

Краткий протокол обсуждения и обмена мнениями экспертов по квалификациям, участников WhatsApp-чата «Экспертное сообщество НСК» по предложенным вопросам интервью для анализа взаимодействия предприятий и учебных заведений при организации обучения на рабочих местах (дуального обучения)

Дата: 29 ноября 2020 г.

Участники обсуждения по теме: 14 человек

Общее количество участников WhatsApp-чата: 206 человек

Ссылка для вхождения в чат: <https://chat.whatsapp.com/6XwRno3NOd56g4nMovifGp>

Повестка:

1. На обсуждение представлены предварительные варианты опросников 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.

Представленные вопросники небольшого проекта послужат инструментами для оценки взаимодействия колледжей и предприятий на предмет обучения на рабочем месте. **Цель международного проекта** при поддержке немецких партнеров: анализ и выработка рекомендаций по взаимодействию предприятий и колледжей железнодорожного и автомобильного транспорта (по 10 предприятий и 5 колледжей каждой отрасли с учетом всех ресурсов).

Необходимость такого анализа уже давно назрела – ответить на вопрос «в какой степени мы участвуем в дуальном обучении?», т.к. было реализовано очень много международных проектов в РК с конца прошлого века по запуску дуального обучения, со значительными международными ресурсами – финансовыми и экспертными. Полный качественный анализ (не только статистический) на уровне страны по указанному вопросу можно было бы выполнить в сотрудничестве с аналитическими подразделениями МОН РК и НПП РК «Атамекен» – учреждений республиканского уровня, координирующими вопросы дуального обучения.

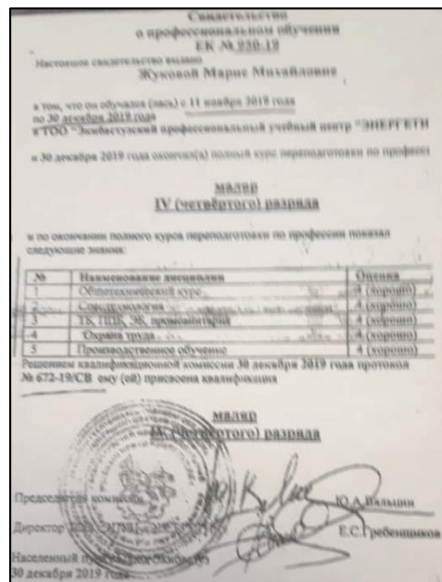
Благодарим Любовь Викторовну Шарипову, начальника учебно-курсового комбината ТОО «Богатырь Комир», г. Экибастуз за инициирование полезного обмена мнениями по предложенным вариантам опросников, Ивана Шпигоцкого, Даурена Саржанова, Сакена Махамбетова, Аиду Иманбекову, Дмитрия Шютц, Серика Мауленовича и Жоламана Есемсеитовича и др. за экспертные мнения, а также Айгуль Тайсарину, Елену Ерзакович за предложения к вопросам анкеты.

Считаем, что благодаря данному обмену мнениями интервьюирование по проекту началось, немного даже расширенное за рамки темы опросников. Проведено структурирование материала мнений с обобщением в проблемные блоки, которые можно уточнять:

