

Протокол обсуждения

процесса проведения интервьюирования (анкетирования) предприятий и учебных заведений по оценке дуального обучения и возможных рекомендаций

Дата: 24 декабря 2020 г.

Время: 11:00 – 12:00 ч.

Формат: дистанционный (zoom).

Участники: Акимова Г., Шынарай, Исабеков М., РПП КЗО, Балабекова С.К., Шамшиденов Н.,
(27) Стацурина Ю., Королев В.В., Роман (ПЛЦ), Базарбаев В.Ж., Тулеубаев Д.,
Койлыбаева С.А., Алтаев Б., Жамал, Климова С.В., Аманкулова Б., Оспанова К.А.,
Нигметжанова М., Жанұзаққызы А., Жамилева Г., Жуманбаева К., ЖИГК, ААДК, ВКТК,
PromHouse, LG K8.

Повестка:

1. Текущая ситуация и трудности в заполнении, сборе анкет (Юлия, Назар, Марат).
2. Участие предприятий в опросе и интервьюировании.
3. Обсуждение проектных [рекомендаций](#), представленных Хансом Манцке 11.12.20.

1. Текущая ситуация и трудности в заполнении, сборе анкет:

- на 24.12 поступило 18 анкет, в т.ч. 6 от предприятий, 12 от колледжей, первый срок сбор заполненных анкет планируется 10 января;
- для большего вовлечения респондентов после заполнения анкет им направляется [файл](#) «Книги наставника обучения на рабочем месте», 2018;
- выделились вопросы взаимодействия колледжей и предприятий по разработке образовательных программ и программ практики;
- предприятия ж.-д. транспорта разделены на региональные отделения магистральной сети и отделения железной дороги;
- предприятиями дуальное обучение воспринимается в основном как профессиональная практика студентов 3 и 4 курсов;
- предприятия неохотно идут на контакт при обсуждении вопросов профессиональной практики студентов, тесная связь с колледжами не наблюдается, при активности со стороны колледжей;
- трудности в понимании вопроса «5. Как возрастная структура специалистов предприятия влияет на текущую (1 год) и среднесрочную потребность (3-5 лет) в рабочих местах?»;
- средняя потребность в год определяется возникающими вакансиями рабочих мест на предприятии;
- основная причина возникновения вакансий на ж.-д. (высокие требования, сложные условия, уровень зарплаты) – текучесть кадров (1 неделя, 2-3 месяца) на крупных станциях, а не выход работников на пенсию. На региональных, небольших станциях специалисты работают до пенсии;
- может ли предприятие и как рассчитывает тогда потребность в рабочих местах на 3-4 года для составления государственного заказа колледжей и вузов;
- предположение, что за отдельные предприятия анкеты заполняются представителями колледжей;
- поступают анкеты без сведений о контактах.

2. Участие предприятий в опросе и интервьюировании

Королев В.В. Положительно, что к участию в опросе по дуальному обучению приглашены предприятия, вузы, которые ориентируются на логистические вопросы, а не только ж.-д. и автотранспорт. Одной из важных причин смены ориентировки на кадровый состав, на вакансии, на выход на пенсию есть выгорание логистических кадров через 10 лет. Огромное количество специалистов, которые могли перейти в статус наставников, эмоционально выгорают на рабочих местах. Не видят возможности для своего развития. Возникает вызов предприятию – что с ними делать? В анкете желательно дать открытые позиции для возможности высказать свое мнение респондентам, не ограничивая их заданными вариантами ответов. Мы работаем с 4-мя вузами (АлмаЮ, КНУ, КазАТиСО, УМБ) и можем организовать заполнение анкет от них. Мы видим проблемы дуального обучения их глазами и от себя, как работодателей. Мы интегрированы в сами вузы, выносим дуальное обучение прямо в рамки вузовского обучения. Мы считаем необходимым открывать учебно-производственное предприятие при учебных заведениях, они могут существовать в виртуальном плане и пр.

3. Обсуждение проектных рекомендаций Ханса Манцке (11.12.20).

