

«Дуальное обучение в транспортной отрасли: опрос и анализ в рамках реализации международного проекта»

Партнерство с бизнесом в интересах устойчивого развития профессионального образования

Ерлан Абсатов, генеральный директор Союза транспортников Казахстана "KAZLOGISTICS"



2012 - Транспортно-логистическая ассоциация «KAZLOGISTICS».

2013 - Союз транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS»

(Союз транспортных и логистических организаций и ассоциаций).

В состав СТК «KAZLOGISTICS» входят 58 членов, объединяющих 570 транспортно-логистических компаний, железнодорожного, автомобильного, водного транспорта, гражданской авиации и транспортной логистики.



Основные члены - **компании**:

1. Национальная компания «Қазақстан темір жолы»
2. Национальная компания «Ақтауский международный морской торговый порт»
3. Национальная компания «КазАвтоЖол»
4. «Эйр-Астана»
5. АО «Казпочта»

Состав:

- 5 национальных компаний
- 10 отраслевых ассоциаций
- 4 научно-исследовательских института
- 2 высших учебных заведения
- 1 колледж

Основные члены - **ассоциации**:

1. Союз автотранспортников РК
2. Союз международных автомобильных перевозчиков РК
3. Ассоциация Национальных экспедиторов РК
4. Казахстанская Ассоциация перевозчиков и операторов вагонов
5. Ассоциация судовладельцев и предпринимателей морской индустрии
6. Ассоциация предпринимателей морского транспорта



1. Разработка 98 профстандартов и 5 отраслевых рамок квалификаций в рамках проекта МТСЗН РК по займу ВБ (2018-19).
2. Организация деятельности сертификационного центра в г. Алматы (2017) и участие в пилотном проекте по сертификации (проект МТСЗН РК по займу ВБ, 2021).
3. Методическая экспертиза 104 профстандартов (проект МТСЗН РК и ВБ, 2019) совместно с ТОО «Эрнст энд Янг Казахстан» (2019).
4. Организация работы подкомитета по квалификациям Комитета развития человеческого капитала и социальной политики бизнеса НПП РК «Атамекен» (2020, январь - июль).
5. Поддержка работы Совета по квалификациям морского транспорта при Ассоциации судовладельцев и предпринимателей морской индустрии РК (2020).
6. **Анализ взаимодействия предприятий, учебных заведений при дуальном обучении специалистов железнодорожного и автомобильного транспорта по проекту «NORDMETALL - Bildungswerk der Wirtschaft MV e.V.» (2020-21).** (Отчет можно скачать [здесь](#), также отчет в приложении к слайдам).
7. Генеральный директор Союза «KAZLOGISTICS» является членом Национального совета по развитию социально-трудовой сферы (2019).
8. Исследование «Разработка отраслевых систем развития квалификаций авиа-, авто-, железнодорожного, водного транспорта и транспортной логистики» (2018).



Участники компонента проекта (2020-2021):

- **NORDMETALL** объединение работодателей металлургической и электротехнической промышленности;
- **Bildungswerk der Wirtschaft MV e.V.**, образовательный центр экономики Мекленбург – Передняя Померания;
- Союз «**KAZLOGISTICS**».

С материалами проектами можно ознакомиться на сайте:

<https://kazlogistics.kz/ru/research/7>

В рамках международного проекта объединений работодателей Центральной Азии и «German Cooperation» по социальному диалогу проведен анализ взаимодействия предприятий, учебных заведений при дуальном обучении специалистов железнодорожного и автомобильного транспорта.

Анализ выполнен с января по февраль 2021 г.

