

ОТЧЕТ

о проведении тренинга «Производственное обучение на предприятиях. Инструменты мотивации, проектирования и проведения обучения»

Содержание:

Программа тренинга	1
1 день (24 августа) - Модуль 1. Способность мотивировать	2
2 день (25 августа) - Модуль 2. Способность обучать.....	4
3 день (26 августа) - Модуль 3. Способность проектировать обучение	5
Оценка тренинга участниками и предложения	7
Значимые содержания.....	7
Предложения для последующих мероприятий	8
Список участников тренинга	9

В рамках проекта НПП РК «Атамекен» с Ремесленной палатой Трир на основе результатов семинара немецких экспертов для наставников предприятий по немецкой программе Ausbildung der Ausbilder (AEVO / AdA) (4 части) в г. Шымкент (ноябрь 2015 - апрель 2016, отчеты на сайте НПП <http://palata.kz/ru/services/19-obuchenie-na-rabochem-meste>) в г. Караганда проведен тренинг по подготовке наставников предприятий в целях мультипликации содержания и методик в Палате предпринимателей Карагандинской области на тему "Производственное обучение на предприятиях. Инструменты мотивации, проектирования и проведения обучения". В тренинге приняли участие наставники предприятий ТЭЦ-1, ТЭЦ-2, ресторан "Садре", УЦ "Шебер", КЛМЗ, УЦ "Город", Центр профобучения (Темиртау) и сотрудники Палаты предпринимателей Карагандинской области.

Цель: Подготовка наставников предприятий в целях мультипликации содержания и методик обучения на рабочем месте.

Задачи и ожидаемые результаты:

- 1) обосновать экономическую эффективность производственного обучения на своем предприятии;
- 2) усилить мотивацию к наставничеству и к организации производственного обучения;
- 3) провести диагностику компетенций как наставника и дать рекомендации по их усилению;
- 4) дать технологический инструментарий организатора производственного обучения и наставника;
- 5) усилить компетенции в области наставничества и организации производственного обучения;
- 6) разработать проекты программ производственного обучения на своем предприятии.

Тренер: Антонина Тырышкина, компания «LegaGroup». В течение 2015-2016 гг. ТОО "LegaGroup" проведены обучающие семинары для сотрудников Департамента развития человеческого капитала НПП РК "Атамекен" по повышению компетенций в области организации профессионального образования, дуального обучения, обучения на рабочем месте.

Участники: наставники производственного обучения на предприятиях, организаторы производственного обучения на предприятиях, менеджеры по персоналу, сотрудники отделов РЧК Палаты предпринимателей Карагандинской области (11 чел.).

Программа тренинга

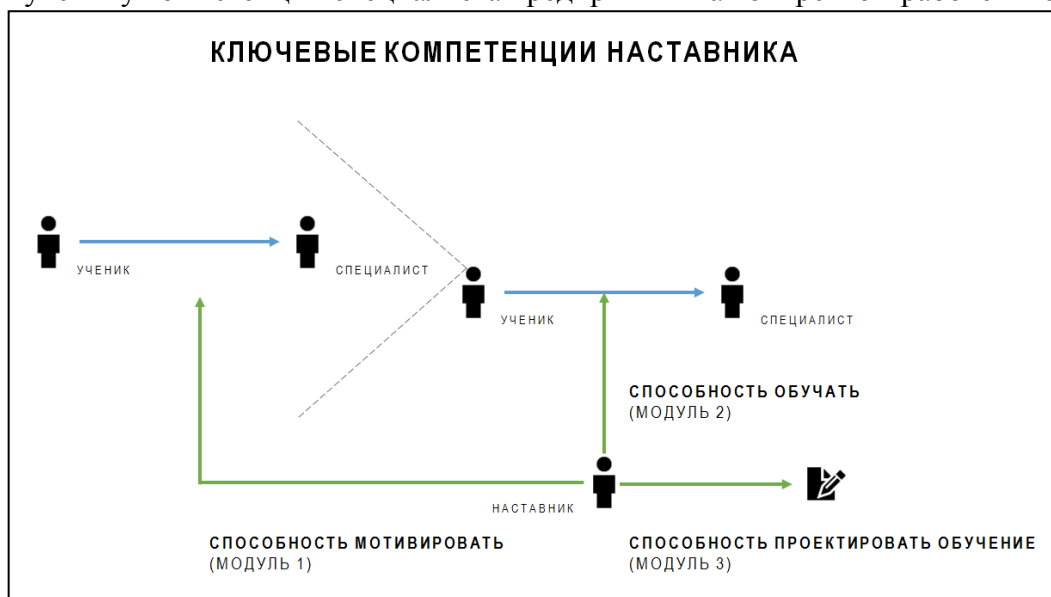
Модуль 1 – Способность мотивировать (Организация производственного обучения. Оценка потребности в обучении. Экономическая эффективность. Диагностика мотивации. Ролевые модели наставника. Ролевые модели ученика. Возрастная психология).

