

Кейс:

Как эффективно
внедрить дуальную
систему обучения на
производстве?

Татьяна Паклинская

tatiana-trener@ya.ru

+79046465746



Дуальная система образования

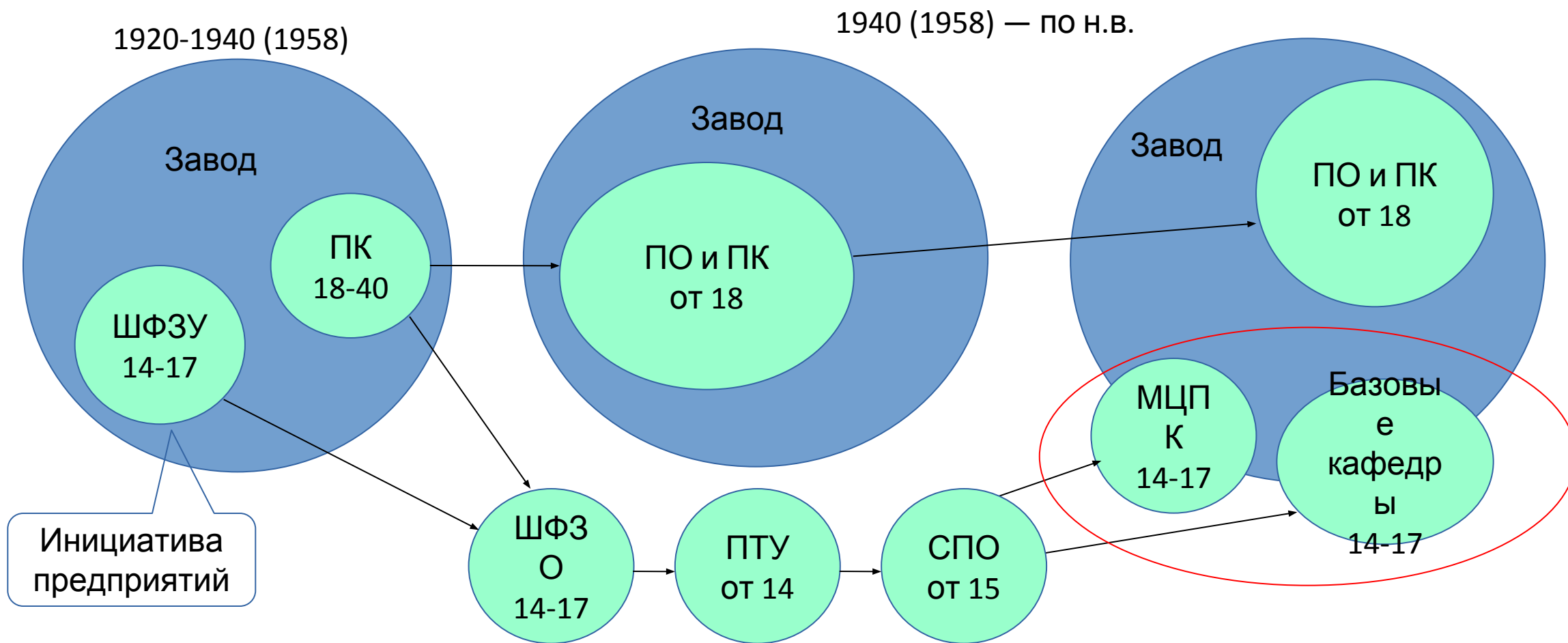
СИТУАЦИЯ СЕГОДНЯ

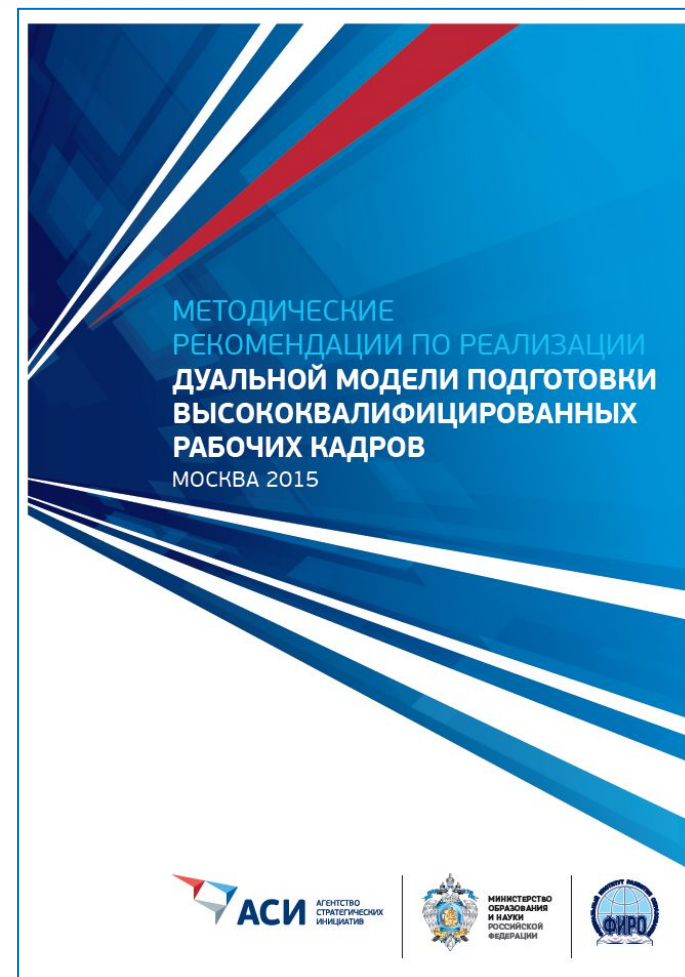


Дуальная система обучения:

1. Образовательное учреждение и предприятие – партнеры (ОУ – теория, предприятие – практика); срок обучения, как правило, 3 года
2. Предприятие занимает лидирующую роль в формировании запроса на количество и качество выпускников ОУ (запрос собирают ремесленные и инженерные палаты)
3. Система закреплена законодательно
4. Студент с момента поступления прикрепляется к предприятию, с ним заключается договор, он получает стипендию, но он не обязан отработать на предприятии по окончании обучения (форма договора утверждена государством)

Дуальное образование в России





Модели системы образования



ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Форма организации образовательного процесса (практика на предприятии, обучение в ПОО)



Предприятия-работодатели



Профессиональные образовательные организации

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогноз в кадрах, профориентация, планирование и организация образовательного процесса и оценка квалификации

Администрация Субъекта Российской Федерации

Отраслевые советы работодателей, объединения работодателей, бизнес объединения



Предприятия-работодатели

РОИВ

Профессиональные образовательные организации

Организационная модель дуального образования

