует требованиям работодателя, позволяет частично окупить затраты работодателя на обучение, а выпускнику – трудоустроиться по профессии, специальности.

Важным условием развития и обеспечения эффективности практико-ориентированного профессионального образования является оптимизация региональной сети профессиональных образовательных организаций в соответствии со структурой экономики региона и планом региональной потребности в кадрах.

Практико-ориентированная модель – это альтернатива базовому профессиональному образованию «внутри» профессиональной образовательной организации, так как требует передачи полномочий в образовательном процессе другим организациям, в том числе организациям работодателей. Эта модель обязательно носит сетевой характер.

Помимо моделей, обеспечивающих подготовку кадров для крупных предприятий, крупного бизнеса, важно обратить внимание на возможности вовлечения среднего и малого бизнеса в подготовку кадров. В сфере услуг, гостиничного сервиса, туризма, социальной сферы, как правило, нет «крупных» и финансово состоятельных работодателей. Они неохотно предоставляют места для прохождения практики, но спрос на выпускников по профессиям и специальностям этого сектора достаточно велик. В этом случае выходом становится создание «кампуса» профессиональной образовательной организации или ресурсного центра. Специально оборудованные рабочие места в учебных фирмах, учебных ресторанах, гостиницах, парикмахерских, создание образовательных центров с включением в них дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений и т.п. становятся эффективным способом достижения поставленной цели. При этом важны поддержка (в том числе финансовая) региональных властей, наличие регионального координатора, обеспечивающего коммуникацию между профессиональной образовательной организацией, малым и средним бизнесом, государственными учреждениями и организациями в целях обеспечения участия работодателей в формировании профессиональных образовательных программ, разработке оценочных средств, в процедурах промежуточной и итоговой аттестации и т. п.

Подготовка кадров для удаленных населенных пунктов, экономических объектов (например, атомных или электростанций, железнодорожных станций и переездов) – такая цель часто встает перед «крупным» работодателем, обладающим широким кругом возможностей. Но трудность заключается в том, чтобы выпускник захотел после обучения работать в определенном месте. Работодатель идет на заключение договора о целевом обучении, но все равно рискует остаться в проигрыше. Уезжая учиться по договору о целевом обучении, молодые люди не возвращаются обратно.

Целевое обучение по своему смыслу близко к дуальной форме обучения. Она трактуется как форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя.

В современных российских реалиях обе формы часто оказываются взаимовыгодными сотрудничающим сторонам в рамках дополнительного профессионального образования и профессионального обучения (т. е. обучения взрослых).

Отличие этих форм от организации практики на рабочем месте для студентов заключается в степени заинтересованности организации работодателя. Интерес заключается прежде всего в подготовке определенного количества работников с конкретной квалификацией под конкретное рабочее место. В этом случае работодатель, несмотря на существенные затраты на обучение, добровольно несет ответственность за его результаты.

Используя элементы дуального обучения в рамках основных профессиональных образовательных программ СПО при проведении производственной практики, работодатель обладает собственными структурными подразделениями для ведения обучения, подготовленным персоналом, способным вести обучение, разрешением на образовательную деятельность, участвует в разработке образовательной программы, промежуточной и итоговой аттестации. Сотрудники организации работодателя часто

ведут преподавательскую деятельность, осуществляют руководство курсовыми и дипломными работами студентов на основании договоров государственно-правового характера. Преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональной образовательной организации предоставляется возможность пройти стажировку на рабочих местах, освоить технологии и оборудование на производстве. Студенты становятся учениками на предприятии, с ними заключаются ученические договоры и предоставляется возможность трудоустройства.

Основные программы профессионального образования должны обеспечивать определенный уровень образования и квалификацию. Таким образом, они обладают преимуществом для граждан – это законодательно защищенный уровень образования, обеспечивающий развитие личности, позволяющий продолжать образование. В то же время они обязательно будут иметь недостаток – по их завершении человек может получить только начальную, «входную» квалификацию, позволяющую начать профессиональную деятельность по профессии, специальности.

Качество «входной» квалификации выпускников СПО, сокращение сроков их адаптации на производстве, закрепление на рабочем месте в силу освоения корпоративной культуры предприятия уже во время обучения – это в данном случае интерес работодателя.

В России хорошо известен позитивный опыт построения региональной системы подготовки кадров в Белгородской, Тамбовской, Ярославской, Калужской, Новосибирской областях, Пермском крае, Республике Татарстан и др.

Каждый год к ним добавляются новые регионы или отдельные образовательные организации, компании и предприятия, находящиеся на территории разных субъектов РФ.

Описание этих практик можно найти на сайтах, созданных АСИ, НАРК, ФИРО РАНХиГС¹.

¹ Практики, представленные на сайте АСИ, доступны по адресу: <http://www.wikiregstandard.ru/>

Для выявления успешных практик, способных качественно менять ситуацию в профессиональном образовании, Базовый центр НАРК с 2017 г. проводит конкурсный отбор лучших практик по ряду номинаций, среди которых «Мы – партнеры» – практики взаимодействия работодателей и организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров; «Профессиональные стандарты – инструменты подготовки профессионалов» – применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций в подготовке рабочих кадров; «Кадры профессионального образования» – решение задач кадрового обеспечения профессионального обучения, СПО и ДПО. Практики, прошедшие конкурсный отбор, размещаются на сайте Базового центра¹.

В 2017 г. был опубликован сборник «Лучшие практики подготовки рабочих кадров: от профориентации до трудоустройства»².

Кратко представим некоторые из представленных в сборнике практик.

В условиях импортозамещения и реализации программ модернизации предприятий судостроительной отрасли возникает потребность в рабочих кадрах высокого уровня квалификации, быстро адаптирующихся на предприятии. Решению этой проблемы способствует модель дуального обучения, реализуемая в процессе профессионального обучения и при реализации образовательных программ среднего профессионального образования. Организатором такого обучения в Санкт-Петербурге выступает Колледж судостроения и прикладных технологий. Совместно с колледжем в реализации модели дуального обучения принимают участие АО «Адмиралтейские верфи», ПАО «Судостроительный завод “Северная верфь”», АО «Балтийский завод» и др.

Практика кластерного взаимодействия при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена для авиастроительной отрасли представляет собой систему мероприятий, направленных на создание условий для участия работодателей в общественном управлении под-

готовкой кадров на этапах планирования, реализации, оценки качества их подготовки и последующего трудоустройства.