Модуль 2 – Способность обучать (Диагностика компетенций. Оценка потенциала ученика. Определение «зоны ближайшего развития». Технологии обучения и наставничества. Технологии обеспечения успеха обучения).

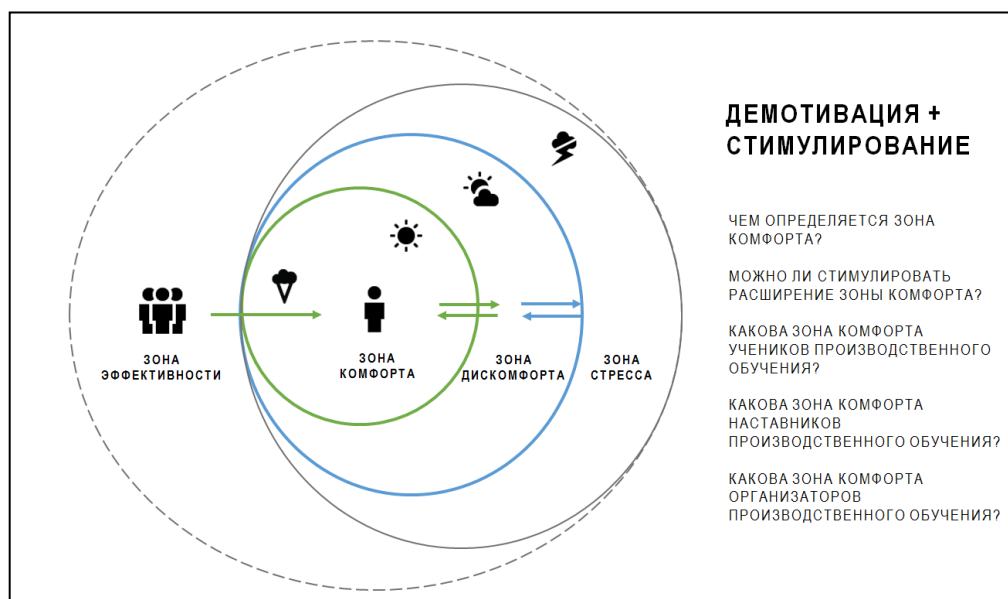
Модуль 3 – Способность проектировать обучение (Технологии организации самообучения ученика. Проектное обучение. Эффективность обучения и производительность труда. Разработка программ производственного обучения. Технологии управления компетенциями, ресурсами и временем в производственном обучении).