1) «покупка» документа о квалификации в учебных центрах

- сегодня рабочую профессию можно получить за 1 час. Только в одном регионе создано более 50 центров, которые на основе полученного аттестата в области промышленной безопасности, считают, что имеют право выдавать профессиональные документы, без наличия производственной базы. В профессиональных документах нет подписи и фамилий председателя комиссии. Практически все руководители требуют от претендентов на трудоустройство этот документ. Никого не волнует, как получен этот документ, и что это снижает уровень квалификации. Можно до бесконечности трансформировать систему образования, но нужно устранять обман и искривления в «околообразовательном секторе» в секторе профессиональных квалификаций;
- ранее были две формы профессионального обучения через ТИПО и учебные комбинаты, которые создавались на предприятии. Данные формы позволяли взаимодействовать и добиваться значительных результатов, где присутствовали инструменты дуального обучения, в т.ч. профориентация школьников;
- подтверждение фактического, «плачевного» состояния подтверждения рабочих квалификаций;
- большинство таких учреждений созданы специально для отработки гостендеров. Запрос только на документы, которые продаются всем желающим. После возникновения несчастного случая, они сворачивают деятельность и уходят от ответственности. Затем открываются под другим именем. Прокуратура не успевает заниматься этим вопросом. Сейчас мораторий на проверки;
- требуются конкретные предложения по борьбе с такими учреждениями, которые просто выписывают документы;
- начать с соблюдения действующего законодательства, которое регламентирует проведение работы квалификационных комиссий или итоговой аттестации. Председателем квалификационной комиссии назначается заместитель руководителя, главный инженер. Состав квалификационной комиссии определяется руководителем организации из числа не менее 5 человек, т.е. там, где эти виды работы проводятся. Выпуск 1 ЕТКС, пункт 10.11 действующий;
- в порядке проведения итоговой аттестации сказано, что 70 % комиссии представители предприятия и 30 % из числа представителей учебного заведения;
- нарушение требований, предъявляемых к профессиональной подготовке. Представлены 2 документа, которые выданы Учебным центром «Энергетик». Срок переподготовки составляет 1

месяц на машиниста экскаватора 6 разряда и 1,5 месяца на маляра 4 разряда. Если рассматривать нумерацию протоколов и сделать сравнение 626 и 672, то в этот день на площадке УЦ функционировал 46 заседаний квалификационных комиссий. За один месяц подготовлен машинист экскаватора которому должны были согласно профстандарта или ЕТКС провести электро монтажные и электрослесарные работы провести промежуточную аттестацию на электрослесаря, далее провести технологическую практику по изучению и приобретению навыков ведения горных работ и т.д. провести лекционные, практические, лабораторные занятия и организовать производственное обучение. Сегодня этот работник трудоустроится в качестве машиниста экскаватора. Для руководителей учебных центров проводилось не однократно совещания с рекомендациями выполнять требования и исключить риски для предприятий, которые они успешно игнорируют. В 2018 году депутат Мажилиса инициировал разбирательство по этим вопросам, была подключена прокуратура города. Прошёл год и всё опять вернулось. Подобные учебные центры продолжают работать;



2) обязательное исполнение требований ЕТКС, КС И ПС, административная ответственность

- предложения будут совершенно неэффективными, пока работодателей законодательно не обяжут исполнять требования ЕТКС, КС И ПС при определении квалификационных требований к сотрудникам;
- нет законодательно закрепленной административной ответственности за не соответствие квалификации сотрудников предприятия ПС, КС и ЕТКС. Пока этого не будет, работодатели самостоятельно будут очень долго идти самостоятельно;
- нигде в законодательстве нет ничего конкретного том, что образовательные стандарты должны в обязательном порядке исходить из ПС;
- за несоответствие образовательных стандартов ПС должна быть как минимум персональная административная ответственность руководителей организаций ТиПО;
- пока над руководителем предприятия не будет персональной административной ответственности за привлечение к работе квалифицированного персонала несоответствующего минимальным даже требованиям ПС, КС и ЕТКС предприятия будут продолжать экономить;
- нарушение начинается с госорганов, как работодателей;
- наряду с НСК, ПС, КС И ЕТКС необходимо сосредоточиться так же и на разработке и лоббировании внесения изменений в текущее законодательство: трудовое, законодательство об образовании и административный как минимум кодекс;
- введение административной ответственности не решит саму задачу, нужны и стимулы;
- основания для возникновения ответственности привязать к требованиям безопасности предъявляемым к товару, услуге;
- вопрос о квалификации персонала привязать к готовой продукции практически не реально;
- привязка это установление причинно-следственной связи между ошибкой конкретного работника и ее последствиями для потребителя. А это уже комплекс требований от организации труда до культуры производственных отношений. Главное это ориентир на потребителя. В этом смысле и нужно рассматривать законодательство ЕАЭС;