1) Создание рабочей группы, комиссии, комитета, **совета** по профессиональному образованию и обучению, профессиональным квалификациям при отраслевой ассоциации как «площадки» от работодателей.

- **Совет** по квалификациям морского транспорта при АСиПМИ (Адамова Р.К.);
- Индустриальный совет Мангистауского политехнического колледжа им. Х. Узбекгалиева;
- Комитет по развитию человеческого капитала Палаты предпринимателей Карагандинской области (Оспанова К.А.);
- Подкомитет по квалификациям НПП РК «Атамекен»;
- Совет по квалификациям управления недвижимостью;
- существуют различия по регионам и отраслям.

Королев В.В. Согласно подходам 6-сигм, кайдзен создание рабочей группы обязательно. При отсутствии ассоциаций деловой и коммерческой логистики Союзу «KAZLOGISTICS» придется это дело возглавить самостоятельно.

2) Разработка **меморандума** по отрасли для решения проблем профессионального обучения и развития сотрудничества между местами обучения предприятиями и колледжами.

3) **Обучение в сотрудничестве** (несколько предприятий последовательно в цикле обучения).

Оспанова К.А. Студент на предприятии обычно не осваивает все необходимых умений специалиста, поэтому его направляют на другое предприятие. Традиционно при подписании трехстороннего договора студент проходит все виды практик на одном предприятии, на его оборудовании и, в одних и тех же, условиях. В результате, не достигается, полное освоение объема квалификации.

Королев В.В. Опыт есть. Мы получаем заказ от вузов, согласно, тем дипломных работ студентов, специализаций или ориентировки. Направляем на целый ряд предприятий, либо последовательного прохождения практики, либо, разделяя их по интересам среди тех предприятий, которые входят в проектно-логистический центр, - институты, ассоциации, многочисленные мелкие предприятия, которые могут его допустить на рабочее место. И показать возможности пребывания его в цепочке последовательного обучения или целостного практического обучения. На самом деле, предприятия сами не готовы сформировать такого рода заказ, и нужен организационная поддержка и консалтинг. В нашей отрасли, среди ряда предприятий, не случайно, существуют проектные центры, которые группируют возможных участников, будущих заместителей кадров, которые направляются на соответствующие предприятия. К сожалению, руководители карьерных отделов вузов не всегда в курсе о предприятиях, которые могли бы выбрать практикантов для производственного обучения для отрасли в соответствии с дипломными работами и специализациями. Мы это начинаем со 2 курса, чтобы не сплести вопросы внутреннего обучения в компании, а перенести их в вуз. Вот откуда эта идея создания учебно-производственных предприятий при вузах.

Оспанова К.А. Комитет по развитию человеческого капитала и отраслевые комитеты Палаты предпринимателей Карагандинской области в повестках включают вопрос подготовки кадров в регионе и по отраслям. Мы оказываем помощь колледжам во взаимодействии с предприятиями.

Алтаев Б. Не создадут ли указанные советы, комитеты дополнительную бюрократию? И больше времени при согласовании документов? Для получения одной печати разъяснять все часы. Колледжи идут к академической свободе. Мы заинтересованы, чтобы наши студенты трудоустроились и были востребованы работодателями. Меняем программы, вносим коррективы, новые предметы. С 2021 г. тоже создаем индустриальный совет. Планируем заключить с Союзом «KAZLOGISTICS» меморандум по вопросам обучения на рабочих местах предприятий транспортно-логистического комплекса и развития квалификаций. Мы приглашаем предприятия (4 отрасли) на круглые столы, где обсуждаем планы и программы обучения. Если будет присутствовать отраслевая ассоциация и палата предпринимателей, оказывать методическую помощь, то будет лучше.