Реализация практики кластерного взаимодействия при подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена для авиастроительной отрасли обусловлена вхождением Ульяновского авиационного колледжа – Межрегионального центра компетенций в состав Объединенной авиастроительной корпорации, созданной в рамках регионального проекта «Ульяновск – авиационная столица России», реализуемого с целью повышения конкурентоспособности области, объединения усилий бизнеса, федеральной и региональной власти и создания эффективной системы государственно-частного партнерства.

Реализация практики представляет собой комплекс мероприятий: внедрение элементов дуального обучения в процесс подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена; развитие реализуемых в регионе моделей сетевого взаимодействия организаций, входящих в Объединенную авиастроительную корпорацию; совместная реализация основных и дополнительных практико-ориентированных образовательных программ, соответствующих потребностям производства.

Проектная идея практики Красногорского колледжа (Московская область) – реализация современной модели подготовки кадров нового качества и создание экономически устойчивых условий для закрепления на предприятии ПАО «Красногорский завод имени С. А. Зверева» выпускников колледжа. В 2013 г. предприятие и колледж на договорной основе начали совместную работу по подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена в области машиностроения, металлообработки, оптического приборостроения на основе практико-ориентированных технологий дуального обучения на конкретные рабочие места с последующим закреплением их на предприятии.

¹ URL: https://bc-nark.ru/best_practice/database/

² URL: https://bc-nark.ru/media_library/biblioteka/luchshie-praktiki-podgotovki-rabochikh-kadrov-ot-proforientatsii-do-trudoustroystva.php

Особенностью образовательной программы стало увеличение доли практического обучения до 65–70 % от общего объема времени на высокотехнологичных рабочих местах предприятия. Содержание программы обновилось на 50 %.

ФИРО РАНХиГС руководит деятельностью нескольких экспериментальных площадок, тематика которых посвящена наиболее проблемным вопросам практико-ориентированного профессионального образования в России.

На базе Казанского национального исследовательского технологического университета (КНИТУ) была создана и развивается площадка на тему «Разработка и апробация модели непрерывного образования руководителей и педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального образования (на примере организаций СПО нефтегазохимического профиля)» с участием компаний «Нижекамскнефтехим», «Танеко», «Татнефть», «Нижекамскшина», «Аммоний».

Второй год действует экспериментальная площадка на базе Екатеринбургского экономико-технологического колледжа по теме «Формирование системы наставничества на производстве в условиях развития практико-ориентированного (в том числе дуального) профессионального образования (на примере подготовки кадров для предприятий Свердловской области)». Круг контактов экспериментальной площадки расширяется, к ее экспертам обращаются за консультациями представители других регионов (Санкт-Петербург, Хабаровский край и др.). Сетевая экспериментальная площадка создана на базе Регионального института кадровой политики Иркутской области по теме «Развитие системы практико-ориентированной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов железнодорожного направления в среднем профессиональном образовании». Площадка включает в себя Зиминский железнодорожный техникум, Иркутский техникум транспорта и строительства, Нижнеудинский техникум железнодорожного транспорта, а также

представителей депо по управлению персоналом филиала «Восточно-Сибирский» ООО «ТМХ-Сервис» – СЛД «Иркутское», филиала «Восточно-Сибирский» ООО «ТМХ-Сервис» по кадровым вопросам.

Сетевая экспериментальная площадка на базе Ивановского колледжа сферы услуг «Развитие форм обучения на рабочем месте при внедрении практико-ориентированной модели СПО» включает в себя многопрофильный колледж, Тейковский многопрофильный колледж и Ивановский радиотехнический техникум-интернат Минтруда России. Подробнее с результатами деятельности экспериментальных площадок можно ознакомиться на странице сайта ФИРО РАНХиГС¹.

Инициаторами внедрения дуальной формы обучения в России по праву считаются ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» в Калужской области и «Группы ЧТПЗ», предприятия которой расположены в разных регионах России, в том числе в Челябинской и Свердловской областях.

МОДЕЛЬ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ (ОПЫТ ООО «ФОЛЬКСВАГЕН ГРУП РУС» И КАЛУЖСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА)

В условиях развития современного промышленного производства во многих регионах нашей страны, активного привлечения зарубежных инвестиций и повышения качества предоставляемых услуг большое внимание должно уделяться подготовке квалифицированных, востребованных экономикой специалистов. Анализ статистических данных служб занятости населения и кадровых агентств позволяет сделать вывод, что потребность в квалифицированных кадрах всех уровней профессионального образования для производственной сферы и сферы услуг сохраняется. Создание в различных регионах технопарков, производственных кластеров, особые

¹ URL: <http://firo.ranepa.ru/nauka/nauchnye-tsentry/tsentr-professionalnogo-obrazovaniya-i-sistem-kvalifikatsij>

экономических зон и т. п. выявило острый дефицит кадров для их перспективного развития. С одной стороны, федерацией и регионами обеспечены участие иностранного капитала в организации и становлении производств, рабочие места, новые технологии, производственные и социальные перспективы. С другой стороны, существует нехватка или отсутствие специалистов соответствующей квалификации, способных работать на современном оборудовании и обслуживать его. А гарантом успешности деятельности современного предприятия являются грамотный менеджмент, мудрая маркетинговая политика и квалифицированный производственный персонал.

Опрос кадровых служб предприятий ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» в рамках изучения проблемы дефицита квалифицированных специалистов позволил сделать вывод об отсутствии у большинства выпускников профессиональных образовательных организаций необходимых предприятию компетенций. Эта проблема усугубляется, если речь идет о вновь создаваемых производствах, где отсутствует возможность первичного обучения персонала, где для скорейшего запуска и развития производства приобретенные теоретические и практические навыки необходимы «здесь и сейчас».

На момент запуска образовательной программы ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» и Калужского технического колледжа незначительное количество профессиональных образовательных организаций имело опыт разработки учебно-методических комплексов по профессиям и специальностям совместно с работодателями. Следовательно, выпускники были не информированы об условиях работы на предприятиях, о применяемых технологиях, предъявляемых требованиях.

Таким образом, повышение качества подготовки кадров для предприятий и сферы услуг, востребованность выпускников на рынке труда возможны только при совместной скоординированной работе профессиональной образовательной организации и работодателя.

Развитие автомобилестроения в Калужской области в начале XXI в., связанное с деятельностью в регионе современных автопроизводств (ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус»,

«Пежо-Ситроен-Митсубиши Авто Рус»), требовало обеспечения предприятий автокластера квалифицированными рабочими кадрами. Однако существующая система подготовки кадров с учетом действующих в рамках образовательных стандартов программ обучения не позволяла осуществлять подготовку специалистов, соответствующих требованиям современных высокотехнологичных производств. Для решения кадровой проблемы и скорейшего становления новых предприятий подготовка кадров обеспечивалась программами дополнительного образования и профессиональной подготовки с приглашением преподавателей из-за рубежа.

