

Разработка и применение профессионального стандарта «водитель такси» экспертами Профессионального объединения «OtanGroup»

Астана, 2018 г.

Оглавление

Заказ и начало сотрудничества.....	1
Разработка профессионального стандарта «Водитель такси»	3
Разработка учебной программы, оценочных материалов и обучение	5
Оценка квалификации.....	6
Практическая часть экзамена	6
Проектная модель.....	8
Выводы, рекомендации.....	8
Приложение. Трудовые функции и задачи ПС «Водитель такси».....	9

Представлен опыт экспертов Профессионального объединения «OtanGroup» по разработке профессионального стандарта для водителей такси, разработке учебной программы, проведения обучения и оценки освоенной квалификации водителями такси.



Эксперты и разработчики проекта:

1. Альмаханова Г.Ж., председатель Профессионального объединения по подготовке водителей транспортных средств "Otan Group";
2. Безроднов В.Г., зам. председателя Профессионального объединения по подготовке водителей транспортных средств "Otan Group";
3. Тайтлеуов В.Н., председатель квалификационной комиссии Профессионального объединения по подготовке водителей транспортных средств "Otan Group"
4. Кучеренко В.В., заместитель директора Учреждения «Акмолинский областной профессионально-технический учебный центр РОО «Отан»;
5. Яморжин А.И., заместитель директора Учреждения «Профессионально-технический учебный центр РОО «Отан» г. Астана;
6. Арапов К.С., управляющий директор ОЮЛ «Профессиональная конфедерация транспортников Казахстана»;
7. Курманов М.Б., председатель «Ассоциации транспортников города Астана» - «Astana taxi»;
8. Ханхожин С.М., исполнительный директор «Ассоциации транспортников города Астаны» - «Astana taxi»;
9. Жумадильдинов Н.Ж., директор ТОО «SB Group Astana», такси «Тумар»;
10. Беркенов Б.А., директор ТОО «Vector Ast. Partners», такси «Вектор»;
11. Едилов М.Е., директор ТОО «Аруна Транс», такси «Аруна»;
12. Макарич Д.Н., директор ТОО «TAXI ZHeBe», такси «Жебе»;
13. Пальчик В.М., исполнительный директор ТОО «Арна-Медиа», такси «662»;
14. Балтабаев Р.К., механик ТОО «TAXI ZHeBe», такси «Жебе».

Заказ и начало сотрудничества

Началом сотрудничества послужило заседание партии «НұрОтан» в Алматынском районе г. Астана на тему «Развитие инфраструктуры г. Астана» в августе 2017 года. На

совещании рассматривались вопросы по совершенствованию транспортной инфраструктуры столицы и улучшения качества транспортных услуг. После круглого стола обменялись контактами с Председателем и исполнительным директором ОЮЛ «Ассоциация транспортников города Астаны» Курмановым Медетом и Ханхожиным Сакеном, включающая таксомоторные парки г. Астана:

1. ТОО «SB Group Astana» – такси «Тумар»;
2. ТОО «ASTANA TAXI DRIVERS» – такси «DRIVERS»;
3. ТОО «Vector Ast. Partners» – такси «Вектор»;
4. ТОО «Аруна Транс» – такси «Аруна»;
6. ТОО «TAXI ZHeBe» – такси «Жебе»;
7. ТОО «Арна-Медиа» – такси «662».

Говорили о новых вызовах профессии водитель такси, о необходимости стандартизации деятельности, а также необходимости обучения водителей и повышения их квалификации. Требования к профессии водителя такси с учетом статуса столицы увеличиваются и повышаются. Основой заказа на обучение была и заинтересованность ассоциации в повышении квалификации основных работников компаний – водителей такси. Заказчик интересовался – что могут предложить эксперты и специалисты Профессионального объединения по подготовке водителей транспортных средств «Otan Group»?

С сентября месяца 2017 г. по субботам были организованы рабочие встречи с директорами таксомоторных парков г. Астана. Обсуждали рабочие вопросы, хозяйственную деятельность, перевозку пассажиров. Поднимали вопрос по обучению – какой формат и содержание разработать для периодического, стабильного обучения водителей в последующем. Условием заказчика было, чтобы обучение было без отрыва от производства и, в тоже время, не снижало качество обучения водителей такси. На протяжении 2-х месяцев шла подготовка к началу обучения. Были использованы удобные современные инструменты для отслеживания процесса и статистики дистанционного обучения. Условия сотрудничества и требования к услугам были оформлены в договоре оказания услуг, продолжительностью 6 месяцев.

