

ДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

русско-немецкий
словарь-справочник

Duales Ausbildungssystem
Russisch-Deutsches Fachwörterbuch
und Nachschlagewerk

ДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ

русско-немецкий
словарь-справочник

Duales Ausbildungssystem
Russisch-Deutsches Fachwörterbuch
und Nachschlagewerk

Библиографическая информация немецкой национальной библиотеки
Немецкая национальная библиотека регистрирует эту публикацию в немецкой национальной библиографии; детально можно посмотреть библиографических данных в интернете [http:// dnb.ddb.de](http://dnb.ddb.de)

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über [http:// dnb.ddb.de](http://dnb.ddb.de) abrufbar.

ISBN 978-3-88555-954-2

Профессиональное участие и консультация/Fachliche Mitarbeit:

Michael Härtel
Михаел Хертель
Franziska Kupfer
Франциска Купфер
Dr. Ekaterina Esenina (FIRO)
Др. Екатерина Есенина

Участие и координация/Mitarbeit:

Dr. Alla Faktorovich
Др. Алла Факторович
Dr. Hannelore Kress
К.э.н. Ханнелоре Кресс

Редакция/Redaktion:

Dr. Bodo Rödel
Др. Бодо Редель

Перевод/Übersetzung:

Pavel Sirotkin
Павел Сироткин

Федеральный институт ПТО

Департамент 1.4 – Управление публикацией/Библиотека
- Публикации –
Площадь имени Роберт Шумана 3
53175 Бонн, Германия

Vertriebsadresse/адрес отдела распространения:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fax: 02 28 /1 07 29 67, E-Mail: vertrieb@bibb.de

Bestell-Nr.: 09.207

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
(Федеральный Институт ПТО/Бонн)
Herausgeber/Издательство:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Satz: Hauke Sturm, Berlin
Druck: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-954-2

Содержание

Нормативно-правовая база обучения по дуальной системе	9
Психолого-педагогическая и методическая подготовка инструкторов	25
Процедуры и механизмы оценивания результатов обучения	54

Inhalt

Ordnungspolitische Rahmenbedingungen dualer Ausbildung	9
Psychologisch-pädagogische und methodische Vorbereitung von Berufsbildungspersonal	25
Prozesse und Mechanismen der Bewertung von Ausbildungsleistungen	54

ПРЕДИСЛОВИЕ

Этот немецко-русский словарь подготовлен как один из результатов совместного проекта Федерального института профессионального образования ФРГ и Федерального института развития образования РФ в области повышения квалификации российских преподавателей и мастеров производственного обучения среднего профессионального образования.

В словаре представлено около 300 терминов и понятий, использующихся в немецкой дуальной системе профессионального обучения в соответствии с государственными нормативными документами Германии – Законом о профессиональном образовании и Директивой о пригодности инструкторов (профессиональной квалификации мастеров производственного обучения).

Определения даны в описательном ключе и раскрывают специфику организации обучения на рабочем месте во время производственной практики; особенности педагогической деятельности мастера производственного обучения (инструктора, тренера) – работника компании, фирмы, предприятия, – законодательные и психолого-педагогические условия построения взаимоотношений обучающегося, мастера и предприятия в целом.

Все термины и понятия разделены на три предметно тематические группы: «Нормативно-правовая база обучения по дуальной системе»; «Психолого-педагогическая и методическая подготовка инструкторов»; «Процедуры и механизмы оценивания результатов обучения».

Русский читатель заметит специфику, связанную с особенностями подготовки работников компаний и предприятий Германии к работе в качестве инструкторов (мастеров производственного обучения), в большинстве случаев возможно провести лишь аналогии в переводе, полного совпадения быть не может, не всегда важно научное определение, в центре внимания находится общедоступное объяснение смысла термина и возможностей его применения в работе. В практике немецкого профессионального образования и обучения такого рода словарное издание используется в качестве методического пособия, практического руководства для организации педагогической деятельности мастера производственного обучения непосредственно на производстве (в компании, фирме).

Словарь актуален для российской педагогической аудитории, теории и практики профессионального образования, всех, кто активно ищет пути и механизмы взаимодействия профессионального образования и сферы труда в современных условиях развития России.

Миссией ФИРО является осуществление проектно-исследовательской, образовательной и экспертной деятельности, обеспечивающей разработку, системную интеграцию и научно-методологическую поддержку стратегических направлений инновационной образовательной политики



Vorwort

Zukunftsfähige, an den Leistungsmerkmalen der Betriebe orientierte Berufsausbildung erfordert, dass sich die künftigen Fachkräfte immer häufiger in für sie neue Aufgabengebiete einarbeiten müssen, die für den betrieblichen Gesamtprozess äußerst relevant sind. Ein entscheidender Faktor im (globalen) Wettbewerb ist es daher, wie schnell und mit wie wenig Aufwand es einem Unternehmen gelingt, kontinuierlich notwendige Qualifizierungen zu leisten. Handlungsorientierte Lernkonzepte als ein zentraler didaktischer Ansatz geben situativ entsprechende Aufgaben vor und erwarten von den Lernenden, dass sie sich die notwendigen Fachkenntnisse dazu selbst erarbeiten. Voraussetzung für ein solches Lernsystem ist, dass die Lernenden notwendige Informationen auch finden können. Handlungsorientiertes Lernen setzt also immer beides voraus: Zum einen die Aufgaben, an denen gelernt werden soll, zum anderen die Informationsbasis für die Fachkenntnisse. Qualifiziertes Ausbildungspersonal stellt in diesem Kontext das entscheidende strategische Potenzial der Betriebe dar, um die notwendigen Lehr-Lernmethoden zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz angemessen vermitteln zu können.

Das vorliegende Glossar gibt vor diesem Hintergrund einen strukturierten Überblick über zentrale Begriffe der betrieblichen Ausbildungspraxis. Besonders für Ausbildungspersonal im Betrieb, in schulischen Berufsbildungseinrichtungen und bei Bildungsdienstleistern bietet die Begriffssammlung und -definition rund um die betriebliche Ausbildungspraxis die Möglichkeit, sich auf Grundlage der stichwortartig operationalisierten Begriffe schnell zu orientieren. Der gegenseitige Erfahrungsaustausch von Ausbildungsverantwortlichen wird durch die mit dem Glossar vorliegende einheitliche Erläuterung wesentlicher Begriffe der Berufsausbildung vereinfacht, da mit ihnen nun erstmals ein Standard für eine gemeinsame Arbeitsgrundlage geschaffen worden ist.

Die Zusammenstellung der Begriffe dokumentiert mit der Vielzahl der erläuterten Schlagwörter gleichzeitig die Komplexität qualitativ hochwertiger Berufsausbildung und signalisiert den hohen Anspruch, der an das Ausbildungspersonal, das sich innerhalb dieser Komplexität souverän bewegen und täglich bewähren muss, gestellt wird. Dieses

Glossar, das sicherlich noch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann, soll kontinuierlich aktualisiert und überarbeitet werden. Es entstand in der vorliegenden Form im Rahmen der deutsch – russischen Berufsbildungskoooperation und stellt eine Momentaufnahme und ein erstes gemeinsames Arbeitsprodukt der an dieser Kooperation Beteiligten dar.

Michael Härtel,
Leiter des Arbeitsbereichs 3.2 „Digitale Medien, Fernlernen, Bildungspersonal“

Dr. Hannelore Kress,
Projektmanagement/Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 1.2 „Internationale Kooperation und Beratung/Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation“

Нормативно-правовая база обучения по дуальной системе

<p>► Закон о профессиональном образовании</p> <p>Berufsbildungsgesetz</p>	<p>С 1969 года является основой профессионального образования и обучения. Он определяет взаимоотношения сторон, порядок обучения и прочие правовые вопросы.</p>
<p>► Волеизъявление</p> <p>Willenserklärung</p>	<p>Изъявление воли физическим лицом с целью достижения правовых последствий.</p>
<p>► Цели профессионального образования</p> <p>Ziele der Berufsausbildung</p>	<p>Разделяются на общественные (обучение необходимых на рынке труда специалистов, повышение общего уровня образования населения), производственные (подготовка кадров, увеличение конкурентоспособности) и личные (развитие личности, возможность работы по специальности).</p>
<p>► Дошкольная ступень</p> <p>Elementarbereich</p>	<p>Учреждения для детей в возрасте от трех лет и до поступления в школу в возрасте около шести лет (например, детские сады).</p>
<p>► Начальное образование</p> <p>Primarbereich</p>	<p>По достижении шести лет все дети обязаны посещать школу. Общая начальная школа заканчивается после четвертого (в некоторых федеральных землях - после шестого) класса.</p>
<p>► Повышение квалификации</p> <p>Weiterbildung</p>	<p>Разделяется на общее (языковые курсы, йога), политическое (история города, защита окружающей среды) и профессиональное.</p>

<p>▶ Дополнительные квалификации</p> <p>Zusatzqualifikationen</p>	<p>не относятся к обязательному содержанию обучения, и подлежат отдельной проверке и аттестации.</p>
<p>▶ Компетентная инстанция</p> <p>Zuständige Stelle</p>	<p>Термин из Закона о профессиональном образовании. Как правило, компетентной инстанцией является торгово-промышленная, ремесленная или иная палата. Она следит за ходом профессионального обучения и занимается вопросами консультации, организации экзаменов и пр.</p>
<p>▶ Директива о пригодности инструкторов (или Положение о профессиональной квалификации инструкторов)</p> <p>AEVO</p>	<p>Принята в 1972 г., новая редакция - в 2009 г. Определяет профессиональные и педагогические компетенции инструкторов.</p>
<p>▶ Трудовое право</p> <p>Arbeitsrecht</p>	<p>Определяет взаимоотношения работодателя и работника. Различается индивидуальное (касающееся отдельного трудового договора) и коллективное трудовое право (например, касающееся профсоюзов или забастовок).</p>
<p>▶ Законодательство об охране труда</p> <p>Arbeitsschutzrecht</p>	<p>Совокупность правовых норм, обязующих работодателей создавать условия, обеспечивающие безопасность жизни и здоровья работников на рабочем месте</p>
<p>▶ Постановление о рабочих местах</p> <p>Arbeitsstättenverordnung</p>	<p>Устанавливает безопасность и охрану здоровья сотрудников на их рабочих местах.</p>