Оспанова К.А. У нас нет интереса и времени создавать лишние, избыточные обязательные виды работ. Работаем только по запросу предприятий и колледжей. В помощь им на добровольной основе. При стыковке учебных заведений и предприятий мы ведем методическую, разъяснительную работу. Мы не ставим задачу, чтобы каждое учебное заведение согласовывало с нами свои учебно-программные документы. Согласно правилам дуального обучения мы печати не ставим, но оказываем методическую помощь при обращении колледжей и управления образования. До 80 % работодатели имеют право менять содержание программы, 50 % учебного плана можно изменять, что иногда не договаривает учебное

заведение. Почему возник этот вопрос в палате? По легкой промышленности в области создано 12 учебных центров при предприятиях, как свидетельство и сигнал нехватки кадров. Было обращение в управление образованием, чтобы выяснить, как колледжи принимают в этом участие на госбюджетные деньги.

4) **Межфирменное обучение** студентов.

5) **Внешнее управление** профессиональным обучением на предприятии.

6) Развитие **системы профессиональной ориентации**

- часто проводится как маркетинг и реклама колледжа;
- примеры «КазАвтожол» (Актобе), НК «КТЖ» (Нур-Султан);

7) **Мониторинг рынка труда.**

- дополнить мониторингом рынка учебных услуг или выделить его в отдельный пункт 8;

Королев В.В. Почему-то все анализируют и мониторят рынок труда. Мы в проектно-логистическом центре анализируем рынок обучения. Разная ситуация по вузам и колледжам которая должна отслеживаться. Именно, работодатели заинтересованы в том, из каких колледжей и вузов брать практикантов, студентов. Есть отличия в траекториях обучения, учебных программах. Это интересно знать работодателю. Существуют 4 подхода к организации подобной работы: а) «сверху-вниз», здесь никого поддерживать не надо, чиновники получают за это зарплату; б) «снизу-вверх», совершенно тощий, никак не поддерживаемый государством, должен получить поддержку от МОН, НПП, РПП и Союза «KAZLOGISTICS» для наставников, рабочих мест и пр.; в) «мониторинг процессов» как бюджетировании; г) «смесовой» - все гибридные варианты. Рабочей группе обратить внимание на три (б, в, г) отсутствующих в нашей работе подходов.

Койлыбаева С.А. Сейчас создаются индустриальные советы. Есть гуманитарные специальности, там возможно, советы будут называться по-другому. Лишь бы они заработали. В Карагандинской области продолжается профориентационный проект по японскому опыту, где школьнику пробуют себя в профессии, выполняя действия. Есть навигатор профессий. Сейчас по кредитной технологии в ТиПО очень хорошо будут поощряться работы по обучению на рабочем месте на предприятиях. Нам нужно найти инструмент взаимодействия с работодателями по обучению на рабочих местах, в процессе производства. Нужно делать более практическую работу, наряду с консультационной и информационно-разъяснительной помощью. Предлагаю ознакомиться с [методикой](#) разработки функциональной карты квалификации, как одного из инструментов диалога учебных заведений и предприятий.

Оспанова К.А. Профессиональные пробы в рамках профориентационной работы мы сейчас перенесли на учебные центры, там, где это возможно. Учениками это воспринимается положительно. Можно взять на вооружение.

Предложения, рекомендации:

1. Экспертам при необходимости с отдельными респондентами проводить интервью онлайн.
2. Предложения участников включить в материал для анализа и выработки рекомендаций.
3. Составить форму матрицы для анализа ответов анкет и структуру для проблемного поля.
4. Следующее обсуждение запланировать с 11 по 15 января 2021 г.

Справочная информация:

1. Отчеты проекта дуального обучения <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/11b/11b4e9a9f9f78b699d3cf2dac50370c5.pdf>
2. Книга наставника ОРМ (2018) <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/152/15205631aa7275a150c19fa8fbee1493.pdf>
3. Методика разработки функциональной карты квалификации ТиППО (2020) <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/88d/88da85ad7aa39fbed15a5c4ef26db955.pdf>

Протокол составил: Марат Исабеков, 25 декабря 2020, m.issabekov@kazlogistics.kz
Информация о проекте «NORDMETALL - BWMV - KAZLOGISTICS»: http://kazlogistics.kz/ru/chain_cluster/
Включение в WhatsApp-чат проектной группы «Обучение на рабочем месте» по ссылке: <https://chat.whatsapp.com/BhM1uM50JMSCGtIPoNaCgw>