Анализ технологического процесса производства легковых транспортных средств обозначил потребность на участках производственного персонала, обладающего компетенциями нескольких профессий (например, механик, электрик, электроник). Наличие такого персонала обеспечивало бы востребованность специалиста на любом участке производства и оптимизацию расходов.

Кроме того, ряд производственных участков предприятия требовал от специалистов компетенций, которые не предусмотрены в рамках обучения по российским рабочим профессиям и специальностям (например, специалист по покраске, специалист по металлообработке, механик по металлоконструкциям). В результате необходимое обучение организовывалось в европейских образовательных центрах Германии, Чехии, Словакии, Франции, что также отразилось на бюджетных расходах.

В целях оптимизации процесса обучения студентов и бюджетных расходов коллектив Калужского технического колледжа изучил возможность подготовки квалифицированных кадров для автопроизводств по европейскому принципу в рамках российской системы образования. Наибольший интерес представляет дуальная система обучения, существующая в Германии и зарекомендовавшая себя как одна из наиболее оптимальных. Одним из основных преимуществ этой формы обучения является ее нацеленность на производство (не менее 50 % практики от общего учебного плана) и дальнейшее трудоустройство.

Разработанная и внедренная в Калужском техническом колледже модель дуальной подготовки специалистов с учетом современной проблемы дефицита кадров крайне актуальна (рис. 1.4). В ее основу положена целая система профессионального обучения, созданная при участии профессиональной образовательной организации и работодателя. Система включает в себя и обеспечивает весь необходимый цикл подготовки современных специалистов по заказу предприятия в области машиностроения. На рис. 1.4 пунктиром отмечен период применения дуального обучения в соответствии с разработанной моделью. Модель учитывает сроки профессионального обучения 3 года 10 месяцев. При обучении 2 года 10 месяцев (например, по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих или специальности «Операционная деятельность в логистике») отбор в группы дуального обучения начинается по завершении 1-го курса обучения.

Копирование немецкой дуальной системы в российскую было и невозможным, и нецелесообразным. Задача состояла в том, чтобы определить принципы, существующие в дуальной системе подготовки, требования к материально-технической базе, объем учебной и производственной нагрузки, порядок промежуточной и итоговой аттестации и оптимально адаптировать ее к российским стандартам.

Предприятием – партнером колледжа в Калуге для реализации и внедрения разработанной модели является компания по производству легкового автотранспорта ООО «Фольксваген Груп Рус».

Следующим шагом в разработке и внедрении модели дуального обучения стало определение специальностей среднего профессионального образования, методическая база которых обеспечивала бы освоение необходимых теоретических навыков и требуемых производственных компетенций. Совместно с предприятием-партнером Калужским техническим колледжем при поддержке администрации Калужской области было принято решение о разработке учебно-методического обеспечения востребованных производством направлений «Автомехатроника», «Мехатроника», «Складская логистика», «Специалист по покраске», «Механик по металлоконструкциям», «Специалист по металлообработке» на базе российских

специальностей «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Технология машиностроения», «Операционная деятельность в логистике», «Автоматизация технологических процессов и производств». Причем график учебного процесса составлялся из условия 50 % теоретических занятий на базе колледжа и 50 % производственной практики в мастерских и лабораториях колледжа и заводских участках (в случае отсутствия в колледже необходимого для тренингов оборудования).

Организация обучения с использованием элементов дуального образования позволяет формировать общие и профессиональные компетенции, основываясь на нескольких принципах:

- изучение теоретического материала строится не на абстрактных данных, а на конкретных примерах и материалах предприятия;
- лабораторные и практические работы, предусмотренные рабочими программами отдельных дисциплин и профессиональных модулей, проводятся с использованием материалов, оборудования, инструментов, технологий предприятия-работодателя. Перечень и содержание таких работ, согласовывается с ООО «Фольксваген Груп Рус»;
- учебная практика проводится непосредственно на предприятии в учебных цехах или на реальных рабочих местах под руководством наставников и кураторов с предприятия.

Применение такого подхода позволило повысить эффективность обучения, перевести формируемые компетенции из категории знаний в категорию умений и навыков. Для оптимизации производственного обучения было принято решение о ротации мест практики в пределах предприятия (потенциальное место работы будущего специалиста). Таким образом, вся учебная группа, обучающаяся по дуальной модели, получала возможность ознакомления с деятельностью различных производственных участков и условиями работы на них.

Разработанные учебные планы, программы производственного обучения, пакет локальных нормативных

документов (рамочное соглашение на подготовку специалистов, а также ученические договоры)

применяются в подготовке студентов по дуальной форме с 2010 г.

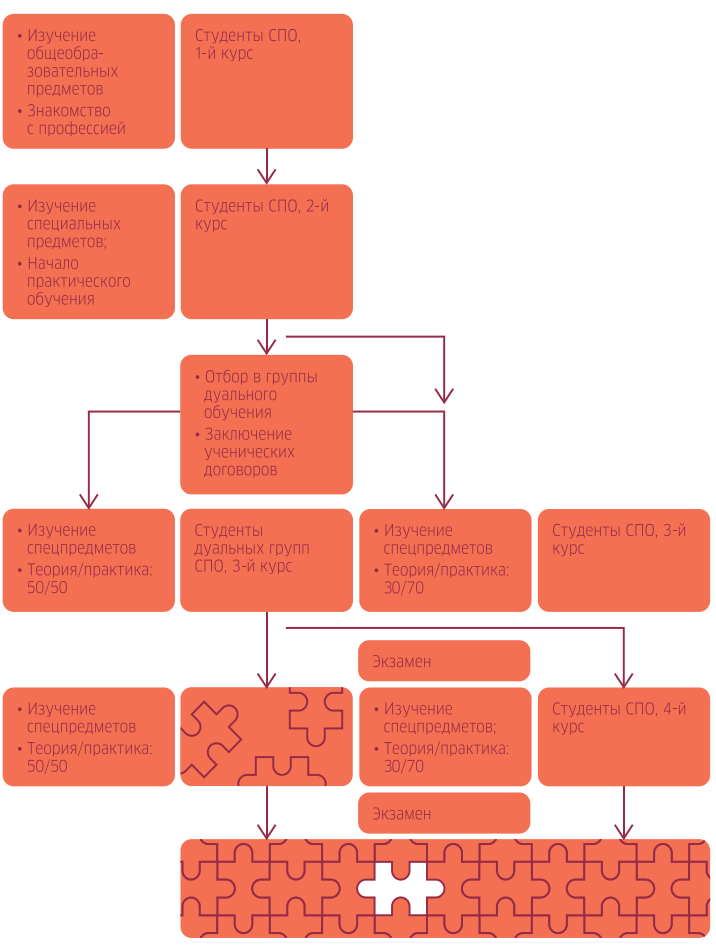


Рис. 1.4. Модель подготовки специалистов, включая период дуального обучения

По итогам обучения выпускники получают диплом колледжа, а также сертификат предприятия. Важным при этом является тот факт, что предприятие, выдавая документ о признании результатов обучения, наряду с учреждением берет на себя ответственность за качество подготовки специалиста.