Для автоматизации процесса была разработана **информационная система (далее Сервис)** – реестр водителей, в которой можно отследить всю историю от трудоустройства и до увольнения водителя. В последующем функционал программы расширялся. Через сервис в процессе обучения прошли 503 водителя. Не все дошли до итогового экзамена, были уволенные. В системе можно наблюдать и оценивать количество, уровень текучести водителей по организациям, прогресс успеваемости водителя, частоту и длительность посещения и много другой полезной информации для проведения анализа.

#	ФИО	Логин	Пароль	ИНН	Интерфейс	Категории
1	Мынжасаров Акжол Батырбекович	920804300548	1a13f8	Авто Банк	Рус. яз	Astana Taxi
2	Мынжасаров Аманжол Батырбекович	900903300730	76cbb5	Авто Банк	Рус. яз	Astana Taxi
3	Курманов Медет	prof_learn_1720	d826bf		Рус. яз	Astana Taxi
4	Наджафов Сэнан Мехманович	860712351589	067da7	Жебе	Рус. яз	Astana Taxi

Сервис позволяет отбирать информацию по каждому таксомоторному парку. За этот период 146 водителей было уволено из разных компаний. С руководителями обсуждали и определяли факторы, влияющие на увольнение водителей, что можно сделать, как снизить текучесть. Это один из результатов улучшения деятельности. В информационную базу водитель включается при приеме на работу. Ему выдается персональный логин и пароль. Водитель может читать учебные материалы, заниматься, сам себя тестировать в любое время.

Тестовые задания, связаны непосредственно с его деятельностью, задания содержат подробные комментарии. В программе отдельный модуль дистанционного обучения с видеороликами и заданиями, которые он должен выполнять. Разработан отдельный модуль сервиса тестирования.

Категории - Кенджаев Даурен Исабаевич					
В.ВЕ Вероятность сдачи: 90% / Стабильность: 90%					
Дата	Время	Ответов	Статус	Печать	Подробнее
25.04.18 23:24	21:20	0	Нет результатов	🖨	🔍
27.03.18 12:31	0:07	36	Сдал	🖨	🔍
24.02.18 22:29	0:08	35	Сдал	🖨	🔍
31.01.18 16:55	0:51	9	Не сдал	🖨	🔍
31.01.18 16:48	0:06	38	Сдал	🖨	🔍
11.01.18 02:17	0:08	35	Сдал	🖨	🔍
11.01.18 02:09	0:06	37	Сдал	🖨	🔍
13.12.17 13:10	0:06	39	Сдал	🖨	🔍
11.12.17 17:29	0:04	37	Сдал	🖨	🔍
10.12.17 23:57	0:05	40	Сдал	🖨	🔍
09.12.17 11:44	0:02	40	Сдал	🖨	🔍
09.12.17 11:37	0:05	39	Сдал	🖨	🔍
08.12.17 23:03	0:02	40	Сдал	🖨	🔍
08.12.17 22:56	0:05	38	Сдал	🖨	🔍

Astana Taxi					
Дата	Время	Ответов	Статус	Печать	Подробнее
26.04.18 09:22	0:09	28	Сдал	🖨	🔍

Списки водителей обновляются на основе информации от организаций. Обнаруживались факты, когда одни водители увольнялись и поступали на работу в другие организации-члены ассоциации. Проводили анализ причин. Сервис фиксирует историю обучения водителя и результаты аттестации, разделенные по уровням квалификации. Разработчиком информационного сервиса стало ТОО «Safety driving», которое является партнёром ПО «Otan Group».

Разработка профессионального стандарта «Водитель такси»

Вся практическая деятельность водителей такси, профессиональные требования, компетенции (умения, знания) как необходимые результаты обучения были оформлены в содержании профессионального стандарта. **Профессиональный стандарт «водитель такси»** включил описание всех трудовых функций по перевозке пассажиров на такси.

Разработчики использовали функциональную основу профессии водителя такси. На протяжении 6 месяцев со специалистами таксопарков и водителями обсуждали содержание профессии карточки водителя такси. Выделяли трудовые функции, которые необходимы для выполнения трудовой деятельности водителя такси и прорабатывали контрольно-измерительные материалы, чтобы можно было проверить эти знания.