1 день (24 августа) - Модуль 1. Способность мотивировать

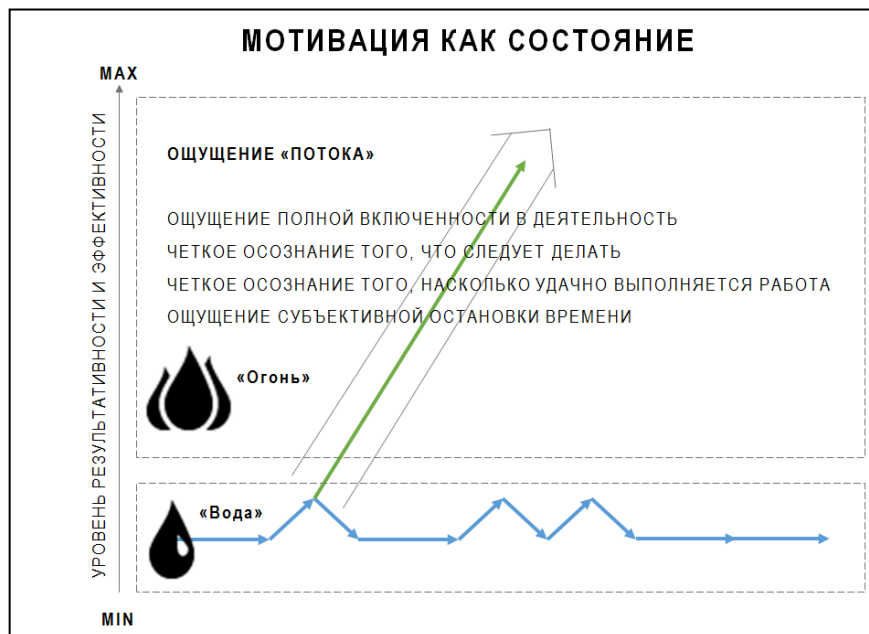
Модульная структура с учетом продолжительности тренинга (3 дня) соответствует ключевым компетенциям наставника на производстве, перед которым стоят задачи по передачи ученику компетенций специалиста предприятия на конкретном рабочем месте.



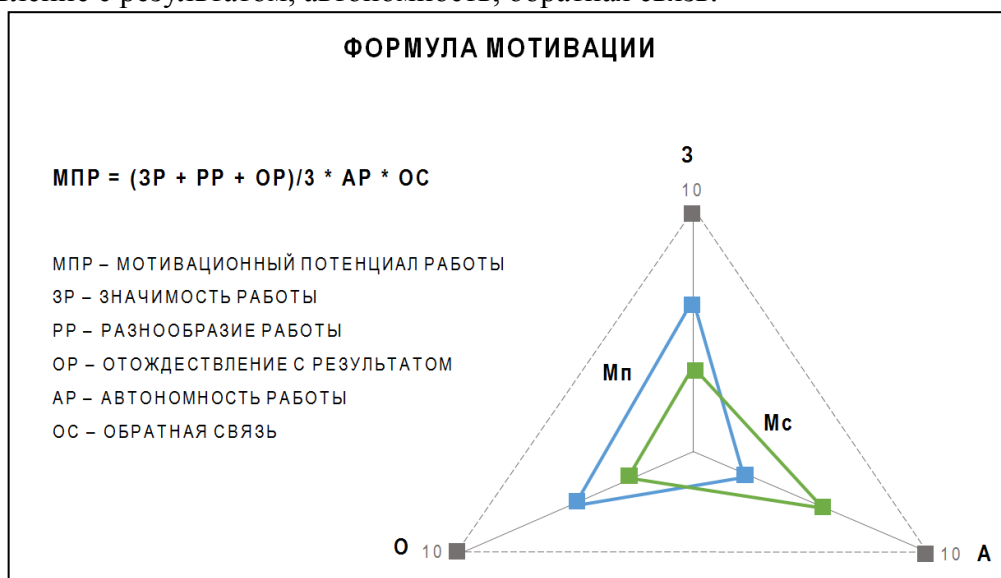
Зона комфорта ученика «очерчивается» его потребностями и факторами дискомфорта (страхами) и состоит из компетенций, автономности, свободы и участие в значимых отношениях. Ученик реализует различные шаблоны поведения, которые могут сдерживать и мешать обучению на рабочем месте. В среднем отдельный навык вырабатывается в течение 21 дня.



Высокий уровень состояния мотивации ученика и наставника влияет на результативность и эффективность как обучения, так и производственных процессов.



Расчет уровня мотивации можно оценить по формуле с максимальным уровнем показателей 10. Показатели мотивационного потенциала работы: значимость, разнообразие, отождествление с результатом, автономность, обратная связь.



Задание. Провести диагностику мотивационного потенциала.