За период реализации проекта по внедрению в образовательный процесс элементов дуального обучения, т. е. с 2010 г. по настоящее время, обучение завершили более 300 студентов. Большинство из них трудоустроены на предприятии ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» на различных производственных участках. Отдельные выпускники, работая на предприятии, приглашаются в качестве экспертов при проведении регионального чемпионата «Ворлдскиллс Россия» (по компетенции «Мехатроника»). Положительным результатом проекта по дуальному обучению является также участие студентов и выпускников в различных международных мероприятиях (международные слеты автомехатроников, международная выставка «Ганновер – 2013» и др.).

Успешность инвестиционной политики напрямую зависит от кадрового потенциала. Инновационные подходы в подготовке кадров для современных предприятий с использованием аналогичного производству оборудования и высококвалифицированных тренеров производственного обучения и преподавателей подтверждают правильность выбранного вектора экономического развития Калужской области.

ОПЫТ «ГРУППЫ ЧТПЗ»

«Группа ЧТПЗ» с 2011 г. реализует программу по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров «Будущее Белой металлургии» на территориях присутствия.

В 2018 г. в программе участвовали четыре профессиональных образовательных организации – Первоуральский металлургический колледж и Первоуральский политехникум (г. Первоуральск, Свердловская область),

Челябинский промышленно-гуманитарный техникум (г. Челябинск), Альметьевский профессиональный колледж (г. Альметьевск, Республика Татарстан). С перечисленными учреждениями заключены договоры о сетевой реализации образовательных программ в соответствии с Законом об образовании в Российской Федерации. Программа «Будущее Белой металлургии» реализуется «Группой ЧТПЗ» совместно с правительствами субъектов РФ на основе государственно-частного партнерства. Программа «Будущее Белой металлургии» построена на принципе непрерывного образования. Более 10 тыс. обучающихся общеобразовательных организаций и их родителей участвуют в профориентационных мероприятиях, направленных на ознакомление с будущими профессиями, возможностями профессионального обучения и трудоустройства по специальности, а также дальнейшей карьерной траектории на предприятиях «Группы ЧТПЗ».

В 2018 г. количество обучающихся по программе «Будущее Белой металлургии» насчитывало 1987 человек. Всего за время действия программы подготовлено 939 квалифицированных специалистов рабочих профессий. 246 выпускников трудятся в цехах предприятий «Группы ЧТПЗ».

Обучение студентов основано на практико-ориентированной (дуальной) модели организации образовательного процесса. Теоретическая часть (40 %) реализуется профессиональной образовательной организацией, практическую часть (60 %) берет на себя предприятие. Курс обучения представляет собой набор образовательных модулей, где теория отрабатывается на практике. Все задачи по проектированию и реализации образовательного процесса образовательная организация и предприятие ведут совместно. Преподаватели образовательного учреждения регулярно проходят стажировки на предприятиях компании, что позволяет максимально сблизить теоретический блок и реальное производство. «Группа ЧТПЗ» и учебные заведения вырабатывают и согласовывают ключевые показатели по развитию научно-методической базы и повышению успеваемости студентов. Их выполнение вознаграждается стимулирующими выплатами. Дополнительно с участием компании реализуются мероприятия по повышению

квалификации педагогов, в том числе через организацию конкурса профессионального мастерства «Педагогическая высота».

До совершеннолетия студенты выполняют практические задания в лабораториях и на экспериментальном производственном участке, которые оснащены современным сертифицированным оборудованием. Под руководством преподавателей и наставников студенты посещают цехи предприятия с экскурсиями, проходят ознакомительную практику. После достижения 18 лет и прохождения профессионального медицинского осмотра студенты выходят на производственную практику в сопровождении опытных наставников.

Производственная практика – важнейший процесс системы дуального образования. При разработке программ и организации наставничества на производстве «Группа ЧТПЗ» взяла за основу немецкую модель дуального образования.

Ключевые аспекты организации производственных практик:

- программы практик разделены на недельные планы, которые разрабатываются наставниками на производстве при методической поддержке сотрудников программы «Будущее Белой металлургии». За разработку комплектов недельных планов практик наставники получают единовременные вознаграждения;
- комплект недельных планов содержит задание на всю неделю и более подробные задачи на рабочую смену, которые выполняются на определенном участке и оборудовании;
- все действия практикантов и наставников фиксируются. Наставник составляет отчет о выполнении недельного плана, студент записывает в дневник практики ежедневные результаты. Это позволяет вести контроль полноты и качества выполнения заданий, выявить причины недостатков подготовки по тем или иным компетенциям, в том числе и тогда, когда на экзамене студент демонстрирует пробелы знаний и умений;

- наставник получает материальное вознаграждение за полное и качественное выполнение студентом практических заданий и успешную сдачу квалификационных экзаменов.

Программы практики и наставничества на производствах «Группы ЧТПЗ» реализуются в соответствии со сформированной локальной нормативной базой – положениями «О наставничестве» и «О доплатах за наставничество», а также регламентом «Организация практик».

По результатам внедрения современной системы наставничества в рамках программы «Будущее Белой металлургии» подготовлен кадровый резерв менторов на производстве в количестве 888 человек, из них 250 сотрудников в данный момент работают с практикантами.

В 2018 г. для усиления воспитательной работы в «Группе ЧТПЗ» введена новая роль наставника – куратора студенческой группы со стороны производства. Проект «Классные папы» предполагает общественную деятельность руководителей производственных подразделений по сопровождению учебной и воспитательной работы со студентами колледжей, направленной на восполнение дефицитной поведенческой модели профессионала, мастера своего дела, отчасти отца или старшего брата. Взаимодействие ребят с «классным папой» неформальное. Одни выбирают общие интересы в спорте или туризме, другие предпочитают культурные мероприятия, но, главное, устанавливается доверительное общение, которое закладывает основу преемственности и сопричастности наставников и будущих работников предприятий.