<p>► Положение об обучении</p> <p>Ausbildungsordnung</p>	<p>Источник и основа профессионального обучения на предприятии. Аналог школьной программы для общеобразовательных школ.</p>
<p>► Трудовой договор</p> <p>Arbeitsvertrag</p>	<p>Соглашение о трудовых условиях между работодателем и работником, которое является обоюдным волеизъявлением. Обязательна письменная форма.</p>
<p>► Договор о расторжении трудового соглашения</p> <p>Auflösungsvertrag</p>	<p>В отличие от увольнения, договор о расторжении трудового соглашения заключается по обоюдному согласию работодателя и работника / обучающегося</p>
<p>► Возмещение ущерба при профессиональном обучении</p> <p>Schadensersatz in der Ausbildung</p>	<p>Если договор об обучении расторгается после окончания испытательного срока, ученик может потребовать возмещения ущерба, если расторжение договора произошло (вследствие действий) другой стороны.</p>
<p>► Договор об обучении</p> <p>Ausbildungsvertrag</p>	<p>Является необходимым условием для обучения. Заключается непосредственно между обучающим (предприятием) и обучающимся.</p>
<p>► Испытательный срок</p> <p>Probezeit</p>	<p>Указанный в договоре срок, в течение которого обе стороны имеют особые права на расторжение договора. Должен длиться от одного до четырех месяцев.</p>

<p>► Оплата</p> <p>Vergütung</p>	<p>Обучающиеся имеют право получать соразмерную оплату. Если предприятие не является участником коллективного договора, оплата должна быть не ниже 80% от ставки коллективного договора (тарифного)</p>
<p>► Сокращение срока обучения</p> <p>Verkürzung der Ausbildung</p>	<p>Возможно в особых случаях по совместному заявлению обучающего и обучающегося. Например, аттестат зрелости позволяет сократить обучение на срок до 12 месяцев.</p>
<p>► Продление срока обучения</p> <p>Verlängerung der Ausbildung</p>	<p>Возможно по заявлению обучающегося, если достижение цели в предусмотренный срок невозможно.</p>
<p>► Коллективный договор предприятия</p> <p>Betriebsvereinbarung</p>	<p>Регулирует такие обстоятельства, как рабочее время, скользящий график работы, использование Интернета на рабочем месте и т.п. Он может дополнять законодательную базу и коллективные соглашения, но не нарушать их.</p>
<p>► Рабочее время</p> <p>Arbeitszeit</p>	<p>Определяется коллективными и трудовыми договорами, а также Законом о рабочем времени.</p>
<p>► Истечение срока договора об обучении</p> <p>Beendigung des Ausbildungsvertrages</p>	<p>Обычно срок договора истекает после успешной сдачи выпускного экзамена либо в результате расторжения договора по обоюдному согласию сторон.</p>

<p>► Зарегистрированные образовательные отношения</p> <p>Eingetragenes Ausbildungsverhältnis</p>	<p>Образовательные отношения - юридические отношения между обучающим и обучаемым на основе договора об обучении. Компетентные органы (в т.ч. промышленные и торговые палаты) ведут список, в котором указаны зарегистрированные договоры об образовательных отношениях и основные условия договоров.</p>
<p>► Занесение в список договоров об обучении (на предприятии)</p> <p>Eintragen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge</p>	<p>Договор об обучении и важные изменения в нем должны вноситься в список договоров, ведущийся компетентными органами. Обучающая организация обязана подать заявление на внесение.</p>
<p>► Инструктор</p> <p>Ausbilder/-in</p>	<p>Компетентное лицо, зарегистрированное в соответствующей инстанции, как профессионально подходящее для проведения обучения.</p>
<p>► Инструктор по совместительству</p> <p>Nebenberuflicher Ausbilder/ Nebenberufliche Ausbilderin</p>	<p>Занимается обучением помимо своих прямых обязанностей на производстве. Не должен курировать более трех учеников.</p>
<p>► Профессионально-педагогические умения и знания</p> <p>Berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten/Kenntnisse und Fähigkeiten</p>	<p>Инструктор должен обладать профессионально-педагогическими умениями и знаниями. Их наличие может быть проверено с помощью экзамена согласно Директиве о пригодности инструкторов (Положению о профессиональной квалификации инструкторов).</p>
<p>► Уполномоченный по обучению</p> <p>Ausbildungsbeauftragter/ Ausbildungsbeauftragte</p>	<p>Соответствует не всем законодательным требованиям к инструкторам, но может преподавать отдельные элементы программы.</p>

<p>▶ Заведующий по обучению</p> <p>Ausbildungsleiter/-in</p>	<p>Руководит отделом обучения на крупных предприятиях. Вместе с инструкторами организует профессиональное образование на предприятии.</p>
<p>▶ Консультант</p> <p>Berater/-in</p>	<p>Промышленная палата назначает консультантов по организации профессионального образования, непосредственно по ведению обучения и по переподготовке.</p>
<p>▶ Специалист</p> <p>Fachkraft</p>	<p>Лицо, разбирающееся в своей специальности. Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, соотношение между специалистами и обучающимися на предприятии должно быть соразмерным.</p>
<p>▶ Соотношение учеников и специалистов Verhältnis von</p> <p>Auszubildenden zu Fachkräften</p>	<p>Должно быть соразмерным. По рекомендации Федерального института профессионального образования Германии, на 1-2 специалистов должен приходиться один ученик, на каждых трех последующих специалистов - еще один ученик.</p>
<p>▶ Широкая специальность</p> <p>Monoberufe</p>	<p>Подготавливает к определенной профессии, без возможности специализации (например, банковский служащий).</p>
<p>▶ Комитет по профессиональному образованию</p> <p>Berufsbildungsausschuss</p>	<p>Существует в каждой компетентной инстанции, имеющей отношение к профессиональному образованию, состоит из шести представителей работодателей, шести представителей (работников) и шести преподавателей профессионального училища (школы) Германии.</p>

<p>► Равенство возможностей</p> <p>Chancengleichheit</p>	<p>В системе образования означает, что всем желающим предоставляются равные возможности и перспективы, вне зависимости от социального или географического происхождения, пола, религии или финансовых возможностей.</p>
<p>► Стратегия гендерного равенства</p> <p>Gender Mainstreaming</p>	<p>При любых обстоятельствах должны учитываться интересы женщин и мужчин, так как не существует гендерно нейтральной реальности.</p>
<p>► Общие цели обучения</p> <p>Groblernziele</p>	<p>Описываются в общей схеме обучения в Положении об обучении компании, предприятия. Конкретизируются до задач обучения непосредственно инструктором.</p>
<p>► Обучение вне производства</p> <p>Außerbetriebliche Ausbildung</p>	<p>Дополняет набор видов профессионального обучения. Проводится в специальных заведениях и часто финансируется частными субъектами или государством.</p>
<p>► Обучающий консорциум</p> <p>Ausbildungskonsortium</p>	<p>Вид совместного обучения, при котором несколько малых или средних предприятий заключают договора с обучающимися и обмениваются ими в предусмотренные периоды.</p>
<p>► Атмосфера на предприятии</p> <p>Betriebsklima</p>	<p>Определяется межличностными отношениями. Благоприятная атмосфера достигается, если создается чувство открытости и доверия.</p>
<p>► Культура предприятия</p> <p>Unternehmenskultur</p>	<p>Нормы и ценности на предприятии, часто строятся на основе принципов деятельности компании.</p>

<p>► Места обучения</p> <p>Lernorte</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, ими являются предприятия, ведущие обучение, профессиональные школы либо непроизводственные заведения.</p>
<p>► Сотрудничество мест обучения</p> <p>Lernortkooperation</p>	<p>Сетевое взаимодействие разных организаций, задействованных в процессе обучения.</p>
<p>► Подрядное обучение</p> <p>Auftragsausbildung</p>	<p>Отдельные этапы обучения проводятся другими фирмами или организациями. Обучающая фирма заключает договоры и осуществляет финансирование.</p>
<p>► Начальная профессиональная подготовка</p> <p>Einstiegsqualifizierung</p>	<p>Стажировка, длящаяся от шести месяцев до одного года, дающая возможность освоить основы определенной профессии. В конце стажировки ученик получает аттестат, который облегчает учет подготовки при последующем получении профессионального образования.</p>
<p>► Профессиональное образование с неполным рабочим днем</p> <p>Teilzeitberufsausbildung</p>	<p>Описано в Законе о профессиональном образовании Германии. У ученика должны быть веские причины (например, уход за родственником). Время обучения должно составлять не менее 75% от нормы.</p>
<p>► Обучение с неполным рабочим днём</p> <p>Teilzeitunterricht</p>	<p>Эта форма обучения в профессиональном училище может проходить, например, в течение двух дней в неделю, в отличие от преподавания блоками (чередование теоретического и практического обучения).</p>