Администрация субъекта	Правительство СПб,	• Определение координатора процесса • Разработка и утверждение нормативно-правовой базы • Содействие развитию инфраструктуры подготовки кадров • Планирование и контроль мероприятий по внедрению дуальной модели образования в регионе
Координатор	Комитет по образованию Комитет по науке и высшей школе?	• Оперативный контроль хода реализации процесса • Формирование консолидированного заказа на подготовку кадров для экономики региона • Координация мероприятий по профориентации и обновлению образовательных программ • Координация процедур по оценке качества образования
Работодатели	Балтийский завод, Адмиралтейские верфи, Пролетарский завод, Северная верфь, Средне-Невский судостроительный завод, Выборгский судостроительный завод (?)	• Определение потребности в нужных предприятию сотрудниках • Участие в разработке модели учебного процесса, разработка практических рекомендаций по корректировке образовательных программ • Разработка мер социальной поддержки студентов • Выбор кандидатов в наставники, организация их обучения • Определение персональных образовательных траекторий студентов, разработка критериев оценки качества образования выпускников, материалов к производственному экзамену
Отраслевые советы	Морской совет? Ассоциация судостроительных предприятий?	• Определение требований к квалификации кадров и направлений их подготовки • Формирование согласованного заказа на подготовку специалистов отрасли • Оценка качества подготовки квалифицированных кадров в регионе
Профессиональная образовательная организация	МТУ ? Колледж судостроения ?	• Организация и проведение профориентационных мероприятий • Проектирование обучения • Заключение договора с предприятием • Обеспечение мониторинга трудоустройства и т.д.

Корабли нашей гавани...