Для выполнения рекомендаций по итогам опроса и анализа проведены:

- видеовстречи, вебинары с международными экспертами по структуре и деятельности ассоциаций работодателей, рабочих групп по профессиональному обучению, обучению в компании и проведению экзаменов в дуальном обучении;
- заседания рабочих групп колледжей и предприятий по профессиональному обучению и квалификациям по автомобильному транспорту;
- заседание Комитета развития человеческого капитала НПП «Атамекен» с участием руководителей МОН РК от 24.02.21 с обсуждением результат анализа;
- направлено письмо с предложениями и рекомендациями в МОН РК.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОПРОСЕ

Организация	Количество
предприятие	28
колледж	15
вуз	5
итого:	48

Организация, профессия	Количество
предприятие	28
автотранспорт	11
ж.-д. транспорт	15
жкх	1
логистика	1
колледж	15
автотранспорт	9
дошкольное обучение	1
ж.-д. и авто- транспорт	1
ж.-д. транспорт	3
ЭВМ, пекарь, сварщик	1
вуз	5
автотранспорт	1
ж.-д. транспорт	2
логистика	2
итого:	48

Вопросы анкет для интервьюирования были предварительно согласованы с отдельными представителями предприятий и учебных заведений. Анкеты включают вопросы по следующим блокам:

- а) общие сведения,
- б) введение в интервью,
- в) персонал,
- г) изменения профессиональных требований,
- д) обучение на рабочих местах предприятия.

Состав блоков и вопросов анкеты позволяет сопоставить и сравнить ответы представителей предприятий и учебных заведений.

Респондентами было заполнено 48 анкет, в т.ч. представителями предприятий – 28, колледжей – 15, вузов – 5. Наряду с представителями железнодорожного и автомобильного транспорта, в опросе приняли участие отдельные представители других отраслевых направлений и профессий – логистика, жилищно-коммунальное хозяйство, дошкольное обучение, ЭВМ, пекарь, сварщик. Наибольшее количество респондентов было из городов Алматы, Нур-Султан, Усть-Каменогорск, Караганда.

Город	Количество
Алматы	7
Нур-Султан	8
Усть-Каменогорск	6
Караганда	5
Костанай	4
Атбасар	3
Кокшетау	3
Новоишимское, СКО	2
Петропавловск	2
Щучинск	1
Экибастуз	1
Жанаозень	1
Аксукент, Туркест. обл.	1
Семей	1
Казалинск	1
Жезказган	1
Тараз	1
итого:	48