<p>► Место производственного обучения</p> <p>Ausbildungsplatz</p>	<p>Предоставляется обучающим предприятием. Общей целью промышленности и государственной политики является соответствие предложения мест производственного обучения спросу.</p>
<p>► Расходы на обучение</p> <p>Ausbildungskosten</p>	<p>Расходы предприятия, например, выплаты обучающемуся, социальное страхование, отчисления промышленной палате и т.п.</p>
<p>► Выплаты за обучение</p> <p>Ausbildungsvergütung</p>	<p>Ежемесячные выплаты ученику (обучающемуся, студенту) не являются заработной платой, но представляют собой пособие для поддержания уровня жизни. Законодательно предписан «адекватный» размер выплат.</p>
<p>► Издержки, связанные с текучестью кадров</p> <p>Fluktuationskosten</p>	<p>Например, расходы на объявления о наборе кадров, собеседования, обучение и т.п.</p>
<p>► Расходы на привлечение рабочей силы</p> <p>Personalbeschaffungskosten</p>	<p>Расходы, связанные с приемом на работу сотрудника.</p>
<p>► Развитие персонала</p> <p>Personalentwicklung</p>	<p>Повышает потенциал действия достижений сотрудников. Начинается с детальной оценки состояния и требований к квалификации; планирование и организация повышения квалификации – самые важные части деятельности по развитию персонала.</p>

<p>► Кадровое планирование</p> <p>Personalplanung</p>	<p>Часть планирования на предприятии. Включает в себя все меры, необходимые для того, чтобы в распоряжении предприятия были кадры, необходимые для успешного достижения целей.</p>
<p>► Общая схема обучения</p> <p>Ausbildungsrahmenplan</p>	<p>Одна из пяти составляющих любого положения об обучении. Описывает предметную и временную структуру обучения, и является основой для обеспечения планирования обучения.</p>
<p>► Запрет на обучение</p> <p>Ausbildungsverbot</p>	<p>Если предприятие перестает соответствовать Закону о профессиональном образовании, компетентные органы могут и обязаны запретить предприятию брать студентов на обучение.</p>
<p>► Производственный план обучения (в предприятии)</p> <p>Betrieblicher Ausbildungsplan</p>	<p>Сочетает цель и сроки общего обучения на предприятиях.</p>
<p>► Общий рамочный план</p> <p>Rahmenplan</p>	<p>При повышении профессиональной квалификации общая схема содержит рекомендации касательно целей и содержания, и является важным ориентиром для экзаменационной комиссии.</p>
<p>► Статья о гибкости</p> <p>Flexibilitätsklausel</p>	<p>Положение об обучении не может описать все детали процесса обучения на предприятии. Рекомендательный характер схемы обучения, описанной в Положении, подчеркивается</p>

<p>► Время обучения</p> <p>Ausbildungszeit</p>	<p>Может означать срок индивидуального обучения (согласно договору), средний типовой срок обучения (согласно положению об обучении) либо ежедневное время обучения (аналогично рабочему времени).</p>
<p>► Мастерская профессионального обучения</p> <p>Ausbildungswerkstatt</p>	<p>Позволяет обучающимся получить базовые знания и навыки вне производственного цикла</p>
<p>► Учебный уголок</p> <p>Lernbüro</p>	<p>Специально отведенное место обучения на производстве, где проходят теоретические занятия. По необходимости, может быть оборудовано письменными столами, компьютерами и т.п.</p>
<p>► Учебный островок</p> <p>Lerninsel</p>	<p>Место обучения на производстве, где происходит практическое обучение.</p>
<p>► Межпроизводственные мероприятия</p> <p>Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme</p>	<p>При необходимости часть обучения проводится в учреждениях вне предприятия, например, в учебных мастерских.</p>
<p>► Межпроизводственное место обучения</p> <p>Überbetrieblicher Lernort</p>	<p>Место, где проходят межпроизводственные мероприятия.</p>
<p>► Производственное совещание</p> <p>Mitarbeiterbesprechung</p>	<p>Регулярные рабочие беседы между начальником и его сотрудниками, важный инструмент руководства. Очень важны как подготовка, так и проведение совещания.</p>

<p>► Права на участие</p> <p>Beteiligungsrechte</p>	<p>Производственный совет и представители обучающихся имеют право участвовать в принятии решений в соответствующих областях согласно закону о правовом режиме предприятий.</p>
<p>► Пригодность</p> <p>Eignung</p>	<p>Требования к обучающей стороне (личная пригодность, профессиональная пригодность, пригодность учебного заведения) либо к ученику (наличие необходимых способностей и навыков).</p>
<p>► Пригодность учебного заведения</p> <p>Eignung der Ausbildungsstätte</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, учебное заведение должно соответствовать требованиям к виду заведения и соразмерному соотношению между обучающимися и специалистами.</p>
<p>► Пригодность инструктора</p> <p>Eignung des Ausbilders/ der Ausbilderin</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, человек, проводящий обучение (инструктор) должен быть лично и профессионально пригодным для этой деятельности. Под его ответственность в обучении могут принимать участие лица, не соответствующие всем критериям профессиональной пригодности.</p>
<p>► Пригодность обучающегося</p> <p>Eignung des/der Auszubildenden</p>	<p>Положения, касающиеся пригодности обучающегося не существуют. Тем не менее проводятся собеседования с молодыми людьми, во время которых тщательно проверяется пригодность претендентов к выбранной профессии</p>

<p>► Личная пригодность</p> <p>Persönliche Eignung</p>	<p>Вместе с профессиональной пригодностью является условием для работы инструктором. Наличие отрицается у лиц, которые не имеют права работать с детьми или подростками (например, как следствие правонарушений, в том числе, нарушений закона о профессиональном образовании).</p>
<p>► Тест на профессиональную пригодность</p> <p>Einstellungstests</p>	<p>Может проводиться перед приемом на обучение, чтобы проверить необходимые умения (правописание, счет и т.п.). Должен быть объективным и достоверным.</p>
<p>► Дееспособность</p> <p>Handlungsfähigkeit</p>	<p>В Германии дееспособным считается человек, который может самостоятельно справиться с ситуациями, возникающими в его жизни.</p>
<p>► Профессиональная дееспособность</p> <p>Berufliche Handlungsfähigkeit</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, профессиональная дееспособность является целью обучения.</p>
<p>► Обязанности обучающей стороны</p> <p>Pflichten des/der Ausbildenden</p>	<p>Описаны в Законе о профессиональном образовании Германии. к ним относятся бесплатное предоставление инструментов и материала, отсутствие заданий, не способствующих получению образования, развитие личности обучающегося и пр.</p>

<p>► Занятия, не относящиеся к образованию</p> <p>Ausbildungsfremde Tätigkeiten</p>	<p>Юридический термин, определяющий занятия, недопустимые в программе обучения, на производственной практике</p> <p>Обучающимся должны даваться исключительно задачи, служащие их обучению.</p>
<p>► Обязанности обучающегося</p> <p>Pflichten eines/einer Auszubildenden</p>	<p>Описаны в Законе о профессиональном образовании. Обучающийся должен стараться приобрести знания и навыки, необходимые для достижения цели обучения. Также он должен следовать указаниям, тщательно выполнять задания, соблюдать правила трудового распорядка, посещать профессиональное</p> <p>училище (школу) и т.п.</p>
<p>► Повторное обследование</p> <p>Nachuntersuchung</p>	<p>Согласно Закону об охране труда несовершеннолетних, через год после начала обучения каждый подросток должен представить свидетельство о повторном медицинском обследовании. Если свидетельство не предъявлено после повторного напоминания обучение прекращается.</p>
<p>► Опасные виды работ</p> <p>Gefährliche Arbeiten</p>	<p>Термин, определяющий виды работ, которые не должны проводить подростки по Закону об охране труда несовершеннолетних.</p>
<p>► Защита от необоснованного увольнения</p> <p>Kündigungsschutz</p>	<p>Дает работнику возможность проверить через судебный процесс обоснованность своего увольнения.</p>

<p>► Освобождение</p> <p>Freistellung</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, обучающиеся должны быть освобождены от работы для посещения занятий в профессиональном училище, для других образовательных мероприятий вне предприятия и для экзаменов, а также в рабочий день непосредственно перед письменным экзаменом.</p>
<p>► Запрет на работу</p> <p>Beschäftigungsverbot</p>	<p>Подросткам (до 16 лет) запрещено заниматься опасной, а также сдельной работой. Подростки не должны работать в дни, когда у них не менее 5 уроков в профессиональном училище, а также ночью, по выходным и праздникам.</p>
<p>► Перерыв</p> <p>Pause</p>	<p>Требования к перерывам описаны в Законе об охране труда несовершеннолетних; для подростков перерывом считается, если объявляются его, тогда не менее 15 минут . Вне зависимости от юридических требований перерывы важны для отдыха и усвоения материала.</p>
<p>► Продолжительность смены</p> <p>Schichtzeit</p>	<p>Дневное рабочее время (включая перерывы). Согласно Закону об охране труда несовершеннолетних, не должна превышать 10 часов.</p>
<p>► Профильный документ</p> <p>Profilpass</p>	<p>Содержит информацию о способностях человека вне формального образования. Речь может идти о способностях, полученных в школе, на работе, но также и в семье или в рамках волонтерской деятельности.</p>

<p>► Протокол</p> <p>Protokoll</p>	<p>Запись мероприятия. Служит для передачи информации третьим лицам или для документации принятых соглашений.</p>
<p>► Надзор за профессиональным обучением</p> <p>Überwachung der Berufsausbildung</p>	<p>Проводится компетентными организациями. При обнаружении недостатков дается срок для их устранения; после этого поступает сообщение в компетентное ведомство.</p>
<p>► Мероприятия по технике безопасности</p> <p>Unfallverhütungsmaßnahmen</p>	<p>Государственные организации, страхующие от несчастных случаев, издают предписания, являющиеся обязательными для застрахованных лиц.</p>
<p>► Условия для обучения</p> <p>Voraussetzung der Ausbildung</p>	<p>Проверка пригодности предприятия и инструктора для обучения подтверждает соответствие условиям для обучения. Обнаруженные проблемы должны быть устранены в течение определенного срока.</p>