1971 – научно-исследовательское судно «Космонавт Юрий Гагарин»

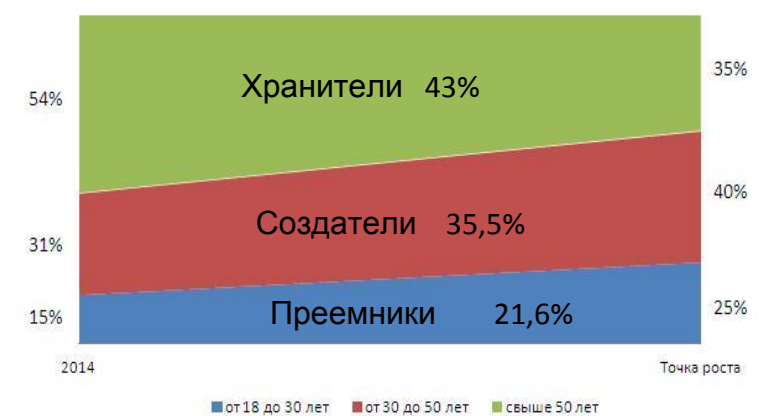
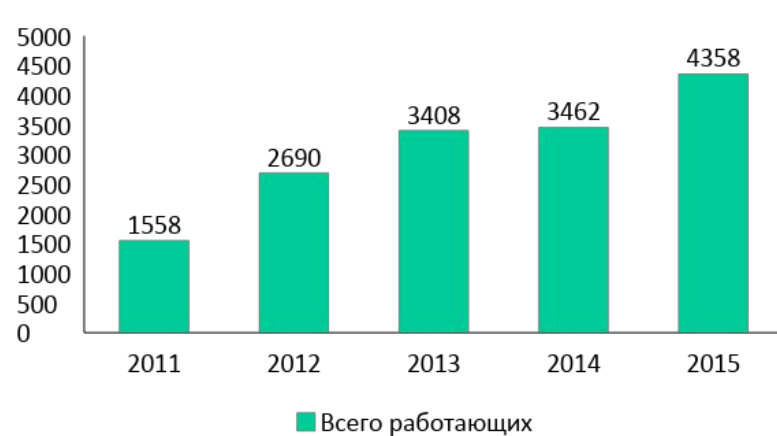
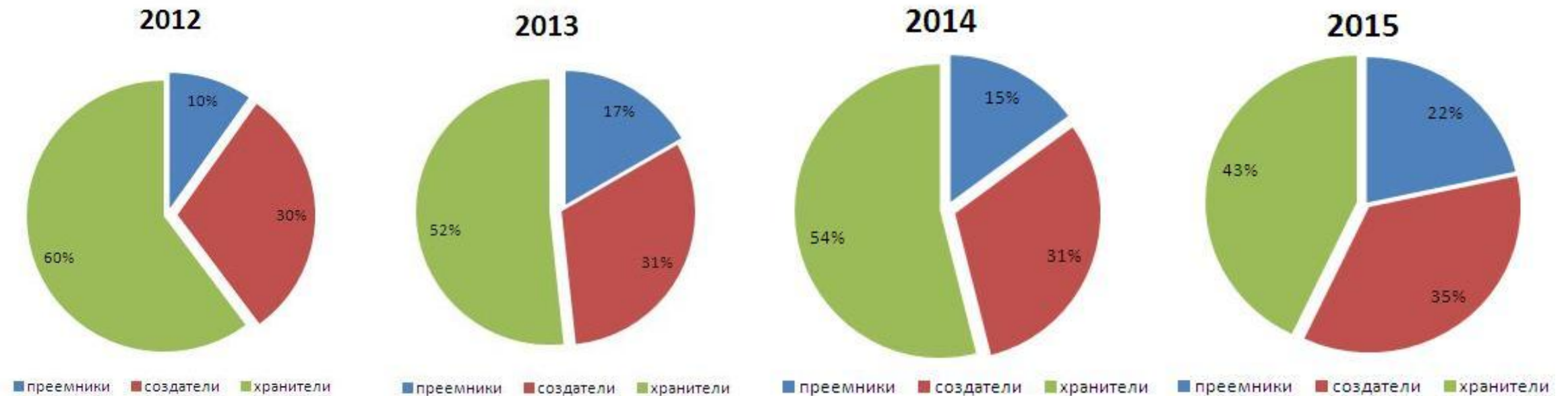


1974 – атомный ледокол
«Арктика»



1998 – атомный ракетный крейсер «Петр Великий»

HR-характеристика



Ход проекта

Требуется инженер!