По окончании обучения студенты проходят государственную итоговую аттестацию при участии представителей предприятия, а итоги освоения профессии подводятся в рамках сдачи квалификационных экзаменов. Кроме того, в образовательных организациях программы «Будущее Белой металлургии» ведется апробация методики проведения демонстрационного экзамена по стандартам «Ворлдскиллс».

Дуальное обучение позволяет сконцентрировать студентов на практике и подготовить специалистов более высокой квалификации по сравнению с традиционной формой. Учащиеся получают мощный импульс к саморазвитию и демонстрируют более высокие результаты освоения базовых предметов, когда понимают необходимость применения теоретических знаний на производстве. Среди студентов, совместно обучающихся и работающих, быстрее формируется командный дух и устанавливается дружеская атмосфера, они быстрее адаптируются в рабочем коллективе.

Представители предприятия отмечают универсальность сотрудников после обучения по дуальной форме. По мнению представителей образовательного учреждения, данная форма открыла им огромные возможности для создания новых программ обучения и совершенствования существующих. За счет возможности использования ресурсов работодателя-партнера (современное оборудование образовательного центра, доплаты преподавателям, социальная поддержка студентов и т. п.) и наличия четких задач, которые ставит предприятие перед будущими сотрудниками, педагогический коллектив колледжа выработал максимально эффективные программы подготовки студентов. В свою очередь, работодатель принимает участие в разработке учебных программ и планов с учетом своих текущих и прогнозируемых потребностей.

По итогам анкетирования студентов дуальной формы обучения можно сделать вывод, что они в высшей степени удовлетворены практическими и теоретическими знаниями, получаемыми по программе «Будущее Белой металлургии». В отличие от студентов традиционных форм профессионального образования, студенты дуальной формы обучения оптимистично оценивают собственные перспективы трудоустройства и карьерного роста на предприятиях «Группы ЧТПЗ».

9

**ПЕРСПЕКТИВЫ
ДАЛЬНЕЙШЕГО
СОТРУДНИЧЕСТВА**

Российская Федерация и Федеративная Республика Германия имеют давние традиции сотрудничества. Совместные российско-немецкие программы существуют с 1960 г. В XXI в. это сотрудничество получило новый исторический виток.

Мы с удовлетворением отмечаем накопленный опыт интенсивного сотрудничества России и Германии в сфере профессионального образования и повышения квалификации, которое с 2010 г. ведется нашими странами в рамках Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию. Это сотрудничество содействовало установлению взаимного понимания систем профессионального образования и обмену, оказав тем самым поддержку общественному и экономическому развитию в обеих странах.

Организация стажировок по изучению немецкой дуальной системы, опыта деятельности торгово-промышленных палат, Федерального института профессионального образования Германии по разработке регламентов профессий и образовательных программ, развитию системы повышения квалификации педагогических кадров, института наставничества на производстве, организации процедур оценки квалификаций – это далеко не полный перечень направлений нашей совместной деятельности за прошедшие годы.

Эта деятельность дала возможность сделать важные выводы об особенностях дуальной системы образования и альтернативных ей системах. В частности, выводы о том, что дуальная система – это только часть системы профессионального образования Германии и других стран, где она распространена. Эта система обеспечивает подготовку кадров, как правило, для крупных компаний, способных прогнозировать потребность в кадрах и обеспечивать условия обучения. Малые и средние предприятия имеют возможность обучать небольшое количество учеников (два-три в год).

Альтернативой дуальной системе является система обучения в технических школах. Как правило, образовательные программы в таких школах ориентированы на развитие у студентов исследовательских компетенций через проекты прикладного характера. Выпускники могут продолжить обучение в вузах или занять позиции специалистов среднего звена.

Существует сетевая региональная (земельная) модель управления профессиональными образовательными организациями: решение о специализации (наборе реализуемых в образовательной организации программ) принимает учредитель на уровне региона на основе потребностей в кадрах определенных квалификаций (профессий) в регионе; образовательные организации, участвующие в дуальной системе обучения, работают по принципу учебно-производственных комплексов – в образовательной организации одновременно находится одна треть обучающихся; организационно-правовая форма таких профессиональных образовательных организаций – казенные, они находятся на обеспечении государства, но это только теоретическая часть обучения по образовательным программам (как правило, четверть учебного времени).

Эти выводы дают основания говорить о важности дальнейшего взаимодействия и исследования возможностей применения немецкого опыта организации подготовки кадров. Особенно это становится актуальным в свете Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», где ставится задача обеспечения ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере; создания современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней; создания в базовых отраслях экономики, прежде всего в обрабатывающей промышленности и агропромышленном комплексе, высокопроизводительного экспортно-ориентированного сектора, развивающегося на основе современных технологий и обеспеченного высококвалифицированными кадрами; модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

Несомненно, что в перспективе сотрудничества России и Германии в сфере профессионального образования должны развиваться направления, связанные с цифровизацией профессионального образования и обучения, независимой оценкой квалификации, профессиональной ориентацией и сопровождением профессионального самоопределения;

проектированием и реализацией практико-ориентированных профессиональных образовательных программ. Следует развивать обмен студентами, преподавателями и молодыми учеными; важно также развитие совместных прикладных научных исследований.

В декабре 2018 г. в Москве состоялась встреча германской делегации во главе с Министром образования и научных исследований Аней Карличек и представителей российского правительства. В рамках встречи состоялось подписание Дорожной карты сотрудничества России и Германии в сфере науки, образования и инноваций. С российской стороны ее подписал глава Минобрнауки Михаил Котюков, с германской – глава Министерства образования и научных исследований – Аня Карличек.

Есть перспектива сотрудничества в рамках Дорожной карты по направлению 2 «Тематические приоритеты и вызовы для совместных исследовательских проектов» (Thematic Priorities and Open Calls with Regard to Joint Research Projects), поднаправление «Профессиональное образование и обучение» (VET).

Мы с удовольствием смотрим в будущее нашей совместной работы.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Материалы, характеризующие российско-германское взаимодействие в сфере профессионального образования, весьма обширны. В рамках данного Руководства нам удалось представить лишь некоторую часть совместно полученных результатов за прошедшие шесть лет (с 2013 г.).

Это плодотворное сотрудничество продолжается, и для удобства читателей и всех интересующихся тематикой профессионального образования в России и Германии мы собрали полезные ссылки на сайты русскоязычных и немецкоязычных источников.

АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ

Методические рекомендации по подготовке рабочих кадров на основе дуального образования: https://asi.ru/staffing/duale-education/docs/Metod_Recommendation_2.0.pdf

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста: <https://asi.ru/staffing/standard/>

База эффективных практик по реализации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста: <http://www.wikiregstandard.ru/>

ГЁТЕ-ИНСТИТУТ В ГЕРМАНИИ

Goethe-Institut Deutschland: <https://www.goethe.de>

ГЁТЕ-ИНСТИТУТ В РОССИИ

Goethe-Institut Russland: <https://www.goethe.de/russland>

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

<https://edu.gov.ru/>

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

<https://minobrnauki.gov.ru/>

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ГЕРМАНИИ

Bundesministerium für Bildung und Forschung: <https://www.bmbf.de/>

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

СПРАВОЧНИК ПРОФЕССИЙ

<http://spravochnik.rosmintrud.ru/>

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА ГЕРМАНИИ

<https://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ (НАРК)

Независимая оценка квалификаций: <https://nark.ru/nok/>

БАЗОВЫЙ ЦЕНТР НАРК

Лучшие практики подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена: https://bc-nark.ru/best_practice/

ГЕРМАНСКИЙ ЦЕНТР АВИАЦИИ И КОСМОНАВТИКИ. ОРГАНИЗАТОР ПРОЕКТОВ

<http://www.berufsbildung-international.de/>

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ФИРО РАНХИГС)

Научно-исследовательский центр профессионального образования и систем квалификаций: <http://firo.ranepa.ru/nauka/nauchnye-tsentry/tsentr-professionalnogo-obrazovaniya-i-sistem-kvalifikatsij>

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГЕРМАНИИ BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

<https://www.bibb.de/>

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ



ФОЛЬКМАР ХЕРКНЕР

профессор, доктор наук в Институте подготовки педагогов профессионального образования в области квалифицированного труда и техники (BIAT) Европейского университета г. Фленсбурга, пресс-секретарь института и заведующий кафедрой, ответственный за направление педагогики профессионального образования в институте BIAT.

Фолькмар Херкнер работает в Европейском университете Фленсбурга в качестве преподавателя педагогики профессионального образования с 2008 г. До этого он около десяти лет работал в Техническом университете Дрездена (до 2005 г.), в течение 16 месяцев был замещающим профессором в Фленсбурге (2005–2006), а также два года работал в профессиональной школе (центре профессионального обучения) в Берлине (2006–2008). Специализируется, помимо прочего, на политике и правовых нормах в области профессионального образования, а также на историко-систематической педагогике профессионального образования. До академической карьеры получил две ремесленно-технические специальности (механик и квалифицированный рабочий по обслуживанию средств связи).



ВЛАДИМИР ИГОРЕВИЧ БЛИНОВ

доктор педагогических наук, профессор, почетный работник общего образования Российской Федерации, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации; в 2010 г. награжден медалью К. Д. Ушинского за заслуги в области педагогических наук.

Работал учителем, педагогом-психологом, исполнительным директором частной школы.

С 1988 по 2018 г. на кафедре педагогики Московского педагогического государственного университета прошел путь от ассистента до заместителя заведующего кафедрой по научной работе. В разные годы участвовал в международных проектах, являлся экспертом UNESCO, Международной организации труда. С 2006 г. по настоящее время возглавляет Центр профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования (ФИРО). В 2018 г. ФИРО вошел в состав Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, центр получил статус научно-исследовательского.

Научная деятельность В. И. Блинова ориентирована на фундаментальные проблемы педагогики и профессионального образования. Основные труды посвящены проблемам развития, содержания, форм и методов профессионального образования. Стержнем научных исследований В. И. Блинова является целенаправленное движение к последовательному теоретическому и практическому решению проблем соответствия качества профессионального и общего образования современным требованиям общества. Сфера научных интересов – дидактика профессионального образования,



ХАННЕЛОРЕ КРЕСС

кандидат экономических наук Федерального института профессионального образования и подготовки (BIBB), руководитель проекта «Международное сотрудничество и консультативные услуги», старший научный сотрудник Германского бюро по международному сотрудничеству в области ПОО.

проблемы социально-экономической эффективности и конкурентоспособности профессионального образования, педагогическое образование, педагогическая аксиология и история образования, системы квалификаций.

В течение последних 20 лет занимался проблемами общего и профессионального образования, автор более 200 публикаций.

Г-жа Кресс является экономистом и работает в должности руководителя проектов с 2012 г. в Федеральном институте профессионального образования (BIBB) в Бонне. Ее работа сосредоточена на системном консалтинге в России, Грузии, Словакии и Китае; важную роль играют также цифровая экономика, разработка и локализация инновационных инструментов ПОО, развитие человеческого потенциала и профориентация. До прихода в BIBB г-жа Кресс 15 лет работала в России, США и Кыргызстане, а также консультировала министров труда: по разработке программ квалификации для заключенных, маргинальных и сельских групп, по организации гуманитарной помощи и стратегического организационного развития в области оценки или развития рынка социальных услуг.

Г-жа Кресс имеет степень кандидата экономических наук в Московском государственном университете и магистра социологии в области средств массовой информации/связи. Что касается профессионального обучения, социального капитала, развития сообщества и показателей профессионального обучения, она опубликовала несколько статей в российских журналах и учебных пособиях в США. Г-жа Кресс бегаёт марафоны и позиционирует себя как «зеленого экономиста со здоровым скептицизмом по управлению данными».



ЕКАТЕРИНА ЮРЬЕВНА ЕСЕНИНА

доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования (ФИРО) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Екатерина Юрьевна начинала свою педагогическую деятельность в качестве учителя русского языка и литературы, работала в школе в течение 16 лет. С 2003 по 2006 г. преподавание в школе совмещала с научно-педагогической деятельностью на кафедре педагогики Московского педагогического государственного университета, защитив кандидатскую диссертацию, с 2006 г. работает в Центре профессионального образования и систем квалификаций ФИРО. В 2013 г. защитила докторскую диссертацию по теме «Развитие и формирование современной понятийно-терминологической системы профессионального образования России». В 2009–2012 гг. – национальный эксперт Международной сети экспертов по развитию национальных систем квалификаций в рамках Болонского и Копенгагенского процессов (Совет Европы). С 2010 г. по настоящее время – координатор национальной экспертной группы в рамках Туринского процесса (ЕФО). С 2011 г. по настоящее время – координатор Российско-Германской рабочей группы по профессиональному образованию.

Сфера научных интересов – дидактика профессионального образования, теория и методика профессионально-педагогического образования, методология формирования современной понятийно-терминологической системы профессионального образования, развития национальной системы квалификаций, сравнительно-сопоставительные

исследования (международное сотрудничество) в сфере профессионального образования.



СИЛЬВИЯ НИДИК М. А.

региональный менеджер по Южной Азии и Северной Америке, специалист по связям с общественностью, старший научный сотрудник Федерального института профессионального образования (BIBB).