Психолого-педагогическая и методическая подготовка инструкторов

► Непрерывное образование Lebenslanges Lernen	Обучение в любом возрасте и в любой ситуации, для профессиональных или личных целей.
► Дуальное обучение Duales Studium	Комбинированная модель профессионального образования: получение теоретических и практических знаний одновременно.
► Цели обучения Lernziele	Отвечают на вопрос, чему должен научиться ученик, и как он сможет действовать после обучения.
► Таксономия цели обучения Lernzielstufen	Классификация совокупности целей, внутри которой выделяют категории и уровни целей, т.е. выстроена их иерархия. Пользуется известностью таксономия целей обучения американского педагога и психолога Б.С. Блума.
► Операционализованные цели обучения Operationalisierte Lernziele	Цели, достижение которых можно точно проверить. Должны определять наблюдаемый результат, условия, вспомогательные средства и систему оценки.
► Ясность цели Zielklarheit	Дидактический принцип. Инструктор должен понимать, кому, что, когда, зачем, как долго, как и где преподается.
► Задачи обучения Feinlernziele	Как правило, выводятся инструктором из общих целей обучения. Касаются работы с конкретным обучающимся

<p>► Анализ адресатов</p> <p>Adressatenanalyse</p>	<p>Часть подготовки инструктора. Подразумевает анализ целевой аудитории, включая возраст, образование, интересы и т.д. для адресной организации образовательного процесса</p>
<p>► Формальная группа</p> <p>Formelle/formale Gruppe</p>	<p>В психологии обозначение группы, цель и смысл которой заданы извне (например, школьный класс или группа обучающихся). Формальные группы имеют четкие цели, задачи, а также гендерные роли.</p>
<p>► Группа/Групповая работа</p> <p>Gruppe/Gruppenarbeit</p>	<p>Группа - социальная структура с межличностными отношениями, общими нормами, распределением ролей, иерархией. При групповой работе задания выполняются обучающимися в группах.</p>
<p>► Группа ровесников</p> <p>Peer Group</p>	<p>Очень важна для подростков, так как она облегчает социализацию и помогает справиться с отрывом от родительского дома.</p>
<p>► Первичная группа</p> <p>Primärgruppe</p>	<p>Первая группа, членом которой является человек (обычно семья), либо группа, в которой наблюдается тесный контакт между ее членами.</p>
<p>► Групповая динамика</p> <p>Gruppendynamik</p>	<p>Все процессы при образовании группы и внутри нее. В немецкой практике обучения различают фазы развития группы: фаза ориентации, конфликта, взаимодействия, творчества и распада.</p>
<p>► Социальные формы</p> <p>Sozialformen</p>	<p>Разделение процессов обучения в группах; индивидуальная работа, работа вдвоем или работа в группе.</p>

<p>► Социализация</p> <p>Sozialisation</p>	<p>Врастание человека в его социальную среду. Первичная социализация происходит в первую очередь в семье, вторичная происходит позже и в других группах.</p>
<p>► Социограмма</p> <p>Soziogramm</p>	<p>Графическое отображение отношений между членами класса, группы или сообщества.</p>
<p>► Статус</p> <p>Status</p>	<p>Значение, место, уважение, придаваемое роли и с ней человеку, играющему ее.</p>
<p>► Наблюдение</p> <p>Beobachtung</p>	<p>Основа оценки поведения обучающегося; должно быть постоянным и задокументированным.</p>
<p>► Межличностные конфликты</p> <p>Interpersonelle Konflikte</p>	<p>Конфликты между двумя или более людьми.</p>
<p>► Межролевой конфликт</p> <p>Interrollenkonflikt</p>	<p>Несовместимость требований к ролям, которые выполняет один человек, например, если инструктор обучает собственного ребенка.</p>
<p>► Внутриличностные конфликты</p> <p>Intrapersonelle Konflikte</p>	<p>Проблемы человека с собственной личностью или телом.</p>
<p>► Ролевой конфликт</p> <p>Rollenkonflikt</p>	<p>Как правило, каждый человек является членом различных групп. Ролевой конфликт возникает при противоречивых ожиданиях референтных групп.</p>

<p>▶ Внутриролевой конфликт Intrarollenkonflikt</p>	<p>Наличие различных требований к роли. Так, инструктор всегда должен представлять интересы как предприятия, так и обучающегося.</p>
<p>▶ Медиация Mediation</p>	<p>Альтернативная форма решения конфликтов при помощи нейтрального посредника.</p>
<p>▶ Моббинг Mobbing</p>	<p>Процесс регулярной, длительной, систематической изоляции и унижения человека.</p>
<p>▶ Межличностные конфликты Interpersonelle Konflikte</p>	<p>Конфликты между двумя или более людьми.</p>
<p>▶ Доля усваиваемого материала Behaltensquote</p>	<p>зависит от способа восприятия. Наименьшая доля усваивается при чтении, наибольшая - при самостоятельном выполнении задания.</p>
<p>▶ Тип ученика Lerntyp</p>	<p>Инструктору необходимо понимать, что каждый человек по-своему воспринимает и перерабатывает информацию. Встречаются разные типы учеников. Как правило для оптимального обучения лучше действовать как можно больше органов чувств, чтобы охватить все возможные типы учеников.</p>
<p>▶ Слуховой тип ученика Auditiver Lerntyp</p>	<p>Особенно хорошо воспринимает информацию на слух.</p>
<p>▶ Осязательный тип ученика Haptischer Lerntyp</p>	<p>Лучше всего обучается при выполнении собственных самостоятельных действий.</p>

<p>▶ Дискалькулия</p> <p>Dyskalkulie</p>	<p>Неспособность освоить систему счисления. Возможное следствие психологических проблем.</p>
<p>▶ Дислексия</p> <p>Legasthenie</p>	<p>Нарушение способности к овладению навыками чтения и письма.</p>
<p>▶ Плато обучения</p> <p>Lernplateau</p>	<p>Понятие, описывающее состояние, при котором, несмотря на продолжение занятий, не достигаются новые результаты обучения.</p>
<p>▶ Затруднение в учебе</p> <p>Lernschwierigkeit</p>	<p>Затруднение в учебе происходит, если реальные достижения не соответствуют ожидаемым. Среди возможных причин - отсутствие заинтересованности, мотивации или необходимых знаний со стороны обучающегося, или дидактические ошибки инструктора.</p>
<p>▶ Частичная неуспеваемость</p> <p>Teilleistungsschwäche</p>	<p>Заниженная успеваемость, проявляющаяся только в определенных областях (может быть связана с дислексией, дискалькулией).</p>
<p>▶ Девиантное поведение</p> <p>Verhaltensauffälligkeit</p>	<p>Поведение, отклоняющееся от общепринятых, наиболее распространенных и устоявшихся норм в определенных сообществах в определенный период их развития. Негативное девиантное поведение приводит к применению обществом определенных формальных и неформальных санкций (изоляция, лечение, исправление или наказание нарушителя)</p>

<p>► Задатки</p> <p>Anlagen</p>	<p>Прирожденные задатки человека зависят от его окружающей среды, в благоприятной они стремительно развиваются, при неблагоприятной остаются рудиментарными.</p>
<p>► Способности</p> <p>Fähigkeiten</p>	<p>То, что человек может. Могут разделяться на общие (словарный запас, способность концентрироваться, специальные, музыкальность, спортивность) или когнитивные (обучаемость, способность решать проблемы).</p>
<p>► Зрелость</p> <p>Ausbildungsreife</p>	<p>Многие предприятия жалуются на недостаточную зрелость обучающихся, т.е. на нехватку школьных знаний и личных качеств.</p>
<p>► Биологическая кривая успеваемости</p> <p>Biologische Leistungskurve</p>	<p>Колеблется в зависимости от времени суток. Максимум успеваемости наблюдается между 7:00 и 11:00, а также между 17:00 и 19:00; минимум - примерно между 13:00 и 16:00.</p>
<p>► Усталость</p> <p>Ermüdung</p>	<p>При работе может проявляться усталость. Психическая усталость - состояние истощения, сильно затрудняющее дальнейшее обучение.</p>
<p>► Роль</p> <p>Rolle</p>	<p>Набор схем поведения, которые ожидаются от человека в зависимости от занимаемого им положения. Инструктор имеет несколько ролей, связанных с какими-либо ожиданиями. например, инструктор одновременно коллега, работник и начальник.</p>

<p>► Канал отношения</p> <p>Beziehungsaspekt</p>	<p>Один из четырех каналов коммуникации (согласно модели Шульца фон Туна). Выражает отношение говорящего к слушателю (мимикой, жестами и интонацией).</p>
<p>► Предметное содержание</p> <p>Sachinhalt</p>	<p>Одна из четырёх сторон сообщения согласно коммуникативной модели Шульца вон Туна. Обмен информацией содержательного характера при коммуникации</p>
<p>► Самовыражение</p> <p>Selbstoffenbarung</p>	<p>Одна из четырёх сторон сообщения коммуникативной модели Шульца вон Туна. В каждом сообщении осознанно или неосознанно передается информация об отправителе.</p>
<p>► Вербальная коммуникация</p> <p>Verbale Kommunikation</p>	<p>Согласно коммуникативной модели шульца вон туна, вербальная коммуникация делится на четыре канала:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предметное содержание: как я могу наиболее понятно передать информацию. 2. Самовыражение: когда кто-либо что-то говорит, он также говорит и о себе, поэтому каждое сообщение - это определенное проявление его личности. 3. Отношение: как я общаюсь с близкими мне людьми. 4. Обращение: когда человек что-то говорит, он, как правило, хочет на что-либо повлиять.