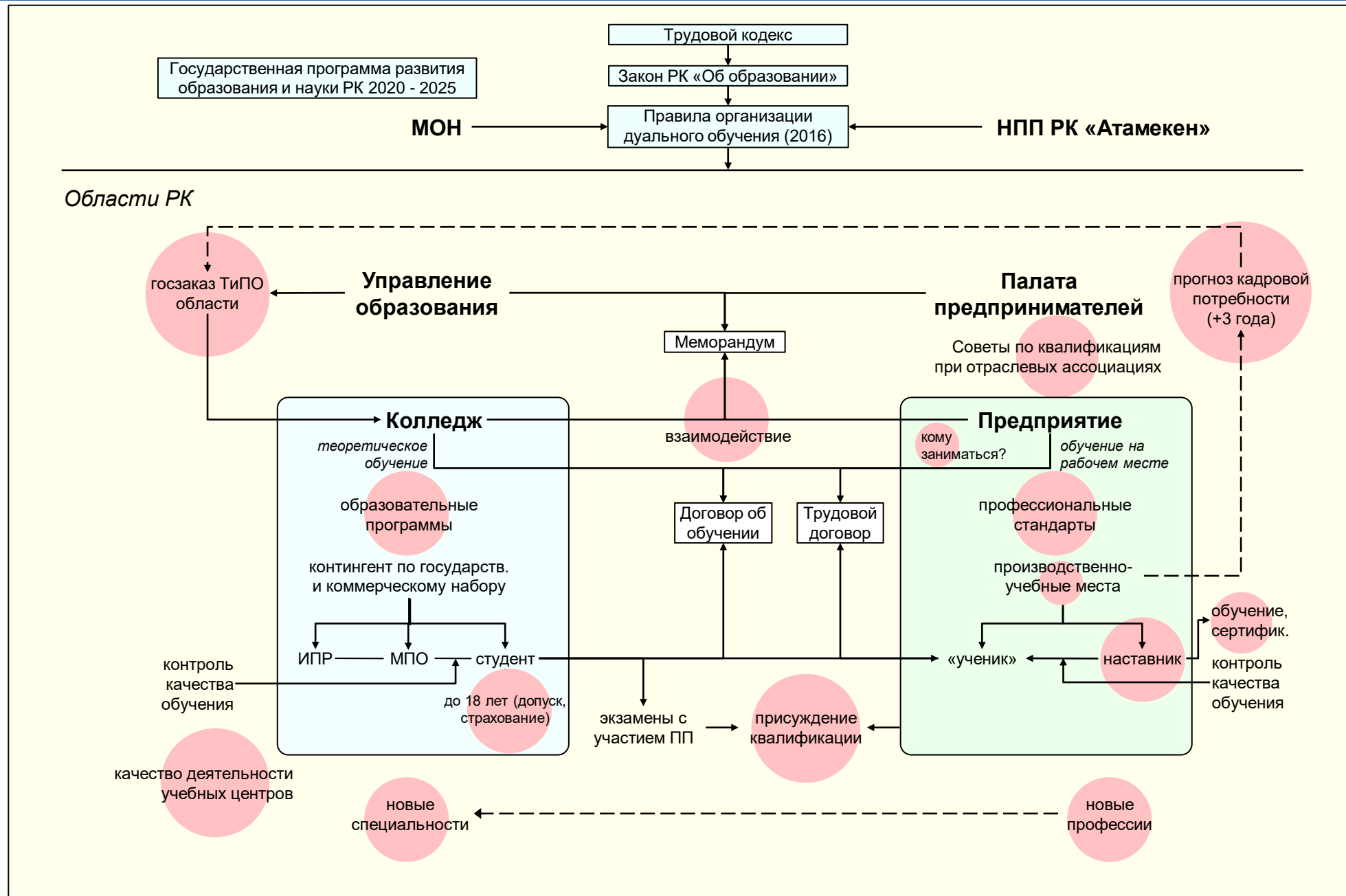
- 1) На предприятиях, особенно небольших, наблюдается недостаток способностей специалистов, работников по организации и проведению обучения на рабочих местах предприятий, и взаимодействию с учебными заведениями по улучшению образовательных программ.
- 2) Большинство предприятий ориентируются на текущую потребность (1 год) и испытывают трудности, не видят необходимости в определении будущей, прогнозной потребности на 3-5 лет.
- 3) Отсутствуют определенность и ясность в определении будущей потребности предприятий в специалистах как основы для составления государственного заказа на обучение и финансирования учебных заведений.
- 4) Недостаток в подходящей смене специалистов отмечен для квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (техники), относительно офисных работников и работников с высшим образованием.
- 5) Большинство предприятий отмечают основные трудности в занятии вакантных рабочих мест: расчет только на недостаточные внутренние ресурсы обучения в компании параллельно работе; низкое информационное и профориентационное обеспечение; нехватка знаний, низкий уровень подготовленности кандидатов.

- 6) Предприятия обращаются к профстандартам, но в профстандартах не учитываются все виды операций, видов работ конкретного предприятия, производственного участка. Вынуждены добавлять модульные программы для обучения на рабочем месте, которые дополняют компетенции для качественного и безопасного выполнения работ, повышения производительности труда.
- 7) Учебные заведения не учитывают изменения в профессиональных требованиях к работникам предприятий. Отмечено, что качество работы учебного заведения должно определяться предприятием, как заказчиком и потребителем образовательных услуг.
- 8) В учебном процессе колледжей используется техническая информация 80-х годов. Остро стоит вопрос актуализации технического учебного содержания в колледжах.
- 9) Больше половины опрошенных предприятий сотрудничает с учебными центрами, третья часть которых не удовлетворена результатами их работы. Есть учебные центры, которые сейчас не контролируются по процессу и качеству подготовки. Ряд учебных центров по рабочим профессиям (крановщики, водители грузовых машин, водители-операторы экскаваторов, погрузчиков, автогрейдеров и пр.) выдают «липовые» свидетельства (до 80-90 %). Подобные учебные центры мешают развитию ТиПО.
- 10) В профессиональной ориентации школьников предприятия фактически не участвуют, но имеют намерения в будущем и готовы проводить мероприятия для учеников школ, студентов колледжей, вузов, неработающей молодежи для знакомства с видами деятельности, профессиями предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ АНАЛИЗА (3)