РЕЗЮМЕ

- ✓ Образование не то
- ✓ Опыта нет
- ✓ Знаний нет
- ✓ Ничего делать не умеют
- ✓ Доверить ничего нельзя



Срок реализации – 2 года (2013-2015)

Целевая аудитория – ключевые подразделения, в которых средний возраст коллектива превышает 50 лет

Цель – внедрить молодых специалистов, отвечающих требованиям заказчика (руководителя подразделения) к квалификации

Задачи:

1. Сформировать группу молодых специалистов, отобранных по базовым критериям (специальность, уровень профессиональных знаний, желание работать и набираться навыков)
2. Осуществить обучение в форме стажировки на предприятии
3. Принять решение о трудоустройстве по достигнутым результатам стажировки

Методические принципы

1. **Открытие программы** в подразделении – под реальную потребность в кадрах (гарантия трудоустройства)
2. **Период стажировки** – с сентября по май (от 1 до 3 лет)
3. **Наставники** – в возрасте от 50 лет и с опытом работы в отрасли более 10 лет
4. **Отбор в программу** – руководитель подразделения, наставник, специалист по развитию персонала (координатор программы)
5. **Программа стажировки** – участие в реальном производственном проекте
6. **Оценка результатов стажировки** – открытая публичная презентация в формате конференции с обязательным участием всех сторон: студенты, учебные заведения, наставники, руководство
7. **Принятие решения о трудоустройстве** – экспертная комиссия
8. **Контролирующие мероприятия** – программа стажировки, дневник производственного обучения, установочная и итоговая конференции
9. **PR** – корпоративная газета, видеофильм, презентации на отчетных мероприятиях
10. **Показатели эффективности** – трудоустройство стажера
11. Формализованные **правила** и неформальные **санкции**



Результаты проекта

- ✓ 26 стажеров-выпускников трудоустроились на завод (11 чел. – 1 год, 15 – 2 год)
- ✓ Всего за 2 года стажировку на заводе прошли 68 человек (8 из них заканчивают вуз в 2016 году)
- ✓ 20 программ подготовки стажеров
- ✓ 6 подразделений-участников
- ✓ 64 наставника
- ✓ 270 заявок от студентов в 2013 г., более 700 в 2014 г.
- ✓ 11 вузов-партнеров

Подводные камни

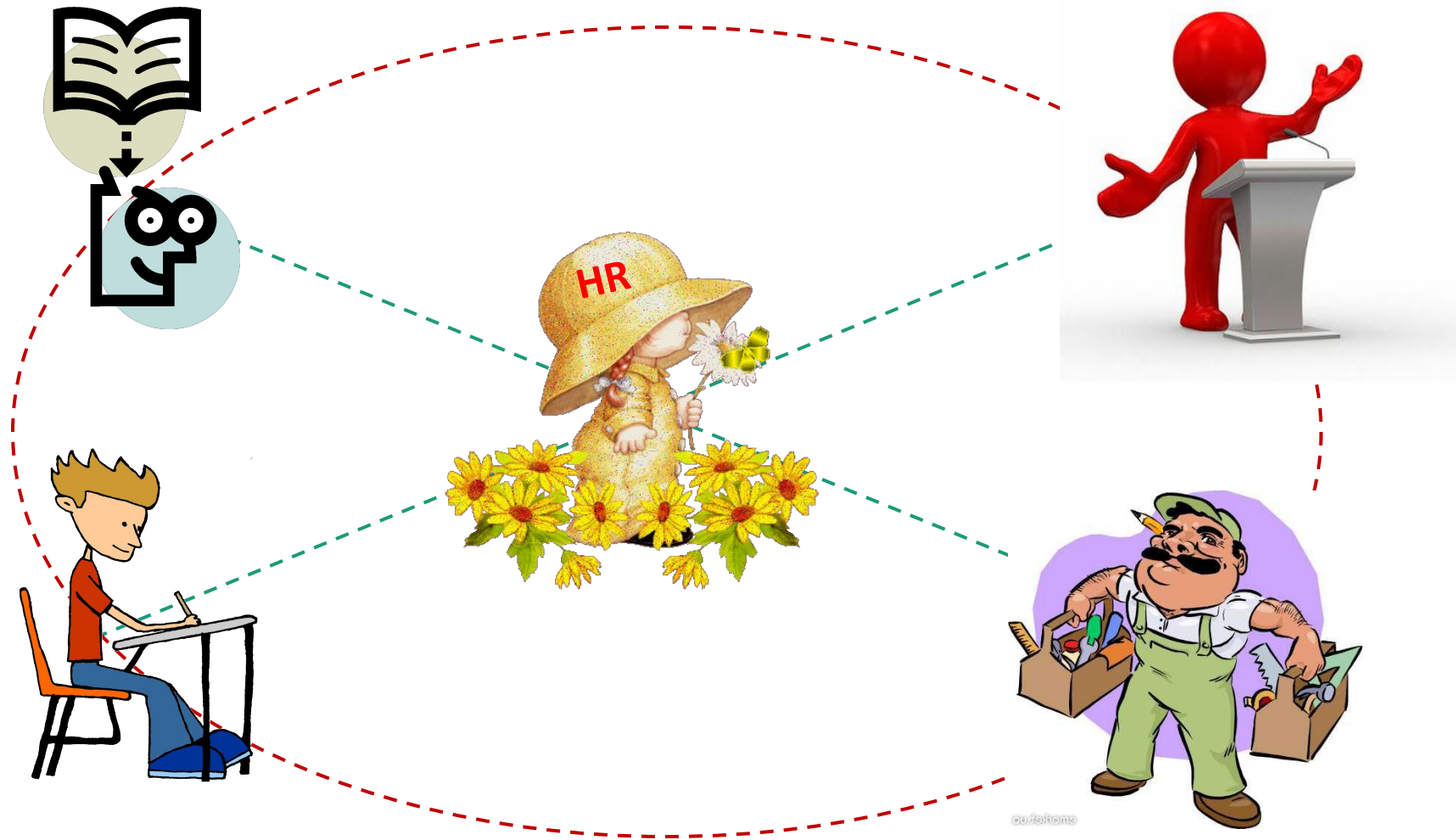
- ✓ Студенты – «лишние руки» на производстве
- ✓ Несоблюдение технологии процесса
- ✓ Коммуникация со всеми участниками проекта