Филолог, с 2008 г. работает в проекте «iMOVE: обучение – сделано в Германии» – инициативе Федерального министерства образования и научных исследований Германии, одном из подразделений Федерального института профессионального образования в Бонне. Ее основным направлением работы является консультирование немецких поставщиков образовательных услуг по вопросам работы на рынках США и Индии, где она также возглавляет зарубежное бюро iMOVE в Дели. Занимая в проекте iMOVE должность референта, отвечающего за связи с общественностью и прессой, г-жа Нидик среди прочего занимается изданием периодического журнала проекта iMOVE и серии публикаций «Истории успеха». До Федерального института профессионального образования (BIBB) она работала журналистом и отвечала в различных общественных объединениях и частных организациях за работу с прессой и связи с общественностью.

Г-жа Нидик получила высшее образование по специальностям «Англистика», «Германистика» и «Политология» в Кёльнском университете и Калифорнийском университете в Сан-Диего, США. Она опубликовала в газетах, журналах и справочниках около 70 статей, посвященных различным аспектам экспорта немецкого профессионального образования. Увлекается хоровым пением и с энтузиазмом выступает за равноправные партнерские отношения в области образования.



ЕВГЕНИЙ КОЛГАНОВ

руководитель проекта в АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов».

Евгений работает в Агентстве стратегических инициатив с 2015 г. С этого времени он занимался развитием движения «Ворлдскиллс Россия», а также участвовал в международных проектах АСИ, таких как рабочая группа по развитию навыков Делового совета БРИКС. Так, например, в апреле 2016 г. Агентством была организована международная конференция «Развитие профессионального образования в странах БРИКС», для участия в которой вместе с экспертами из Бразилии, Китая, Индии, России и Южной Африки также были приглашены немецкие коллеги для представления опыта внедрения дуального образования на территории ФРГ.

С 2016 г. Евгений является менеджером проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», в рамках которого обеспечивается развитие дуального образования на территории Российской Федерации. Опыт проекта также используется при внедрении Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста.

С 2018 г. Евгений стал членом Рабочей группы по разработке образовательных программ в сфере добровольчества и социально-ориентированных некоммерческих организаций Координационного совета при Общественной палате Российской Федерации по развитию добровольчества, продолжая представлять и развивать философию дуального обучения на различных этапах образования.



УЛЬРИКЕ ВЮРЦ

руководитель языкового отдела, заместитель директора и директор по языковой работе с региональным для Восточной Европы, Центральной Азии и Кавказа Гёте-Института в Москве.

Ульрике Вюрц работает с 2011 г. в Гёте-Институте – в Мюнхене, Варшаве, а начиная с 2019 г. в Москве. До этого она занимала должность научного сотрудника по обучению немецкому языку как иностранному в университете имени Фридриха Шиллера в Йене. Госпожа Вюрц получила образование в области коммерции, поэтому лучше всего разбирается в таких темах, как «Профессиональный немецкий» и «Немецкий в профессии».



ОЛЬГА КЛИНК

кандидат педагогических наук, руководитель Базового центра подготовки кадров Национального агентства развития квалификаций (НАРК).

Международное сотрудничество в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, организационно-методическое и консультационное сопровождение разработки и внедрения образовательных и профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций, национальная система квалификации.

Ольга Клинк в настоящее время занимает должность руководителя Базового центра подготовки кадров Национального агентства развития квалификаций (г. Москва). Ее работа сосредоточена на формировании национальной системы квалификации, инструментов социального партнерства бизнеса и системы образования, подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена в соответствии с актуальными и перспективными требованиями рынка труда, в том числе в условиях формирования цифровой экономики, реализует научно-методическую, экспертную деятельность (в России и за рубежом). Имеет большой опыт организации разработки и проведения экспертизы профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и образовательных программ, педагогической деятельности в высшем и дополнительном профессиональном образовании, участник международных (Германия, Кыргызстан, Казахстан) и российских проектов в области среднего профессионального образования и профессионального обучения, в том числе дуального обучения.

Ольга Клинк имеет степень кандидата педагогических наук, является автором многих учебно-методических



АЛЛА ФАКТОРОВИЧ

доктор педагогических наук, профессор,
заместитель генерального директора
Национального агентства развития
квалификаций (НАРК).

пособий, статей в российских и зарубежных журналах по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, государственно-частного партнерства, применения профессиональных стандартов, независимой оценки квалификации в среднем профессиональном образовании и профессиональном обучении.

Международное сотрудничество в сфере профессионального образования и систем квалификаций, организационно-методическое и консультационное сопровождение разработки и внедрения образовательных и профессиональных стандартов, независимой оценки и сертификации квалификаций, национальная система квалификации.

Алла Факторович в настоящее время занимает должность заместителя генерального директора Национального агентства развития квалификации (г. Москва). Имеет большой опыт организации разработки и проведения экспертизы профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и образовательных программ, педагогической деятельности в высшем и дополнительном профессиональном образовании, участник международных (Германия, Италия, Кыргызстан, Казахстан) и российских проектов в области среднего профессионального образования и профессионального обучения, в том числе дуального обучения. Алла Факторович активно реализует экспертную и аналитическую деятельность российского и международного масштаба в сфере качества профессионального образования и национальной системы квалификации, разработки отраслевых рамок квалификации в Российской Федерации, инструментов взаимодействия рынка труда и образования, цифровой экономики.

Алла Факторович – доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики Московского педагогического государственного университета, автор учебно-методической



МАРИЯ ЮРГЕЛАС

заместитель генерального директора
Национального агентства развития квали-
фикаций (НАРК).

литературы, в том числе иностранной, по актуальным вопросам развития системы среднего профессионального и высшего образования, эксперт Национального фонда подготовки кадров, эксперт рабочей группы Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Окончила экономический факультет Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова с отличием, а также магистратуру и аспирантуру МГУ. Имеет степень магистра экономики и кандидата политических наук. Прошла обучение в INSEAD по программе Executive Education (MAP, Fontainebleau), Hebrew University Summer School in Economics (Израиль), а также в учебных центрах компании «Артур Андерсен», включая New Business Consulting Program (Чикаго). Профессиональная карьера тесно связана с группой «СИТРОНИКС», входящей в состав АФК «Система». Г-жа Юргелас присоединилась к команде тогда еще «Квазар-Микро» в 2004 г. и начала свой карьерный путь с позиции заместителя директора по корпоративным продажам. Далее Мария последовательно занимала должности директора по корпоративным продажам, исполнительного директора, заместителя генерального директора. Далее по единогласному решению совета директоров 26 января 2011 г. Мария Юргелас была назначена генеральным директором «СИТРОНИКС Информационные Технологии» (Россия)», дочерней компании ОАО «СИТРОНИКС». В июле 2012 г. заняла пост руководителя ИТ-направления группы «СИТРОНИКС», включая все дочерние ИТ-компании в России, Украине, Башкирии, Республике Беларусь.