- 1) Составьте вопросы для собеседования, определяющего мотивационный потенциал работы наставника (используйте формулу мотивации).
- 2) Проведите собеседование с наставником: получите ответы на ваши вопросы и попросите по формуле мотивации оценить свой мотивационный потенциал как наставника.
- 3) Постройте график мотивации: ваше видение на основании ответов на вопросы собеседования и на основании оценки наставника.
- 4) Дайте квалификацию результатам собеседования.
- 5) Дайте рекомендации, которые позволят усилить мотивационный потенциал наставника.

Вопросы мотивационной беседы:

Готовы ли Вы делиться опытом?

Делитесь ли вы своими профессиональными секретами с коллегами?

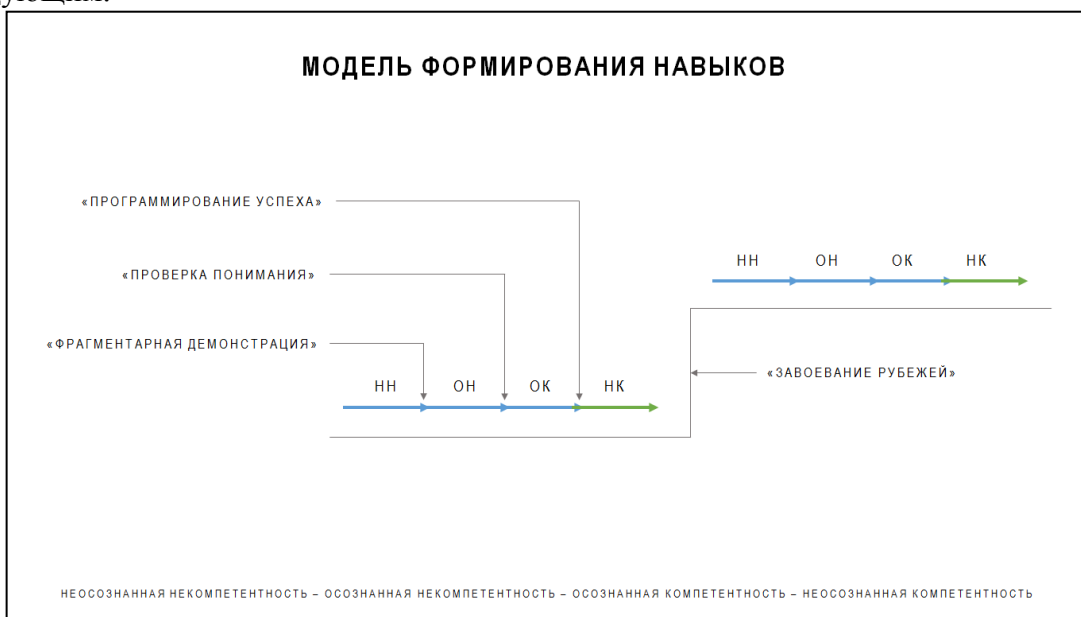
С кем вы взаимодействуете в рабочем процессе?

Участники тренинга отметили следующие факторы дискомфорта:

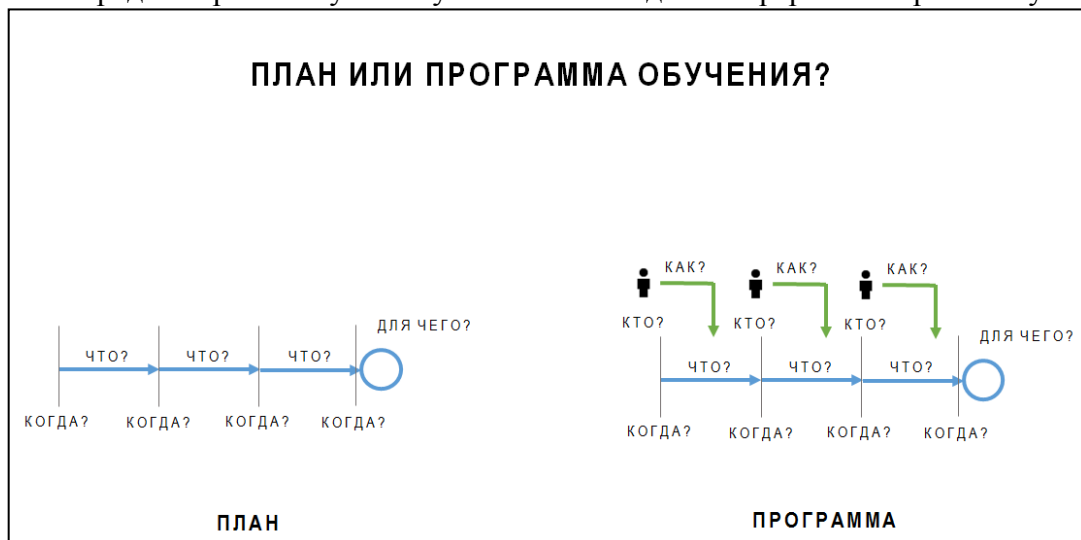
- боязнь ответственности за проделанную работу;
- осуждения со стороны наставника, других работников;
- боязнь, что не подпишут договор о продолжении работы;
- боязнь ошибиться;
- боязнь не найти работу;
- боязнь не вернуть расходы на учебу;
- ожидание официального делегирования работ, поручений.

2 день (25 августа) - Модуль 2. Способность обучать

Для освоения способности обучать использована модель формирования навыков от «неосознанной некомпетентности» до «неосознанной компетентности» с использованием приемов «фрагментарная демонстрация», «проверка понимания» и «программирование успеха». Переход при освоении от одного навыка к другому фиксируется как «завоевание рубежа». Подчеркивается важность полного освоения предыдущего навыка перед последующим.



План и программа обучения имеют обобщенное описание, в отличие от проекта обучения. В пределе проект обучения учитывает исходный портрет конкретного ученика.



Задание. Составить модель обучения наставников:

- 1) назовите навыки наставника в логике от простых к сложным;
- 2) разработайте модель обучения наставников.

Основные обучающие действия, предложенные участниками:

- озвучивание, интерпретация своих рабочих действий;

- постановка целей;
- планирование;
- действия;
- оценка контроль.

3 день (26 августа) - Модуль 3. Способность проектировать обучение

Проект обучения учитывает текущий уровень способностей ученика и описание конкретных возможностей наставника и условий на рабочем месте. Элементы обучения на рабочем месте в программе, проекте должны быть распределены в определенной логике.

Под единицей компетенции понимается один элементарный навык, обеспечивающий часть рабочего процесса.



Структура проекта ситуации обучения на производстве:

- 1) тема (навык освоения);
- 2) информация об ученике;
- 3) место проведения учебно-производственной ситуации;
- 4) продолжительность учебно-производственной ситуации;
- 5) цели учебно-производственной ситуации (компетенции, учебные цели);
- 6) вспомогательные и медийные средства;
- 7) анализ работ, порядок выполнения работ.

В проекте обучения важно описание организации перехода от «неосознанной некомпетентности» к «осознанной некомпетентности», как осознание учеником своей трудности через видение правильного и неправильного своего образа действий. Понимание, что я не умею это делать и детализация его до уровня действия.

На первом этапе взаимодействия с учеником надо исключать критику.

Пример начала взаимодействия с учеником на ТЭЦ:

- обход всей котельной станции (технологические схемы осваиваем ногами);
- детальное ознакомление с цехом и оборудованием, куда закреплен ученик;
- теоретическое изучение производственных процессов, оборудования и демонстрация их понимания;
- тренировка действий на учебных щитах;
- контроль наставником освоенных умений;
- допуск ученика и участие в производственных операциях (запуск и остановка котла и пр.).



Ключевой прием вывода ученика на «видение» своих действий и начало оценки их для преодоления текущей трудности – остановка его действий призывом «Стоп!».

Для учета производственных требований в обучении рекомендуется использовать уровни и последовательность: производственный процесс – производственные задачи (функции) – действия – умения – навыки.

Для составления плана (целей), программы, проекта обучения необходимо составить подробный исходный портрет обучаемого (кандидата в наставники или ученика).

Задание. Составить портрет ученика или обучаемого наставника и проект обучения по отдельным навыкам.