Модель организации наставничества: БЫЛО



Модель организации наставничества: СТАЛО



Анкета для подразделений

Отдел	Какие рабочие задачи будут реализовывать студенты в процессе стажировки в отделе	Специалисты каких специальностей потребуются (Ваши предпочтения)	Из каких вузов или колледжей предпочтительны студенты
Служба главного металлурга	- Оформление цеховых копий чертежей с модельно-литейной технологией. - Ведение электронного архива технологических процессов. - Создание каталогов типовых и частных технологических процессов. - Оформление технологических процессов и технологических нарядов на простые изделия. - Построение компьютерных моделей изделий, формирование с их помощью плоских шаблонов. - Подбор информации с использованием Интернета по производителям оборудования, материалов, инструментов для обеспечения технологических процессов в металлургическом и винтовом производстве	Технолог по литейному производству. Технолог по кузнечному производству. Технолог по термическому производству. Технолог по механической обработке. Технолог-программист (разработка управляющих для станков с ПУ)	Санкт-Петербургский государственный политехнический университет. Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций. Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет

Результаты набора

Учебное заведение	Формы работы	Количество анкет/ резюме	Количество студентов, принятых в МБ
Санкт-Петербургский государственный технический морской университет	Информационное письмо, презентация проекта	63	12
Санкт-Петербургский государственный политехнический университет	Ярмарка вакансий	79	12
Санкт-Петербургский Национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики	Рабочие встречи, экскурсия, лекции	24	3
Санкт-Петербургский университет телекоммуникаций им. М.А. Бонч-Бруевича	Предложение о вакансии на сайте вуза	12	5
Политехнический колледж городского хозяйства	Ярмарка вакансий	26	0
Судостроительный профессиональный лицей № 25	Информационное письмо	21	0
НМСУ «Горный»	Информационное письмо	3	0
Российский государственный гидрометеорологический университет	«Сарафанное радио»	1	1
	ИТОГО:	229	31



