

Протокол обсуждения

вопросов интервью (анкеты) для анализа взаимодействия предприятий и учебных заведений при организации обучения на рабочих местах (дуального обучения)

Дата: 4 декабря 2020 г. **Время:** 10:00 – 11:30 ч. **Формат:** дистанционный (zoom).
Участники: эксперты, представители колледжей, палат предпринимателей – 29 чел.

Повестка:

1. Обсуждение вопросов интервью для анализа взаимодействия предприятий и учебных заведений при организации обучения на рабочих местах (дуального обучения) железнодорожного и автомобильного транспорта: а) для предприятий; б) для колледжей и вузов.

1. Предложения к вопросам анкет:

для колледжей

- уровень трудоустройства выпускников;
- гендерный вопрос об участии девушек в ранее традиционно мужских специальностях, например, водители в сфере городского транспорта;
- повышение квалификации преподавателей колледжа на предприятиях;
- участие предприятия в разработке и обновлении образовательных программ;
- совместно с предприятиями разрабатывают программу практик для студентов;
- есть учебные центры, которые просто за оплату выдают сертификаты;
- причины перехода на дуальное обучение (указание вышестоящих органов, инициатива колледжа, запрос предприятий);
- использование профстандартов;

для предприятий

- стимулирование, оплата работы наставников, инструкторов;
- участие в составлении рабочих программ обучения и программ практик;
- содействие повышению квалификации преподавателей колледжей;
- участие в проведении занятий в колледже;
- причины организации обучения на рабочем месте в сотрудничестве с колледжем;
- наличие и работа квалификационных комиссий по рекомендациям ЕТКС;
- использование профстандартов.

2. Описания текущей ситуации из мнений участников как материал для анализа:

- 1) Алматинский колледж транспорта и коммуникаций 3 года реализует дуальное обучение с Алматинским грузовым депо по квалификациям – помощники машиниста тепловоза и электровоза. Лет 7-10 назад заключали многостороннее соглашение о дуальном обучении со всеми ж.-д. колледжами и предприятиями КТЖ. Потом было генеральное соглашение, ежегодно заключали трехсторонний договор – студент, колледж, предприятие. На 1 курсе, меньше практики, возраст студентов не подходит, идут общеобразовательные дисциплины. 2 и 3 курс практически все время находятся на предприятии, и теоретическое обучение составляет 4-5 недель всего. На 2 курсе некоторым студентам нет 18 лет, и предприятия их не берут на практику.
- 2) Нормативно с 2020 г. закреплено оплачивать наставникам, но решений, механизма по оплате пока нет.
- 3) Многие предприятия, отделы по работе с персоналом понимают взаимодействия с колледжами как производственную практику, а не дуальное обучение.
- 4) Колледжи разделяют работу с элементами дуального обучения и полноценное дуальное обучение.
- 5) Предприятия нужно консультировать по дуальному обучению. Колледжи сталкиваются с трудностями при ежегодном подписании договоров с ними. Предприятия как видят, что есть требование по оплате наставникам, то не хотят подписывать договора. Не хотят связываться с подростками, ограничение допуска по возрасту. По железной дороге не ранее 16 лет. На медкомиссиях, если слабое зрение, то студента не допускают к практике.
- 6) В дорожной карте по дуальному обучению НПП РК «Атамекен» сводится статистическая информация, которая не стыкуется с данными МОН РК по дуальному обучению.

- 7) В этом году в приказе № 122 МОН РК есть приложения 15 и 16, где каждый колледж подает потребность для государственного заказа. (Почему колледж заказывает количество обучаемых?)
- 8) Предприятия неохотно участвуют в разработке программ обучения. Обычно лишь подписывают документы. От колледжей требуют это подписание со стороны предприятий.
- 9) Часть колледжей считает, что производственное обучение происходит в колледжах, в мастерских, а профессиональная практика на предприятиях.
- 10) Колледжи, чтобы увеличить свою нагрузку в соотношении колледж - предприятие 60 % на 40 %. Часы производственного обучения оставляют за собой в учебных мастерских колледжей.
- 11) На крупных предприятиях за студентами ставится наставник, на мелких не всегда.
- 12) Незаинтересованность предприятий в сотрудничестве с колледжами. Отсутствие ясности по видам и содержанию производственного обучения на предприятии;
- 13) Неоднозначное определение производственного обучения. В законе РК «Об образовании», производственное обучение – обучение, направленное на приобретение теоретических знаний, практических умений обучающимися, на базе организаций образования **или** предприятий.
- 14) Неосведомленность и непонимание со стороны предприятий полного цикла дуального обучения. Часто, все сводится лишь к профессиональной практике.
- 15) В государственной программе развития образования и науки РК на 2020 - 2025 гг. указано:
 - в 2018 г. доля студентов, обучающихся за счет работодателей, составила всего 0,2 % от общего контингента обучающихся. Охват студентов колледжей дуальным обучением остается также невысоким - 8 %;
 - с 2020 г. для стимулирования предприятий, участвующих в подготовке кадров по дуальному обучению, планируется **возмещать их расходы на оплату труда наставника**, расходные материалы в рамках подушевого финансирования за счет государственного образовательного заказа;
 - в SWOT-анализе системы образования «внедрение дуального обучения в системе ТипО» указана как сильная сторона;
 - доля студентов ТипО, обучающихся по госзаказу, охваченных дуальным обучением должно составить (12,7 % - 2018, факт) 18 % - 2020, 20 % - 2021, 23 % - 2022, 25 % - 2023, 28 % - 2024, 35 % - 2025. Требования к выполнению установленных показателей иногда приводят к формализму в дуальном обучении.

Протокол составил: Марат Исабеков, 6 декабря 2020 г, m.issabekov@kazlogistics.kz

*Информация о проекте «**NORDMETALL - BMWV - KAZLOGISTICS**» на вкладке «2021»:*
http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/