<p>► Мимика</p> <p>Mimik</p>	<p>Выразительные движения лица, частично врожденные, частично приобретенные. Часть невербальной коммуникации.</p>
<p>► Отправитель</p> <p>Sender</p>	<p>Коммуникация всегда происходит между отправителем и получателем, причем тогда, когда оба воспринимают друг друга. Отправитель - тот, кто хочет что-то сообщить. Он зашифровывает свое сообщение, получатель же должен его расшифровать.</p>
<p>► Страх перед экзаменом</p> <p>Prüfungsangst</p>	<p>Лабильное состояние в экзаменационной ситуации является нормальным, однако в сильной форме может привести к несдаче экзамена. Можно уменьшить страх перед экзаменом посредством тренировки экзаменационных ситуаций и техники работы и расслабления.</p>
<p>► Провал на экзамене</p> <p>Prüfungsversagen</p>	<p>Может быть следствием страха перед экзаменом и, в свою очередь, усиливать страх.</p>
<p>► Комбинация методов</p> <p>Methodenmix</p>	<p>В задачи инструктора входит выбор подходящих для ситуации методов обучения либо их комбинации. Комбинация методов позволяет повысить как мотивацию, так и эффект обучения.</p>
<p>► Выбор метода</p> <p>Methodenwahl</p>	<p>обучения зависит от многих факторов: цели обучения, уровня подготовки обучающегося, доступных средств и времени и т.д.</p>

<p>► Активные методы обучения</p> <p>Aktive Ausbildungsmethoden</p>	<p>К таким методам относятся ролевые игры, кейс-метод, проектный метод и другие, в которых учащиеся принимают активное участие.</p>
<p>► Метод обучения</p> <p>Ausbildungsmethode</p>	<p>Совокупность средств и форм обучения, необходимых для достижения определенной цели.</p>
<p>► Методы учебы</p> <p>Lerntechniken</p>	<p>Облегчают обучение, помогают более наглядно и структурировано представлять материал.</p> <p>Одна из задач инструктора – познакомить обучающихся с этими методами, научить их применять</p>
<p>► Метод основного текста</p> <p>Leittextmethode</p>	<p>Активный метод обучения, где с помощью текста, состоящего из целенаправленных вопросов, обучающиеся побуждаются к действиям, которые планируются, осуществляются и контролируются обучающимся самостоятельно; вначале на основные вопросы обучающийся отвечает письменно. Могут быть предусмотрены части в задании, где инструктор ведет беседу с учеником. Но, как правило, инструктор помогает и вмешивается в работу обучающегося только в случае опасности или если ученик просит о помощи.</p>
<p>► Метод Метаплан</p> <p>Metaplantchnik</p>	<p>Метод или модерация. Служит для нахождения решений, проектной работы и дискуссии.</p>
<p>► Метод проектов</p> <p>Projektmethode</p>	<p>Этот активный метод допускает самостоятельное обучение. Состоит из фазы подготовки, планирования, взаимодействия с командой и оценки.</p>

<p>► Метод преподавания</p> <p>Unterweisungsmethode</p>	<p>Устаревший термин в Германии, обозначающий метод обучения.</p>
<p>► Метод четырех ступеней</p> <p>Vier-Stufen-Methode</p>	<p>Был разработан в 1920-х годах в США. Порядок ступеней: подготовить, показать и объяснить, повторить и объяснить (проводится учеником), дать возможность самостоятельно закрепить приобретенные навыки.</p>
<p>► Метод временных рамок</p> <p>Zeitraahmenmethode</p>	<p>Использование классификации по времени (календарного графика) для организации процесса обучения</p>
<p>► Метод временных ориентиров</p> <p>Zeitrichtwertmethode</p>	<p>Классификация по времени (календарный график) определяет временные ориентиры и для отдельных элементов программы.</p>
<p>► Активное слушание</p> <p>Aktives Zuhören</p>	<p>Метод, при котором происходит вербальная (вопросы) и невербальная (жесты, мимика) коммуникация с говорящим.</p>
<p>► Вспышка</p> <p>Blitzlicht</p>	<p>Простой способ для улучшения коммуникации и атмосферы в группе. Все участники по очереди высказываются (не более чем в нескольких фразах) по заранее оговоренному вопросу, который может быть связан с темой занятия или с коммуникацией в группе. Таким образом, выявляются различные ожидания, возможная агрессия, или оценка мероприятия.</p>

<p>► Мозговой штурм</p> <p>Brainstorming</p>	<p>Целью мозгового штурма является спонтанное высказывание идей по заданной теме всеми участниками. Чтобы не ограничивать креативность, критика и оценка на первой стадии не практикуются.</p>
<p>► Демонстрация</p> <p>Demonstration</p>	<p>Метод обучения через прямой показ способов деятельности, сопровождающийся объяснением.</p> <p>Требует активного включения в процесс со стороны студента обучающегося.</p>
<p>► Дискуссия</p> <p>Diskussion</p>	<p>Форма работы пригодна для ситуаций, в которых возможно несколько решений проблемы. Учащиеся должны выделить, описать и оценить проблему во время дискуссии, представить пути ее решения.</p>
<p>► Беседа</p> <p>Lehrgespräch</p>	<p>При беседе инструктор должен задать содержание и цель разговора и с помощью целенаправленных вопросов подвести обучающегося к необходимым в обучении выводам.</p>
<p>► Диаграмма связей</p> <p>Mind-Map</p>	<p>позволяет графически отобразить мысли и их ход. Основная структура может быть представлена по аналогии с деревом и ветвями, рассматриваемая тема находится посередине.</p>
<p>► Модерация</p> <p>Moderation</p>	<p>Метод управления рабочими процессами. Модератор предпринимает следующие шаги: введение, сбор тем, запоминание тем, обработка тем, планировка мер, завершение.</p>

<p>▶ Пассивные методы обучения</p> <p>Passive Ausbildungsmethoden</p>	<p>При пассивных методах обучения учащиеся только слушают и смотрят. Примеры: доклад, демонстрация.</p>
<p>▶ Работа вдвоем</p> <p>Partnerarbeit</p>	<p>Социальная форма занятий, при которой два ученика работают над заданием без помощи инструктора. Развивает принятие ответственности и сотрудничество.</p>
<p>▶ Деловая игра</p> <p>Planspiel</p>	<p>Как правило, компьютерная модель, в которой симулируются процессы принятия решений. Группа учеников получает возможность вместе, либо соревнуясь принимать решения в рамках реалистичной модели.</p>
<p>▶ Презентация</p> <p>Präsentation</p>	<p>Информация отображается и передается слушателям при помощи техники презентации. Для некоторых профессий презентация с последующей дискуссией является частью устного/практического экзамена.</p>
<p>▶ Техника презентации</p> <p>Präsentationstechniken</p>	<p>Для записи информации может использоваться доска, проектор или флипчарт.</p>
<p>▶ Ролевая игра</p> <p>Rollenspiel</p>	<p>Метод симуляции для развития способности действовать и принимать решения в реальной ситуации. Типичные темы для ролевой игры - конфликт или рассмотрение претензий клиента.</p>

<p>► Самостоятельная работа Selbstgesteuertes Lernen</p>	<p>При самостоятельной работе учащийся берет на себя большую часть ответственности за обучение, например, самостоятельно выбирая способ обучения. Инструктор исключительно задает общие рамки.</p>
<p>► Доклад Vortrag</p>	<p>Устный метод преподавания в форме монолога. Является пассивным методом обучения.</p>
<p>► Обучение через интернет Дистанционное обучение Webbased Training</p>	<p>Обучение через электронные сети.</p>
<p>► Мастерская будущего Zukunftswerkstatt</p>	<p>Новая форма обучения, при которой во время многодневного семинара используется творческий потенциал участников. Высказываются любые, даже далекие от действительности идеи.</p>
<p>► Визуализация Visualisieren</p>	<p>Приведение данных и информации в визуально воспринимаемый вид. Для этого используются техники презентации, фильмы, и наиболее часто - компьютерные программы.</p>
<p>► Социальные сети Social Media</p>	<p>Это набор онлайн-технологий, которые позволяют пользователям общаться между собой. Общение может принимать самые различные формы — пользователи могут делиться своими мнениями, опытом и знаниями, взаимодействовать друг с другом, налаживать контакты, а также делиться новостями, информацией и т.д.</p>

<p>► Обучающее задание</p> <p>Lernauftrag</p>	<p>Рабочие задачи на производстве формулируются в качестве обучающих заданий, для выполнения которых специально готовится рабочее место, где обучающийся выполняет это задание.</p>
<p>► Техника постановки вопросов</p> <p>Fragetechnik</p>	<p>Различают открытые, закрытые, наводящие, риторические и другие виды вопросов.</p> <p>Инструктор должен уметь в зависимости от ситуации и дидактических целей использовать разные виды вопросов</p>
<p>► Закрытые вопросы</p> <p>Geschlossene Fragen</p>	<p>Вопросы, требующие ответа «да» или «нет», выбора ответа из предложенных заранее. Плохо пригодны для запоминания учебной информации и развития обучающихся.</p>
<p>► Открытые вопросы</p> <p>Offene Fragen</p>	<p>Обычно начинаются с вопросительных слов (кто, как, что, почему). Заставляют отвечающего мыслить и помогают усваивать материал.</p>
<p>► Наводящий вопрос</p> <p>Suggestivfrage</p>	<p>Не является настоящим вопросом, так как содержит желаемый ответ или подсказку.</p>
<p>► Разговор/Фазы разговора (беседа)</p> <p>Gespräch/ Gesprächsphasen</p>	<p>Метод вербальной коммуникации, заключается в ведении тематически направленного диалога между инструктором и учеником. Как правило, разделяется на начальную фазу, ведение разговора и заключительную фазу.</p>