В декабре 2012 г. г-жа Юргелас назначена на должность Министра государственного управления, информационных технологий и связи правительства Московской области.

Параллельно Мария ведет преподавательскую деятельность, в частности читает ряд профильных курсов в НИУ ВШЭ.

В настоящее время Мария Владимировна Юргелас – заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций, курирует вопросы регионального развития и международного сотрудничества.



АНАСТАСИЯ РОМАДИНА

менеджер проекта профессионального дуального образования Российско-Германской внешнеторговой палаты.

Анастасия Ромадина в настоящее время занимается в Российско-Германской внешнеторговой палате вопросами разработки, внедрения и реализации в России образовательных программ среднего профессионального образования с использованием системы обучения по немецкой модели.

Ее работа сосредоточена на продвижении системы дуального обучения на основе немецких стандартов профессионального образования для подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена для российских предприятий. Она имеет опыт организации и участия в международных и российских конференциях и семинаров в области профессионального образования и обучения, а также в сфере дуального обучения.

Г-жа Ромадина является сертифицированным наставником на производстве. Она окончила специальный курс обучения для наставников производства Train-the-Trainer на базе международной концепции Ada International и получила немецкий сертификат от ДИХК (Союза торгово-промышленных палат Германии).



АННА ПОЛЯКОВА

кандидат экономических наук,
старший преподаватель Уральского
государственного экономического университета,
начальник отдела методологии и стандартизации
Департамента по реализации программы
«Будущее Белой металлургии»
ПАО «Челябинский трубопрокатный завод».

А. Полякова является разработчиком стандарта управления дуальным образованием и методического обеспечения корпоративной образовательной программы «Будущее Белой металлургии» и отвечает за их внедрение в «Группе ЧТПЗ» – одной из ведущих российских компаний, специализирующейся на выпуске трубной металлургической продукции.

А. Полякова – социолог, кандидат экономических наук, специализируется на исследованиях в области менеджмента корпоративной социальной ответственности, человеческого капитала и профессионального образования. Имеет опыт преподавания управленческих дисциплин и проведения бизнес-тренингов более 8 лет, 15 научных публикаций в ведущих научных журналах России. Является сертифицированным экспертом-аудитором органов по сертификации по международным стандартам на системы менеджмента качества и социальной ответственности. Она является экспертом Агентства стратегических инициатив по направлению «Молодые профессионалы», Комитета по развитию профессионального образования и трудовых ресурсов Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, принимает участие в экспертных сессиях по вопросам корпоративной социальной ответственности и профобразования Общественной палаты РФ, в рамках правительственных и международных рабочих групп.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абель, Г. Профессиональное обучение в Советском Союзе / Г. Абель // Профессионально-педагогический журнал. – 1957. – 6-е изд. – Вып. 4. – С. 82–85.
2. Булгаков, А. Училища в СССР: от механика до умного рабочего / А. Булгаков // Die berufsbildende Schule. – 1978. – 30-е изд. – № 2. – С. 91–94.
3. Грюнер, Г. Профессиональное образование в социалистических странах. Исследования рабочей и профессиональной педагогики / Г. Грюнер. – Вайнхайм ; Бергштрассе, 1975.
4. Грюнер, Г. Базовое профессиональное образование – дидактическое исследование для профессиональных школ / Г. Грюнер // Die berufsbildende Schule. – 1980. – 32-е изд. – № 6. – С. 366–388.
5. Есенина, Е. Дуальное обучение: возможности, ограничения, условия и практика использования / Е. Есенина // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – № 8. – С. 16–18.
6. Есенина, Е. Подготовка педагогических кадров профессионального образования (результаты Российско-Германского сотрудничества) / Е. Есенина, Х. Кресс // Образование и наука. – 2017. – № 5. – С. 98–119.
7. Кюбарт, Ф. Изменения в политехническом образовании в советской школьной реформе с 1958 по 1968 год / Ф. Кюбарт // Немецкое профессионально-техническое училище. – 1970. – Т. 66. – Вып. 7. – С. 491–509.
8. Лемперт, В. Профессиональное образование и социальная ответственность на рабочем месте в России и Германии / В. Лемперт, Т. Александрова, Г. Й. Збровски // Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – 1996. – Т. 92. – № 6. – С. 602–616.
9. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров // АСИ, Минобрнауки России, ФИРО. – Москва, 2016.
10. Образцова, Л. Школа Германии (Историко-педагогический генезис и современное состояние народного образования в Германии) / Л. Образцова. – Марбург, 2000.
11. Пискунов, А. Очерки по истории прогрессивной немецкой педагогики конца XVIII – начала XIX в. / А. Пискунов. – Москва : Издательство Академии педагогических наук РСФСР, 1960.
12. Пискунов, А. Теория и практика трудовой школы в Германии (до Веймарской республики) / А. Пискунов. – Москва : Издательство Академии педагогических наук РСФСР, 1963.
13. Рейхвейн, Р. Профессиональное образование в Советском Союзе / Р. Рейхвейн // Немецкая профессиональная школа. – 1968. – Т. 64. – Вып. 4. – С. 260–278.
14. Blinov, V. Learning Guidance for TVET Teachers of the Future. Science and Education : Materials of the XIII International Research and Practice Conference. Munich, November 2nd – 3rd, 2016 / V. Blinov, E. Eсенина, O. Klink, I. Sergeev, A. Faktorovich. – Munich, Germany : Vela Verlag Waldkraiburg, 2016. – P. 228–230.

ВЫХОДНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Издатель

Публикация Федерального института профессионального образования Германии, подразделение GOVET, в рамках российско-германского сотрудничества по профессиональному образованию при поддержке Федерального министерства образования и научных исследований Германии и Министерства просвещения РФ

Ответственные за проект

Ханнелоре Кресс
Антъе Вессельс
Екатерина Есенина

Координатор

Гёте-Институт в Москве,
Ленинский проспект, 95А,
119313 Москва
www.goethe.de/russland
www.goethe.de/moskau

Перевод

Алексей Штемберг
Уте Обернольте

Корректоры

Эрика Рубинштейн
Марианна Бузоева
Издательство Ангелика Рокель

Дизайн, макет

Norrskog

Печать

Printleto

SPONSORED BY THE



Federal Ministry
of Education
and Research

Декабрь 2019