3) правильность выполнение предписанных действий, этика и честность в деятельности - человеческий фактор

- госорган реализует формальный подход. Реальную систему оценки квалификаций для бухгалтеров и аудиторов министерство не признало. Весь корень в человеческом факторе, в этике, которую у нас вообще забыли, а именно, раскроет ли экзаменационные модули экзаменатор или нет;
- этический компонент на всех уровнях необходим в любых профквалификациях, имеющих контакт со значимым содержанием и контрагентами, особенно, где есть риск коррупционной составляющей;

- при проступках в некоторых сферах часто разбирают не только этику нарушителя, но и его куратора, того, кто рекомендовал его на данную позицию. Как дополнительный стимул честного отношения.

4) отсутствие активности объединений потребителей, гражданского общества, отраслевых; неумение решать задачи планирования, анализа и реализации

- важна роль объединений потребителей, т.е. гражданского общества, а это уже из области самосознания и самоорганизации граждан;
- менять законы проще, чем сознание людей;
- одной из проблем является формалистический подход к решению любых задач, и как следствие отсутствие долгосрочного планирования 5, 10, 50 лет после внедрения тех или иных изменений;
- вначале отсутствие (нежелание, неумение, нет надобности и пр.) долгосрочного планирования и от этого и формализм;

5) загрузка учителей и преподавателей «неправильными» функциями

- в системе квалификаций образования четко прописывать, что учитель не должен касаться бумажек, отчетов и прочей бумажной работы, а должен заниматься исключительно образованием и воспитанием. Преподаватель вуза, помимо непосредственного преподавания, может заниматься максимум только научно-исследовательской работой. И закреплять персональную административную ответственность руководителей учреждений образования за несоблюдение этих требований;
- руководители почти всех университетов экономят на своих преподавателях и из-за этого преподаватели перегружены. Читают с десятков дисциплин, чтобы набрать на 1 ставку. Но в нормативах ставка приравнивается к контингенту. Законы и нормативы есть, но их каждый интерпретирует в свою пользу;

6) НСК реализуется только усилиями «сверху»

- определить владельца Национальной системы квалификаций (НСК) в лице органа при Президенте РК или Правительстве РК. Все предложения могут быть реализованы: 1) если инициатива будет исходить от Национального органа по квалификации – инициатива становится обязательной для всех госорганов и общества в целом; 2) если будет принят закон «О квалификации», регламентирующий роли, обязанность и ответственность всех участников общества; 3) если Национальный орган по квалификации гармонизирует весь пакет НПА в данной сфере и регулярно актуализирует их на основе анализа с широким участием профессиональных экспертов всех отраслей экономики;
- многие традиционные подходы к формированию элементов НСК не актуальны. Например, профстандарты для сферы ИТ. Спрос ИТ рынка значительно изменился, формирование квалификации ИТ специалиста по форме и содержанию не соответствуют запросам действующих ИТ компаний; Нужен анализ запросов сейчас, нужна постоянная синхронизация подходов и реалии спроса. Думаю и в других отраслях картина подобная;
- направить консолидированное обращение Президенту РК, Правительству РК по данному вопросу.

Выделенные проблемные блоки:

- 1) «покупка» документа о квалификации в учебных центрах;
- 2) обязательное исполнение требований ЕТКС, КС И ПС, административная ответственность;
- 3) правильность выполнения предписанных действий, этика и честность в деятельности - человеческий фактор
- 4) отсутствие активности объединений потребителей, гражданского общества, отраслевых; неумение решать задачи планирования, анализа и реализации;
- 5) загрузка учителей и преподавателей «неправильными» функциями;
- 6) НСК реализуется только усилиями «сверху»;

включены в **матрицу** всех уровней от республиканского до отдельного предприятия.