<p>► Правила разговора</p> <p>Gesprächsregeln</p>	<p>Рекомендованное поведение при разговоре, например, активное слушание, создание приятной атмосферы, зрительный контакт и т.д.</p>
<p>► Смешанное обучение</p> <p>Blended Learning</p>	<p>Совмещает несколько форм обучения, например, дистанционное и очное обучение.</p>
<p>► Средства обучения</p> <p>Ausbildungsmittel</p>	<p>К средствам обучения относятся приборы, инструменты, учебники и пр. Обучающая сторона обязана бесплатно предоставлять все средства, необходимые для обучения.</p>
<p>► Компьютеризированное обучение</p> <p>Computer Based Training</p>	<p>Обучающиеся могут самостоятельно усваивать материал. Компьютерные программы представляют материалы, логические связи и процессы.</p>
<p>► Коучинг</p> <p>Coaching</p>	<p>Коучингом называют процесс инструктажа и опеки для дальнейшего развития сотрудника посредством поддержки при разработке собственных путей решения рабочих задач.</p>
<p>► Наставничество</p> <p>Mentoring</p>	<p>Способ индивидуального развития кадров, концепция опеки менее опытного человека более опытным.</p>
<p>► Регламент обучения, рамочный учебный план</p> <p>Rahmenlehrplan</p>	<p>Содержит цели и описание содержания обучения в профессиональных училищах.</p>
<p>► Ориентировочная цель обучения</p> <p>Richtlernziel</p>	<p>Наиболее абстрактная формулировка цели обучения; как правило, встречается в общей схеме обучения в рамочном плане</p>

<p>► Планирование обучения на предприятии</p> <p>Ausbildungsplan/ Ausbildungsplanung</p>	<p>При планировании обучения учитываются инструменты и оборудование, необходимые материалы, их объем, количество, программы (профессиональные профили, соотношение теории и практики, способы оценки и пр.), планы обучения (распределение обучения по темам и времени, необходимые помещения и пр.), общие подходы и методы оценки (экспертиза, анализ).</p>
<p>► План работы (технологическая или функциональная карта)</p> <p>Arbeitszergliederung</p>	<p>Разбивает процесс обучения во время производственной практики на отдельные шаги: что делается, как и почему.</p>
<p>► Предметная классификация</p> <p>Sachliche Gliederung</p>	<p>Общая схема (рамочный план) обучения содержит разделение по времени и по содержанию. Предметная классификация (содержание) более конкретно описывает детали, упоминающиеся в характеристике профессии.</p>
<p>► Поэтапное обучение</p> <p>Stufenausbildung</p>	<p>Разделение обучения на этапы; при этом после каждого этапа возможно успешное окончание обучения, если ученик не хочет его продолжать.</p>
<p>► Перенос, междисциплинарность</p> <p>Transfer</p>	<p>Третья по сложности ступень в классификации целей обучения в когнитивной сфере; перенос выученных знаний на другие задачи.</p>
<p>► Этапы преподавания (обучения)</p> <p>Unterweisungsschritte</p>	<p>Дидактически и методически обоснованная последовательность шагов для достижения цели преподавания (обучения).</p>

<p>► Межпроизводственное обучение</p> <p>Verbundausbildung</p>	<p>Сотрудничество предприятий для проведения профессионального обучения; часто используется предприятиями, не имеющими опыта профессионального обучения, или слишком специализированными для предоставления полноценного образования.</p>
<p>► Сетевое обучение</p> <p>Vernetztes Lernen</p>	<p>Как правило, знания разбиты по предметам. Однако они лучше усваиваются, если были выучены в связи с их возможным применением. Для этого наиболее эффективным будет сетевое взаимодействие организаций, ведущих теоретическое и практическое обучение.</p>
<p>► План перевода</p> <p>Versetzungsplan</p>	<p>Описывает, когда ученики должны переходить из одного отдела в другой. Кроме личных данных ученика и производственных реалий учитываются правовые нормы.</p>
<p>► Календарный план-график</p> <p>Zeitliche Gliederung</p>	<p>Общая схема рамочный учебный план содержит разделение по времени и по содержанию. Классификация по времени описывает, когда и в каком объеме должны осваиваться знания и умения.</p>
<p>► Опасности</p> <p>Gefährdung</p>	<p>Перед началом работы или при изменении условий труда подростки должны получить инструктаж по технике безопасности (должны быть предупреждены о возможных опасностях на рабочем месте) в целях предотвращения несчастных случаев и риска для здоровья.</p>

<p>► Факторы гигиены</p> <p>Hygienefaktoren</p>	<p>Согласно двухфакторной теории мотивации Герцберга на рабочем месте, наряду с определёнными факторами, которые вызывают удовлетворение от работы, существует отдельный набор, который вызывает неудовлетворённость. Факторы гигиены- это факторы, предотвращающие недовольство, но не обязательно приводящие к довольству. Часто их наличие принимается как данность, но отсутствие считается недостатком (например, чистота и безопасность рабочего места).</p>
<p>► Места обучения</p> <p>Ausbildungsorte</p>	<p>Места на предприятии и вне него, выбираемые инструктором на основе педагогических и организационных возможностей в соответствии с умениями и способностями обучаемого.</p>
<p>► Система шефства</p> <p>Patensystem</p>	<p>Новых сотрудников или учеников опекает опытный сотрудник, хорошо знающий предприятие.</p>
<p>► Практическое руководство</p> <p>Praktisch Anleiten</p>	<p>Разрабатывается в целях организации самостоятельной работы обучающегося. Руководство обеспечивает условия для синхронизации умений, способностей и знаний. Цель обучения достигается через практические занятия. Перед инструктором стоят следующие задачи: выбор подходящего содержания для обучения; выбор места для обучения; дидактический анализ учебного материала; выбор подходящей методики для преподавания. Возможные методы - метод четырех ступеней, метод основного текста, проект и обучающее задание.</p>

<p>► Модуль обучения</p> <p>Ausbildungseinheit</p>	<p>Самостоятельный, логически завершенный учебный блок, позволяющий структурировать содержание и организацию обучения.</p>
<p>► Планирование занятий</p> <p>Lernplanung</p>	<p>Планирование урока или модуля инструктором, или самостоятельное планирование необходимых шагов учеником.</p>
<p>► Преподавание блоками</p> <p>Blockunterricht</p>	<p>Теоретические занятия проходят, чередуясь с производственной практикой</p>
<p>► Рабочий лист</p> <p>Arbeitsblatt</p>	<p>Содержит информацию, задания, в том числе требующих самостоятельных решений. Может создаваться по необходимости; является более гибким и отражает требования рабочей ситуации лучше, чем учебники.</p>
<p>► Учебная ведомость</p> <p>Ausbildungsnachweis</p>	<p>Ведется обучающимся и документирует ход обучения. Успешно завершенная ведомость- обязательное условие для допуска к выпускному экзамену.</p>
<p>► Производственная практика</p> <p>Betriebspraktikum</p>	<p>Дает подросткам возможность получить реальный опыт. В некоторых федеральных землях практика предписана законами о школьном образовании. Кроме того, практика может служить для выбора профессии практикантом, или выбора потенциальных обучающихся работодателем.</p>

<p>► Экспертный лист</p> <p>Beurteilungsbogen</p>	<p>Содержит критерии оценки, принятые на предприятии. Содержит оценку в открытой форме (оценивающий свободно формулирует свое мнение на поставленный вопрос) и оценку в закрытой форме (оценивающий выбирает подходящий из нескольких вариантов оценки).</p>
<p>► Аттестационная беседа</p> <p>Beurteilungsgespräche</p>	<p>Во время и в конце обучения служит как поддержке ученика, так и подготовке руководства предприятия к решению о приеме выпускника на работу.</p>
<p>► Собеседование</p> <p>Vorstellungsgespräch</p>	<p>Несмотря на большое количество способов оценить потенциал соискателя, собеседование остается наиболее важным из них. На собеседовании проверяются способности, склонности и мотивация соискателя.</p>
<p>► Критерии оценки</p> <p>Beurteilungskriterien</p>	<p>Среди типичных критериев можно выделить: скорость работы, заинтересованность, работоспособность, обучаемость, поведение в коллективе (работа в команде, способность к сотрудничеству) и т.п.</p>
<p>► Система оценки</p> <p>Beurteilungssystem</p>	<p>В рамках обучения определены три этапа оценки: оценка успеваемости, оценка квалификации и определение перспектив продолжения обучения. Оценка проводится согласно заранее определенным критериям. Эти критерии должны быть объективными и достоверными.</p>

<p>► Оценка</p> <p>Beurteilung</p>	<p>Один из способов проверки успеваемости, при котором дается информация о работе и поведении человека. Должна проводиться регулярно, но как минимум перед окончанием испытательного срока, перед допуском к экзаменам и перед приемом на работу.</p>
<p>► Оценка поведения</p> <p>Verhaltensbeurteilung</p>	<p>Помогает инструктору получить представление о характере и поведении ученика.</p>
<p>► Оценивать</p> <p>Bewerten</p>	<p>Значит проводить качественную и количественную оценку достижений обучающегося (усвоение знаний и освоение умений) согласно заранее установленным критериям.</p>
<p>► Объективность</p> <p>Objektivität</p>	<p>Отношение, ориентирующееся исключительно на факты или данные, и не подверженное субъективным искажениям.</p>
<p>► Ошибки при оценке</p> <p>Beurteilungsfehler</p>	<p>Ошибки, происходящие под влиянием субъективных факторов. Каждый оценивающий должен следить за тем, чтобы его эмоциональные впечатления не влияли на оценку, и ограничиваться (только объективными факторами).</p>
<p>► Эффект Андорры</p> <p>Andorraeffekt</p>	<p>Самоисполняющееся пророчество-ложная оценка ситуации, которая превращает первоначальное ложное представление в реальность.</p>

