

Протокол обсуждения

вопросов интервью (анкеты) для предприятий с целью анализа взаимодействия предприятий и учебных заведений при организации дуального обучения и планируемых рекомендаций

Дата: 11 декабря 2020 г.

Время: 13:30 – 14:40 ч.

Формат: дистанционный (zoom).

Участники: Манцке Х., Исабеков М., Стацурина Ю., Шамшиденов Н., Оспанова К., Тугерова Г., Жамал.

Повестка:

1. Итоговое обсуждение анкет для предприятий и учебных заведений.
2. Возможные результаты анализа.
3. Последующие шаги, мероприятия.

1. Итоговое обсуждение анкет для предприятий и учебных заведений:

- главная задача «NORDMETALL» согласование и подписание тарифных соглашений, затем обучение от детского сада до пенсии (профориентация, дуальное обучение, сотрудничество с профшколами и вузами и пр.), - это требование наших членов;
- проведены обсуждения анкет – 29 ноября, 4 и 8 декабря;
- создан WhatsApp-чат открытой проектной группы «Обучение на рабочем месте» по ссылке: <https://chat.whatsapp.com/BhM1uM50JM50JMSCGtlPoNaCgw>;
- информация, материалы проекта размещены на сайте (вкладка «2021»): http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/;
- от заполненных анкет результаты – а) база данных участников, б) ответы на вопросы, проблемы;
- примут участие в анкетировании 4 колледжа в г. Караганда;
- курс обучения (педагогика, дидактика) наставников в Украине.

2. Возможные результаты анализа, Ханс Манцке

Результат опроса как база, основа для следующих шагов. Возможные результаты анализа как вариант фокусировки при интервьюировании и обработки материалов опроса:

- 1) Создание рабочей группы (комиссии, комитета, **совета**) по профессиональному образованию и обучению (профессиональным квалификациям) при Союзе «KAZLOGISTICS»:
 - развитие персонала, квалификаций;
 - обязательства по обучению в трехсторонних соглашениях;
 - изменение требований по профессии и адаптация учебного плана, первое предложение об изменениях идет от ассоциации предприятий и профсоюзов, - это важный принцип системы обучения;
 - на следующей встрече будет знакомство с сотрудником ассоциации, который составляет и передает заказ на обучение в министерство.
- 2) Разработка **меморандума** по отрасли для решения проблем профессионального обучения и развития сотрудничества между местами обучения предприятиями и колледжами. В Германии первое место обучения – предприятие, второе место обучения – профшкола. Кооперация мест обучения:
 - пример по Грузии и Украине;
 - совместный меморандум социальных партнеров с участием профсоюзов;
 - такой меморандум направляется в министерства (МОН, МИИР).
- 3) **Обучение в сотрудничестве** (несколько предприятий последовательно в цикле обучения):
 - 30 лет назад в Восточной Германии получили все документы по дуальному обучению, но они не работали. Отсутствовала основа – предприятия, которые приглашали на обучение;
 - после исследований они организовали обучение в сотрудничестве. Организовали союз из 10 предприятий по одной профессии, т.к. на одном предприятии нельзя было пройти полное обучение. Создали специальный учебный план, по которому ученик идет 1 месяц на одно предприятие, следующий месяц на другое и т.д. Это и есть обучение в сотрудничестве, чтобы было успешно на том этапе, т.к. некоторые предприятия отказывались принимать на обучение из-за отсутствия условий;
 - возможны видеовстречи со специалистами, которые проделали такую работу, разрабатывали учебные планы.
- 4) **Внешнее управление** профессиональным обучением на предприятии:
 - на малых предприятиях нет специалистов и отдела по управлению персоналом, обычно эту функцию выполняет руководитель, у которого нет времени и знаний по каждой профессии

заниматься договором, местом в профшколе и пр. Это препятствие для участия предприятия в обучении;

- организовали поддерживающий проект как внешнее управление профобучением на предприятии. Проект финансировался министерством. В федеральной земле около 2 млн. человек, 3-4 эксперта были обучены. Они пришли на предприятия – делали оценку рабочего места, например, методы сварки, задачи, требования на рабочем месте, чтобы затем определить какой профессии соответствует это рабочее место. Часто работа сварщика недостаточна, чтобы полноценно оплачивать специалисту. Они пришли к выводу, что там нужен хорошо подготовленный мехатроник, который на половину будет выполнять работу сварщика;
- эти эксперты помогли предприятиям найти учеников, заключить договор, найти место в профшколе, подготовить учеников на экзамен, держать связь с родителями, сотрудничать с колледжами и другими небольшими задачами, которыми предприятия не могут заниматься;
- будет предоставлены результаты и концепты этого опыта;
- это не новая профессия экспертов, а поддерживающая инициатива. Пример в Украине, эксперты заключили меморандум с 150 предприятиями, чтобы помогать организовать обучение на рабочих местах. 1 эксперт на 10-20 предприятий;
- это инициатива от самих предприятий. Эксперты обеспечены мандатом от ассоциаций для разговора с представителями предприятий и министерств.

5) **Межфирменное обучение** учеников:

- похоже на обучение в сотрудничестве, но здесь ученик получает от 1 до 3 договоров на обучение с предприятиями, особенности правовых положений.

6) Развитие **системы профессиональной ориентации**

- у «NORDMETALL» 56 различных проекта по профориентации, поддержки школ, удалось узаконить мероприятия по профориентации в 6 классе – минимум 2 часа в месяц должны быть профориентационные проект или мероприятия;
- учителя обычно не бывают на предприятиях, они из школы идут в университет и обратно в школу, родители работают по своим профессиям и, обычно, не знают всех возможностей региона;
- специалисты отдела персонала получают возможность в школе представить свое предприятие;
- пример, в отрасли есть 10 больших 2-х этажных грузовиков, как передвижных пунктов профориентации со специальным оборудованием. На них проводятся занятия одновременно для 20 учеников. Стоимость одного грузовика больше 1 млн. евро;
- получить пакет проектов профориентации и небольшой видеоролик.

7) **Мониторинг рынка труда:**

- анкета в электронном виде для членов, количество требуемых работников или изменение стандартов;
- на основе ответов составляется база данных по освобожденным работникам и пр., которой пользуются при необходимости действующие предприятия;
- предприятию выгодно брать на работу из своей отрасли, чем из биржи труда;
- результаты мониторинга используются во многом, например, определили требования к профстандартам в условиях цифровизации, что нужно для мехатроника при решении своих задач, и внесли в тарифный договор.

3. Последующие шаги, мероприятия

- анализ завершить в феврале 2021 г.;
- предложение на 3 важные темы для проведения вебинаров, начиная с февраля. Можно пригласить руководителя предприятия или профшколы, чтобы они рассказали, как они организуют и приглашают на обучение. Есть согласие со стороны руководителя отдела обучения компании «Schenker»;
- 2-3 вебинара будут как возможные ответы для решения проблем анализа с участием предприятий, которые приняли участие в опросе;
- в марте – апреле 2021 г. проведение конференции (онлайн или офлайн) для представления результатов исследования и получения обратной связи;
- 5-6 участников для обучающей поездки (12 – 16 апреля) с подбором решений для обнаруженных в исследовании проблем;
- в июне – июле итоговая конференция с участниками опроса по результатам проекта в г. Нур-Султан;
- 20 января следующее обсуждение текущих результатов.