В матрице можно указывать и обнаруживать, чье действие или бездействие порождает, поддерживает или устраняет проблемную ситуацию. Содержание матрицы может дополняться и расширяться дополнительными сведениями для определения причин и выработки предложений (таблица).

Протокол составил: *Марат Исабеков*, 5 декабря 2020 г, m.issabekov@kazlogistics.kz
Информация о проекте «**NORDMETALL - BMWV - KAZLOGISTICS**» на вкладке «2021»:
http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/

Таблица - Матрица проблемных блоков и уровней координации, исполнения для определения причин и выработки предложений

Проблемные блоки	Республиканский уровень	Отраслевой уровень	Региональный уровень	Предприятие
1) «покупка» документа о квалификации в учебных центрах	- МОН не участвует в отраслевом секторе переподготовки, повышения квалификации - НПП ведет реестр центров учебных и сертификации	- отраслевые министерства имеют полномочия аккредитовывать, закрывать центры - отраслевые ассоциации могут ставить вопросы по таким центрам	- отраслевые комитеты при РПП могут принимать решения по таким центрам	- может через собственные квалкомиссии определять разряды, уровни квалификации новых работников на соответствие предъявляемым свидетельствам о профквалификации
2) обязательное исполнение требований ЕТКС, КС И ПС, административная ответственность	- Минтруд не определил механизм перехода от ЕТКС, КС к ПС; ПС не имеют статуса НПА - НПП продолжает согласовывать выпуски ЕТКС, наряду с утверждением ПС	- для отраслевых министерств ПС не НПА - отраслевые ассоциации после разработки ПС «не видят» возможностей использования ПС - НПП не разработал методику применения ПС на предприятиях, ждет от ассоциаций		- «не видят» необходимости применения ПС на рабочих местах, есть более конкретные документы (ДИ, техкарты и пр.)
3) правильное выполнение предписанных действий, этика и честность в деятельности - человеческий фактор				
4) отсутствие активности объедин. потребителей, гражд. общества, отраслевых; неумение решать задачи планир., анализа и реализации		- вопросы профессиональных квалификаций возникают «живут» в отрасли и отраслевые ассоциации должны ставить и решать эти задачи, вовлекая участников других уровней		
5) загрузка учителей и преподавателей «неправильными» функциями		- низкая активность отраслевых ассоциаций образования (учителей, преподавателей) и их отсутствие в противовес отраслевого органа МОН, региональных органов образования и администраций учебных заведений		- отсутствуют работающие профсоюзы школ, колледжей, вузов
6) НСК реализуется только усилиями «сверху»	- «сделали как смогли, включая и правильное, и неправильное», координаторы реализации НСК на республ. уровне – Минтруд, Департ.НСК, ГУП, НПП (закрытый и конфиденциальный механизм разработки всех элементов НСК, сокрытие все отчетов, как «коммерческих» документов, «кустарная» база данных по ОРК и ПС) - в этих условиях можно ли ожидать запуск, сдвигу НСК только от Нацоргана по квалификациям и нового закона? (выше говорили о НПА и сознании участников)	- Подкомитет по квалификациям НПП и отраслевые ассоциации могут выработать свое видение по запуску и становлению отраслевых систем квалификаций; - что сдерживает и мешает делать эти полезные и конструктивные шаги? - начать с 1-2 ключевых профессий: ревизия и обновление ПС, механизмы оценки квалификации	- отраслевые комитеты при РПП в отдельных областях уже выполняют эту работу по связке заказа и предложения на специалистов, фактически создают и поддерживают региональные системы квалификаций	- в сотрудничестве с отраслевой ассоциацией может по необходимости профессии, квалификации «реанимировать» жизненный цикл квалификации, по ранее и сейчас реализуемой схеме ЕТКС, но с новым содержанием.