<p>▶ Первое впечатление</p> <p>Erster Eindruck</p>	<p>Ошибка в оценке. как правило, человек оценивает собеседника в первые секунды после встречи; часто эта первая оценка оказывается искаженным восприятием человека.</p>
<p>▶ Гало-эффект</p> <p>Hof-Effekt</p>	<p>Ошибка в оценке. отдельные качества необоснованно влияют на общую оценку. например, из пунктуальности ученика можно сделать преждевременный вывод о том, что он тщательно выполняет все свои задачи.</p>
<p>▶ Последнее впечатление</p> <p>Letzter Eindruck</p>	<p>Ошибка в оценке, при которой чрезмерное влияние на оценку оказывают последние действия ученика.</p>
<p>▶ Ошибки по доброжелательности</p> <p>Milde Fehler</p>	<p>Ошибки в оценке, при которых снисходительность и доброжелательность приводят к недостаточной степени внимания по отношению к ошибкам и недостаткам в работе обучающегося.</p>
<p>▶ Селективное восприятие</p> <p>Selektive Wahrnehmung</p>	<p>Ошибка в оценке. При оценке используются лишь отдельные впечатления из всего набора наблюдений.</p>
<p>▶ Самоисполняющееся пророчество</p> <p>Sich-Selbst-Erfüllende-Prophezeiung</p>	<p>Ошибка (при) оценке; гипотеза или прогноз, который сбывается лишь потому, что этот прогноз существует. Если ученик считает, что он непопулярен, то он будет обращать особое внимание на сигналы, подтверждающие это предположение, пока оно не сбудется.</p>

<p>► Социальные стереотипы</p> <p>Soziale Stereotypen</p>	<p>Свойства или манеры поведения, которые приписываются определенным группам людей и влияют на их оценку.</p>
<p>► Эффект симпатии</p> <p>Sympathie-Effekt</p>	<p>Ошибка в оценке, при которой такие эмоции, как симпатия или антипатия, влияют на оценку ученика. Так, «симпатичному» ученику скорее приписываются успехи.</p>
<p>► Склонность к среднему</p> <p>Tendenz zur Mitte</p>	<p>Ошибка в оценке, при которой преимущественно ставятся средние оценки. Возможная причина в том, что оценивающий не хочет обосновывать плохую оценку, или боится, что очень хорошая оценка отрицательно повлияет на мотивацию ученика.</p>
<p>► Чрезмерные требования</p> <p>Überforderung</p>	<p>К ученику могут предъявляться чрезмерные или заниженные требования, если недостаточно учитываются его индивидуальные особенности и навыки.</p>
<p>► Дидактические принципы</p> <p>Didaktische Prinzipien</p>	<p>Помогают определить содержание обучения, методы и формы обучения. Описывают основы обучения, например: - принцип целенаправленности,</p> <ul style="list-style-type: none"> - научности; - связи обучения с жизнью; - систематичности и последовательности; - сознательности и активности; - наглядности обучения; - доступности и т.п.

<p>▶ Ситуативный стиль руководства</p> <p>Situativer Führungsstil</p>	<p>Стиль руководства зависит от взаимоотношений между инструктором и учеником и от ситуации. При необходимости используются методы разных стилей руководства.</p>
<p>▶ Либеральный стиль руководства</p> <p>Laissez-faire-Führung</p>	<p>Один из классических стилей руководства, при котором руководитель не задает ни целей, ни мер их достижения.</p>
<p>▶ Дидактическая параллельность</p> <p>Didaktische Parallelität</p>	<p>Синхронизация между теоретическим материалом, преподаваемом в профессиональном училище, и практическим обучением на предприятии. Дидактическая параллельность желательна, но трудно реализуема на практике.</p>
<p>▶ Индивидуализация</p> <p>Individualisierung</p>	<p>Индивидуализация обучения означает реализацию принципа индивидуального подхода в обучении, когда оно ориентируется на индивидуально-психологические особенности ученика, строится с учетом этих особенностей</p>
<p>▶ Преемственность</p> <p>Durchlässigkeit</p>	<p>В системе образования может быть горизонтальной (возможность смены вида образования или профессии), вертикальной (возможность продвижения от начальной школы до высшего образования) и региональной (возможность продолжать начатое образование в другой федеральной земле или стране ЕС).</p>
<p>▶ Доступность материала обучения</p> <p>Fasslichkeit</p>	<p>Весь (учебный) материал должен быть структурирован и упрощен таким образом, чтобы обучающийся мог его осмыслить.</p>

<p>► Дидактическая редукция</p> <p>Didaktische Reduktion</p>	<p>Деятельность преподавателя по подготовке и упрощению материала. Профессиональные требования упрощаются при объяснении, пока они не начинают соответствовать уровню развития обучающегося.</p>
<p>► Суггестопедия</p> <p>Suggestopädie</p>	<p>Педагогический концепт, уделяющий особое внимание среде обучения, как физической, так и эмоциональной. Использует большое количество творческих методов обучения и игр для создания положительной среды.</p>
<p>► Индивидуальная работа</p> <p>Einzelarbeit</p>	<p>Наиболее последовательная форма индивидуализации процесса обучения. требует специальной организации работ: место, материалы, время, условия, схожие или совпадающие с рабочими. способствует развитию самообразования и самообучения, а также способности принимать самостоятельные решения в профессиональной деятельности.</p>
<p>► Внутренняя мотивация</p> <p>Intrinsische Motivation</p>	<p>Самостоятельная мотивация, не требующая внешних стимулов.</p>
<p>► Мотивация</p> <p>Motivation</p>	<p>Готовность предпринимать определенное действие в конкретной ситуации. мотивация управляет вниманием, фокусирует его концентрацию и помогает в достижении цели. различается внутренняя мотивация (из интереса к теме, процессу) и внешняя мотивация (из-за факторов, не связанных с процессом напрямую - похвала, вознаграждение, хорошая оценка, страх перед наказанием и т.п.).</p>

<p>▶ Внешняя мотивация</p> <p>Extrinsische Motivation</p>	<p>Стимуляция извне, например, связанная с ожиданием награды.</p>
<p>▶ Мотиваторы</p> <p>Motivatoren</p>	<p>Согласно двухфакторной теории мотивации Герцберга, мотиваторы повышают удовлетворенность, но их отсутствие не обязательно приводит к недовольству. К мотиватором относятся признание, интерес к работе и пр.</p>
<p>▶ Первичная мотивация</p> <p>Primäre Motivation</p>	<p>Мотивация из интереса к теме, процессу.</p>
<p>▶ Похвала</p> <p>Lob</p>	<p>Признание достижений или поведения. В умеренном количестве усиливает мотивацию.</p>
<p>▶ Модель заверщенного действия</p> <p>Modell der vollständigen Handlung</p>	<p>В психологии действие считается завершенным, если оно самостоятельно спланировано, выполнено и проконтролировано. В модели заверщенного действия выделяется шесть фаз: информация, планирование, решение, выполнение, контроль, анализ.</p>
<p>▶ Контроль достигнутого эффекта</p> <p>Erfolgskontrolle</p>	<p>При контроле достигнутого эффекта проводится сравнение фактических показателей с намеченными. Контроль может проводиться посредством постоянных бесед, оценок, наблюдения или контрольных работ.</p>
<p>▶ Навыки</p> <p>Fertigkeiten</p>	<p>Действия, которые в результате длительного повторения становятся автоматическими</p>

<p>► Проверка навыков</p> <p>Fertigkeitsprüfung</p>	<p>Так называют практическую часть экзамена. Например, в профессиях в сфере торговли, это обычно упражнение (например, разговор с клиентом), в технических - пробная работа.</p>
<p>► Контроль достигнутого результата обучения</p> <p>Lernerfolgskontrolle</p>	<p>При контроле достигнутого результата обучения проводится на основе сравнения между целями обучения и реальными достижениями обучающегося. При отклонениях принимаются меры по устранению проблем.</p>
<p>► Промежуточный экзамен</p> <p>Zwischenprüfung</p>	<p>Предназначен для выявления проблем, которые могут быть устранены в течение последующего обучения. Является обязательным условием для допуска к выпускному экзамену.</p>
<p>► Квалификация</p> <p>Qualifikation</p>	<p>Совокупность знаний, умений и способностей специалистов, описанных по определенным правилам. Профессиональное обучение планируется и проводится в соответствии с квалификацией.</p>
<p>► Элемент квалификации</p> <p>Qualifikationsbaustein oder Qualifizierungsbaustein</p>	<p>Разграниченные по времени и содержанию единицы обучения в рамках программы профессионального обучения.</p>
<p>► Курсы повышения квалификации</p> <p>Anpassungsfortbildung</p>	<p>Помогают сохранить, обновить или развить существующие знания и умения, компетенции. Как правило, такие курсы являются короткими и не требуют экзаменов для успешного завершения.</p>