Ярмарка вакансий в Политехническом колледже



Студенты на экскурсии на атомном ледоколе

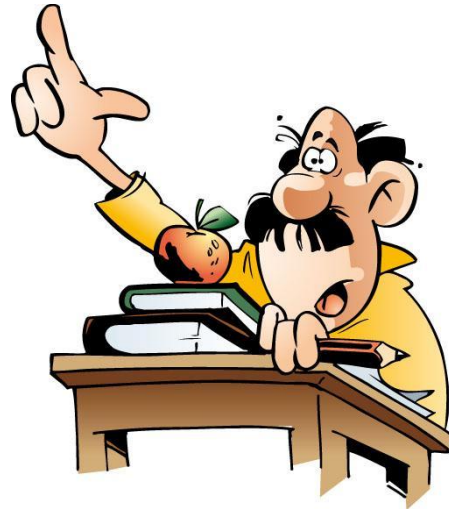
Составляющие процесса

Ученик – Студент



- Прием на работу по гибкому графику работы на должность «техник», «техник-технолог»
- Срочный трудовой договор

Учитель – Наставник



- Возраст старше 50 лет
- Стаж работы в отрасли более 10 лет
- Может обучать не более 3 студентов
- Дополнительная оплата за подготовку преемников по критическим (дефицитным) профессиям

Программа подготовки, План стажировки



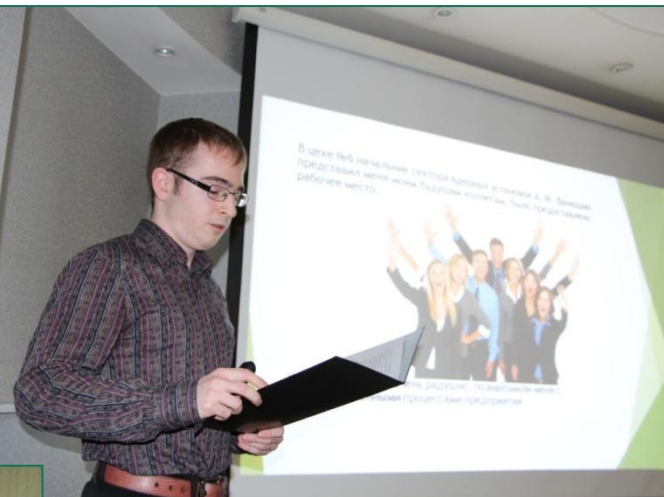
- Цели и ожидаемые результаты стажировки
- Учебный план (темы и время на их освоение)

Законодательная база



- Положение о молодежном кадровом резерве
- Соглашения о сотрудничестве с образовательными учреждениями
- Трудовой договор со студентом-стажером
- Дополнительные соглашения к трудовым договорам наставников
- Должностная инструкция наставника

Итог стажировки



- ✓ Заключение бессрочного трудового договора (в случае, если студент является выпускником учреждения профессионального образования);
- ✓ Продление стажировки (если студент продолжает обучение в учреждении профессионального образования и показал хорошие результаты в процессе стажировки);
- ✓ Прекращение стажировки и расторжение срочного трудового договора (если студент показал неудовлетворительные результаты в период стажировки).

Результаты проекта

Средний возраст подразделений-участников
проекта



Основные направления подготовки в 2016 году

Мастер производственного участка

- Руководство рабочими
 - Планирование и распределение работ
 - Контроль технологических процессов
 - Проверка качества продукции
 - Приемка выполненных работ
- Оформление документации

Инженер по подготовке производства

- Контроль выполнения плана
- Разработка нормативов планирования производства
- Расчет календарных графиков
- Контроль за комплектностью незавершенного производства
- Ведение отчетности



Личностное развитие

Профессиональное развитие

работы
производстве
ного участка
Менеджмент
качества
Сменно-
судочное
планирование
Чтение
конструк
ой • Эффек
иити
локал
Безопасн
на
ипаки
производств

Календарный план

№ П/П	Название	Дата	Ответственный
1	Тренинг «Эффективный руководитель»	январь	Отдел подбора и развития персонала
2	Безопасность на производстве	январь	Отдел охраны труда, наставники
3	Менеджмент качества	февраль	Отдел менеджмента качества
4	Организация работы производственного участка	В течение года	Наставники
5	Система бережливого производства	март	Группа проекта по развитию производственной системы
6	Сменно-суточное планирование	март	Управление производственного планирования
7	Чтение конструкторской документации	апрель	Управление подготовки производства
8	Мастер-класс «Эффективная презентация»	май	Отдел обучения и развития
9	Итоговая конференция	май	Отдел обучения и развития, наставники

Признание

- Международный конкурс среди организаций на лучшую систему работы с молодежью на предприятиях (Югорск, 2014)
- Около 100 участников
- 12 номинаций