Примерные характеристики обучаемого (ученика или наставника):

- опыт работы по профессии;
- мужчина или женщина;
- делится своим успешным опытом выборочно, не со всеми;
- отбирает учеников на основе собственных критериев, не все ученики для него подходят.

Целевые навыки	Индикаторы	Инструменты мотивации	Инструменты обучения
1. Изменение манеры поведения	Полное отсутствие оценочного поведения	Мотивационная беседа	Рольевая игра, видеосъемка, самоанализ
2. Диагностика ученика и своих способностей	Умение строить мотивационные портреты учеников
3. Проектирование обучения на рабочем месте	Умение составлять проекты обучения	Возможность открытия своего бизнеса.	...
4. Применение технологий обучения, контроль и коррекция поведения ученика	Использование не менее 3 методов обучения
5. Рефлексия выполненной работы	Умение выделять положительные аспекты и трудности в своей работе и действиях ученика, и составлять предложения по улучшению

Термин «Обучение на рабочем месте» удобен для текущего использования в Казахстане, т.к. под «производственным обучением» представителями колледжей обозначено обучение в учебных мастерских колледжа под руководством мастера производственного обучения, после которого студенты направляются на «производственную практику» на предприятия.

В немецком дуальном обучении производственное обучение - это обучение на производстве или обучение на рабочем месте, а любое другое обучение даже в мастерских профшкол или учебных центров при палатах относится к теоретическому обучению. Ключевой момент дуального обучения – «окунуть» ученика в реальность производственных и бизнес-процессов. Лучшей среды для освоения навыков нет. Естественно, только в таких условиях от ученика можно ожидать вклада в прибавочную стоимость продукции предприятия.

Оценка тренинга участниками и предложения

- не понятны отдельные используемые термины;
- помогли бы первичные материалы;
- необходимо узаконить и регламентировать статус наставника, чтоб его функция не рассматривалась, как только общественная нагрузка;
- трудности в понимании и интерпретации терминов;
- больше конкретики по деятельности наставников предприятий с образцами применения и использования;
- включить больше практических упражнений для тренинга;
- представлять больше инструментов наставника;
- проводить тренинг по отраслевой привязке;
- в последующих тренингах организовать присутствие этих же участников;
- нужен согласованный заранее понятийный аппарат по материалам тренинга;
- в письмах-приглашениях на предприятия точнее указывать требования к участникам;
- проводить тренинг по половине дня.

Значимые содержания

1. Палатой предпринимателей Карагандинской области подчеркивается отсутствие целостного механизма, который проявляется на региональном уровне. Государственные программы поддержки (обучение, переподготовка, повышение квалификации) не привязаны напрямую к цепочке создания или развития бизнеса. При выдаче кредитов не запрашивается подтверждение и не учитывается уровень квалификации, профессиональная подготовленность заявителя по направлению и сфере бизнеса. При том, что на эти цели предусмотрены значительные средства и большое количество учебных мероприятий.

2. Палата предпринимателей Карагандинской области проводит работа с вузами на предмет исследования, обучения студентов на основе регионального заказа. Вузам предложено предусматривать для выпускников сопутствующие профессии производственного уровня для «стартового» трудоустройства на различные предприятия.

3. Палата предпринимателей Карагандинской области рекомендует в обучении предпринимателей сместить в сторону качественных факторов, а не количественных, обновить методику и содержание обучения. Ставку в обучении делать на наиболее представленные группы предпринимателей в регионе.

4. Предприятие может брать при необходимости по совместительству мастеров производственного обучения. При этом мастер производственного обучения получает оплату из колледжа за те виды работ, которые оказывают специалисты предприятий при обучении студентов на рабочем месте.

5. Предприятия видят возможность реализации дуального обучения во взаимодействии только с учебными центрами, которые намного гибче выстраивают как график, так и программу обучения.

6. Для учета производственных требований в обучении рекомендуется использовать следующие уровни обобщения и последовательность: производственный процесс – производственные задачи (функции) – действия – умения – навыки.