<p>▶ Профессиональная компетенция действия</p> <p>Berufliche Handlungskompetenz</p>	<p>Предписывает обучение умениям, знаниям и способности самостоятельного планирования, выполнения рабочих задач, контроля и оценки результатов. Эти составляющие в ходе обучения образуют профессиональную компетенцию действия.</p>
<p>▶ Межотраслевая компетенция</p> <p>Extrafunktionale Kompetenz</p>	<p>Например, методическая компетенция, социальная компетенция, индивидуальная компетенция.</p>
<p>▶ Профессиональная компетенция</p> <p>Fachkompetenz</p>	<p>Готовность и способность качественно выполнять типичные для профессии задачи.</p>
<p>▶ Функциональная компетенция</p> <p>Funktionale Kompetenz</p>	<p>Также «профессиональная компетенция». К ней относятся специфические профессиональные умения и знания, а также точность, выдержка, опыт.</p>
<p>▶ Компетенция действия</p> <p>Handlungskompetenz</p>	<p>Способность обученного профессии человека подобающим образом выполнять требования, связанные с профессиональной деятельностью. с 1987 года компетенция действия закреплена в положениях об обучении на предприятиях как важная цель.</p>
<p>▶ Ориентация на действие</p> <p>Handlungsorientierung</p>	<p>Способ достижения компетенции действия. основной принцип – организация самостоятельного обучения, необходимого для будущей профессиональной деятельности.</p>

<p>▶ Личная компетенция</p> <p>Individualkompetenz</p>	<p>Часть профессиональной компетенции действия. Включает в себя стойкость, уверенность в себе и ответственность.</p>
<p>▶ Межкультурная компетенция</p> <p>Interkulturelle Kompetenz</p>	<p>Способность без предубеждений общаться и сотрудничать с людьми других культур и религий.</p>
<p>▶ Межкультурное обучение</p> <p>Interkulturelles Lernen</p>	<p>Обучение межкультурной компетенции. Поощряется понимание собственной и чужой культуры, снижаются предрассудки.</p>
<p>▶ Методическая компетенция</p> <p>Methodenkompetenz</p>	<p>Компетенция обучающегося или сотрудника, не связанная с профессиональными знаниями. Методическая компетенция обозначает способность и готовность к целенаправленному, планомерному образу действия при выполнении профессиональных заданий и решении проблем. Владение способами деятельности.</p>
<p>▶ Ключевые компетенции</p> <p>Schlüsselqualifikationen</p>	<p>Целью обучения, помимо овладения профессиональными навыками, являются и ключевые компетенции - постоянно применимые внепрофессиональные навыки, позволяющие решать профессиональные проблемы.</p>
<p>▶ Социальная компетенция</p> <p>Sozialkompetenz</p>	<p>Все личные способности, помогающие взаимодействию с другими.</p>

Процедуры и механизмы оценивания результатов обучения

<p>▶ Положение о проведении экзаменов</p> <p>Prüfungsordnung</p>	<p>Издается компетентными инстанциями. Определяет кворум, поведение при обманных действиях или неявке</p> <p>экзаменуемого и т.п.</p>
<p>▶ Экзаменационная комиссия</p> <p>Prüfungsausschuss</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, организация и проведение экзаменов является задачей торгово-промышленных палат. Однако принятие и оценка экзаменов - компетенция экзаменационных комиссий, чьи члены (представители работодателей, сотрудников и преподавателей) работают на общественных началах.</p>
<p>▶ Система управления качеством</p> <p>Qualitätsmanagementsystem</p>	<p>Направлена на обеспечение надлежащего внимания вопросам качества на предприятии. «Качество» относится как к продукции и услугам предприятия, так и к внутренним процессам.</p>
<p>▶ Кружок качества</p> <p>Qualitätszirkel</p>	<p>Постоянные небольшие группы (например, все обучающиеся или сотрудники одного отдела), которые регулярно встречаются, обсуждают возникающие проблемы и разрабатывают решения. Целью является постоянный процесс улучшения качества.</p>
<p>▶ Обязанность выдавать аттестат</p> <p>Zeugnispflicht</p>	<p>Согласно Закону о профессиональном образовании Германии, по окончании обучения обучающийся должен получить аттестат.</p>

<p>► Выпускной экзамен</p> <p>Abschlussprüfung</p>	<p>Аттестационная процедура, которая завершает обучение при соблюдении определенных условий (завершение срока обучения, сдача промежуточных экзаменов). Возможна пересдача (до двух раз).</p>
<p>► Ситуация из процесса обучения</p> <p>Ausbildungssituation</p>	<p>Директива о пригодности инструкторов (Положение о профессиональной квалификации инструкторов) устанавливает ситуацию из процесса обучения, как одну из составляющих практической части экзамена. Обучающийся выбирает на свое усмотрение один пример (ситуацию, рабочую задачу из процесса обучения) и представляет на экзамене.</p>
<p>► Кейс-метод</p> <p>Fallmethode</p>	<p>Метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа, при котором используется описание реальных бизнес-ситуаций. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации. При этом методе обучающиеся работают над симулированными, но близкими к реальности сценариями, дидактически подготовленными инструктором.</p>
<p>► Свободная оценка (оценка в открытой форме)</p> <p>Freie Beurteilung</p>	<p>Для свободной оценки мнение формулируется собственными словами, без заданных заранее вариантов.</p>
<p>► поэтапное проведение выпускного экзамена</p> <p>Gestreckte Abschlussprüfung</p>	<p>Выпускной экзамен может быть разбит на две разделенные по времени части. При этом первая часть заменяет экзамен промежуточной аттестации; оценка за первую часть экзамена влияет на общую оценку.</p>

<p>▶ Тест с многовариантными ответами</p> <p>Multiple-Choice</p>	<p>То же, что и программный экзамен. Состоит из тестов с многовариантными ответами. Преимущество - объективность оценки; недостаток - может поощрять схематическое мышление и заучивание.</p>
<p>▶ Подведение итогов</p> <p>Nachbereitung</p>	<p>Анализ и рефлексия урока - важная часть методики обучения. Обратная связь может помочь улучшить качество последующих уроков.</p>
<p>▶ Практическое проведение ситуации из обучения</p> <p>Praktische Durchführung einer Ausbildungssituation</p>	<p>Практическая часть экзамена согласно директиве о пригодности инструкторов (Положению о профессиональной квалификации инструкторов). ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ симуляцию ситуации из процесса обучения.</p>
<p>▶ Практический экзамен</p> <p>Praktische Prüfung</p>	<p>Вторая часть выпускного экзамена, помимо письменного экзамена. (например, в профессиях в сфере торговли - это обычно упражнение (разговор с клиентом), в технических - пробная работа.</p>
<p>▶ Программный экзамен</p> <p>Programmierte Prüfung</p>	<p>Состоит из тестов с многовариантными ответами. Преимущество - объективность оценки; недостаток - может поощрять схематическое мышление и заучивание.</p>
<p>▶ Экзаменационные инструменты</p> <p>Prüfungsinstrumente</p>	<p>Методы проведения экзамена, например, практическое задание, письменное задание, собеседование, проект.</p>

<p>► Письменный экзамен</p> <p>Schriftliche Prüfung</p>	<p>Экзамен на знание, часть промежуточного и выпускного экзамена. Содержание письменного экзамена определяется соответствующим Положением о профессиональном образовании.</p>
<p>► Степень сложности</p> <p>Schwierigkeitsgrad</p>	<p>Заданий должна зависеть от , цели обучения, изначальных навыков и индивидуальных способностей ученика.</p>
<p>► Тесты</p> <p>Tests</p>	<p>Методы, разработанные психологами, и использующиеся преимущественно при отборе кандидатов.</p>
<p>► Аттестат</p> <p>Einfaches Zeugnis</p>	<p>По окончании образования обучающийся имеет право на аттестат. Простой аттестат содержит данные о профессии, сроках обучения и приобретенных навыках и знаниях. Аттестат подписывается инструктором и ответственным за обучение лицом. Обучающийся имеет право попросить детализированный аттестат с указанием всех оценок.</p>
<p>► Аттестат об образовании</p> <p>Ausbildungszeugnis</p>	<p>При окончании образования обучающийся имеет право на аттестат. Простой аттестат содержит данные о профессии, сроках обучения и приобретенных умениях и знаниях. Обучающийся имеет право попросить детализированный аттестат, в котором содержится оценка поведения и успехов.</p>

<p>► Формулировка аттестата</p> <p>Zeugnisformulierung</p>	<p>Инструктор, оформляющий аттестат, должен соблюдать баланс между доброжелательностью и правдивостью. Так как отрицательные высказывания в аттестате за некоторыми исключениями запрещены, появились стандартные формулировки, передающие мнение инструктора.</p>
<p>► Допуск к экзамену</p> <p>Zulassung zur Prüfung</p>	<p>К выпускному экзамену допускаются студенты, заканчивающие свое обучение, сдавшие промежуточные экзамены и ведущие учебную ведомость.</p>
<p>► Досрочный допуск к экзамену</p> <p>Vorzeitige Zulassung zur Prüfung</p>	<p>При соответствующих показателях обучающийся может быть допущен к экзамену до конца срока обучения.</p>
<p>► Оценка на экзамене</p> <p>Bewerten von Prüfungen</p>	<p>Производится экзаменационной комиссией. Комиссия оценивает отдельные части экзамена и экзамен в целом, определяет, сдан ли экзамен.</p>
<p>► Экзаменационные требования</p> <p>Prüfungsanforderungen</p>	<p>Являются частью положения о профессиональном образовании на предприятии; касаются содержания и длительности промежуточного и выпускного экзамена.</p>
<p>► Переэкзаменовка</p> <p>Wiederholungsprüfung</p>	<p>Если ученик не сдает выпускной экзамен, он может пройти экзамен повторно до двух раз. Обучение автоматически продляется до следующего экзамена, но не более чем на один год в общей сложности.</p>

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107 2976/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