- 11) При обновлении образовательных программ под профстандарты проявляется: слабая заинтересованность и компетентность представителей предприятий, недостаточность опыта, отсутствие профстандартов.
- 12) В некоторых профстандартах допущены ошибки.
- 13) При разработке образовательных программ часто проявляется формальное отношение. Вносят предложения неохотно, по договоренности и знакомым, без интереса, без инициативы. Во многом работа носит формальный характер. Не всегда учитываются мнения и запросы работодателей.
- 14) Ведущим фактором перехода на дуальное обучение учебными заведениями и предприятиями обозначается установка вышестоящих органов по выполнению государственных программных документов - Государственная программа развития образования до 2025 и др.
- 15) Выполнение дополнительных (специальных) требований иных нормативных актов РК (в области безопасности, промышленной безопасности) не позволяют принимать на работу выпускников колледжей, вузов по некоторым специальностям, не имеющих документов (навыков), подтверждающих право выполнения определенных видов работ, не достигших совершеннолетия (18 лет). В результате не все учебные программы могут быть реализованы с использованием системы дуального обучения, потому что в программе обучения не учтены требования других НПА РК.
- 16) В типовых учебных планах недостаточно отражаются отраслевые требования нормативных документов, технических стандартов.

КАРТА ЭЛЕМЕНТОВ И ПРОБЛЕМНЫХ МЕСТ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ



ПРЕДЛОЖЕНИЯ и РЕКОМЕНДАЦИИ (1)

- 1) Создавать при отраслевых объединениях постоянные отраслевые рабочие группы (советы) по вопросам профессиональных квалификаций для решения проблемных вопросов сотрудничества предприятий и учебных заведений, обновления профстандартов, оценки квалификаций, присуждения квалификационных разрядов на предприятиях и пр. Проводить заседания 3-4 раза в год.
- 2) Разработать методические рекомендации применения профстандартов на предприятиях (например, для уточнения должностных инструкций, составления программ обучения на рабочих местах, во внутренних процедурах присуждения квалификационных разрядов и т.д.). Собирать успешный опыт применения профстандартов на предприятиях.
- 3) Составить справочники, краткие рекомендации, пособия для организации обучения на рабочих местах для малых, средних и крупных предприятий. Учесть успешные практики крупных предприятий Казахстана в дуальном обучении и международный опыт. Сделать акцент на выгодах дуального обучения для предприятий.
- 4) Составить порядок прогнозной потребности в работниках на 3 и 5 лет для практической апробации ассоциациями предприятий определения текущего заказа на дуальное обучение. Использовать электронные анкеты, проводить мониторинг 1 раз в год.
- 5) Принимать участие и оценивать образовательные программы не только отдельными предприятиями – социальными партнерами, а рабочими группами при отраслевой ассоциации или отраслевыми комитетами (советами) в регионах.

- 6) Вести сбор отраслевых лучших практик, успешного опыта, извлеченных уроков организации обучения на рабочих местах предприятий для информирования, передачи и обмена опытом.
- 7) Изучить проблемный вопрос барьера в приеме на работу выпускников колледжей, вузов по некоторым специальностям, не имеющих документов (навыков), подтверждающих право выполнения определенных видов работ, по дополнительным (специальным) требованиям нормативных актов РК (в области безопасности, промышленной безопасности). Разработать предложения и рекомендации.
- 8) Изучить подход «обучение в сотрудничестве» как кооперацию крупных и средних, малых предприятий в организации и проведении обучения на рабочих местах. По причинам того, что некоторые предприятия отказываются принимать на обучение из-за отсутствия условий или на одном предприятии нельзя пройти полное обучение на рабочем месте по профессии.
- 9) Изучить возможность инициирования и проведения пилотных проектов внешней поддержки и сопровождения организации обучения на рабочих местах предприятий. Внешняя поддержка и сопровождение (управление, координация) предприятия реализуется приглашенными экспертами по дуальному обучению.
- 10) Разработать предложения по упорядочению и регламентации деятельности отраслевых учебных центров для содействия повышению качества в их деятельности.
- 11) Принято решение на Комитете развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» о совместном ежегодном проведении аналогичного анализа по дуальному обучению.