7. Термин «Обучение на рабочем месте» удобен для текущего использования, т.к. под «производственным обучением» представителями колледжей обозначено обучение в учебных мастерских колледжа под руководством мастера производственного обучения, после которого студенты направляются на «производственную практику» на предприятия.

8. В Германии практикуются сокращенные 5-дневные курсы для мастеров-наставников AdA-Компакткурс (www.ausbildungfuerausbilder.de/ausbildung-der-ausbilder-ada-schein-kurs.html).

Предложения для последующих мероприятий

1. Использовать предварительную (до тренинга) информационную подготовку участников, варианты отборы участников, анкеты, предварительный опрос.

2. В течение недели участникам тренинга разослать практические задания с пояснениями для выполнения. По итогам выполнения практических заданий в течение 1 месяца выдать сертификаты РПП.

3. В течение 1-2 месяцев провести следующий тренинг в г. Караганда с тем же составом участников.

4. Организовать участие координатора проекта Альберта Овера и переводчика на тренинге для наставников в г. Кызылорда 14-16 сентября 2016 г.

5. На тренинге в г. Кызылорда (14-16 сентября 2016) увеличить количество упражнений с учетом уровня готовности к выполнению участников. Подготовить материалы для предварительной рассылки и ознакомления участниками.

6. В программе семинара для мультипликаторов (октябрь, 2016) определить оптимальное соотношение содержания программ подготовки мастеров (Германия) Ausbildung der Ausbilder (AEVO / AdA), семинаров в г. Шымкент, тренинга в г. Караганда, а также других казахстанских разработок по наставничеству.

7. На сайте НПП РК «Атамекен» размещать учебные модули программы обучения наставников, их фрагменты по степени готовности, для самостоятельного изучения и получения обратной связи от заинтересованных участников.

8. Пособие для наставников (настольная книга) дополнять ситуативными задачами на основе реальных образцов участников тренингов.

9. ДРЧК НПП РК «Атамекен» совместно с Палатой Трир провести в конце 2016 года «follow up»-мероприятие среди участников обучающих поездок в Палату Трир для обсуждения текущих трудностей и промежуточных результатов мультипликации основ обучения на рабочем месте. Указанное мероприятие может быть основой для создания клубного пространства сторонников и мультипликаторов дуального обучения.

10. В перспективе (2017) планировать варианты дистанционного обучения наставников предприятий.

Список участников тренинга
для наставников в г. Караганда с 24 по 26 августа 2016 г.

№	ФИО	Организация, должность	Город
1.	Данилова Галина Александровна	ТОО «Караганда Энергоцентр» ТЭЦ-1	Караганда
2.	Де Виталий Васильевич	Филиал ТОО «Maker (Мэйкер)» - КЛМЗ, начальник отдела стандартизации	Караганда
3.	Исабеков Марат Уланович	НПП, ДРЧК, эксперт	Астана
4.	Кабиев Алибек Аскарлович	Палата предпринимателей Карагандинской области, эксперт	Караганда
5.	Кан Татьяна Степановна	Учебный центр «Шебер», методист	Караганда
6.	Коваленко Лидия Ивановна	Карагандинский коммерческий колледж, ресторан «Садре», мастер производственного обучения	Караганда
7.	Корягина Алевтина Александровна	ТОО «Караганда Энергоцентр» ТЭЦ-3	Караганда
8.	Найко Елена Севериновна	Учебный центр «Город»	Караганда
9.	Нурсеитов Алихан Жаксыбаевич	Образовательный центр «Зияткер», наставник	Караганда
10.	Оспанова Карлыгаш Асановна	Палата предпринимателей Карагандинской области, начальник отдела РЧК	Караганда
11.	Станович Людмила Ивановна	ЧУ «Центр профессионального обучения», директор	Темиртау



Составил Марат Исабеков, эксперт НПП РК
☎ 919300 · 1880, 8-701-36702-61
✉ m.issabekov@palata.kz

Информация о проекте:
<http://palata.kz/ru/pages/616>
www.facebook.com/groups/RPPTrir/
Фотографии тренинга:
www.facebook.com/groups/RPPTrir/permalink/1277282408969697/