Сотрудники Ассоциации подготовили вопросы, связанные непосредственно с особенностями их деятельности, пользование мобильным приложением для осуществления перевозок, взаимодействием водителя с диспетчерским пунктом, и вопросы общего характера по сфере оказания услуг такси. Например, как действовать, когда пассажир ведет себя агрессивно, при чрезвычайной ситуации и т.д. и т.п. Работодатель обозначил сам эту планку требований, которые он ожидает от своего работника. Это содержание было перенесено и отражено в трудовых функциях, задачах и оформлено в карточке профессии. Например, в одной из функций включено владение базовым английским языком, основными необходимыми водителю фразами (приветствие и др.). Необходимость такого требования возникло при проведении ЭКСПО в 2017 году. Ассоциация ставила задачу водителям такси использовать и понимать ключевые выражения на английском языке при обслуживании иностранных клиентов.

Сбор и фиксация актуальных требований работодателя, компании – один из сложных этапов. Это самая кропотливая работа, которая проводилась на еженедельных встречах. Задавали вопросы, формулировали трудовые функции. Сами работодатели на своем понятном языке говорили, что они хотят от водителя. Это была совместная работа. В результате был определен перечень нормативных правовых актов, в рамках которых реализуется деятельность водителя такси. От работодателей были представители руководящего состава: председатель ОЮЛ Ассоциация транспортников города Астаны «Astana taxi» – Курманов Медет Багитжолович, исполнительный директор Ассоциации Ханхожин Сакен Маманович,

директор ТОО «TAXI ZHeBe» таксомоторного парка «ZHeBe» - Макарич Дмитрий Николаевич, директор ТОО «SB Group Astana» таксомоторного парка «TUMAR» - Жумадильдин Нуржан Жумабаевич, директор ТОО «ASTANA TAXI DRIVERS» таксомоторного парка «DRIVERS» Ханхожин Сакен Маманович, директор ТОО «Vector Ast. Partners» таксомоторного парка «Vector» -- Сарсенбаев Бауыржан, директор ТОО «Аруна Транс» таксомоторного парка «Аруна» -- Едилов Марат Ералханович, исполнительный директор ТОО «Арна -Медиа» таксомоторного парка «662» Пальчик Валерий Михайлович.

Участники рабочей группы предлагали предварительные формулировки трудовых функций, задач, которые затем согласовывали. Определяли умения и знания по задачам. Проводили пробные экзамены по отдельным функциям, делали отдельные выводы. Находили ошибки. Пробовали делать по-другому. Мотивировали работников, т.к. нет однозначного требования, к тому, чему они должны обучаться.

Рабочая группа состояла порядка из 11 чел., с которыми работали по построению трудовых функций. Все руководители таксомоторных парков. Создана группа WhatsApp, где регулярно обсуждаются эти вопросы. Собирались по вторникам. Не меньше 1 часа в неделю затрачивали с сентября месяца. Была отдельная группа в мессенджере WhatsApp со всеми водителями для их информирования и разъяснения по предложенным наработкам. В группе, информировали о правилах проведения аттестации, обратно получали полезную информацию.

В ноябре уже был наработан проект профстандарта, т.е. разработали его за 3 месяца, в результате 12-ти часовых активных обсуждений (3 месяца и 4 недели по 1 часу).

Участвовало сообщество работодателей, именно, заинтересованных в профстандарте. Группа WhatsApp было подготовительной площадкой для разработки и достижения важных результатов. Она была больше направляющая. Если был конкретный вопрос, то там в группе мы получали на него конкретный ответ, необходимую информацию. Из 20 человек выделились 5 человек активно и содержательно, участвующих в обсуждении содержания карточки профессии. Это активные участники, эксперты, которые были в теме. Остальные вносили посильный вклад. В целом, 5 чел. от работодателей и от ПО «Otan Group» 3 специалиста – Василий Безроднов, Валихан Тайтлеуов, Виктор Кучеренко.

Зачем нужно было составлять профстандарт, если можно пользоваться ранее разработанными экзаменационными материалами?

Предполагалась последовательность в работе, и оценка правильности по содержанию, результатам. Результаты должны были быть применимыми и используемыми и в других регионах страны. Появление качественного профстандарта будет полезным и удобным для всех остальных наших регионов Казахстана. Это основной документ, как показатель признания профессии. Сначала должен быть качественный профстандарт, а на его основе разрабатываются программы обучения и контрольно-измерительные материалы под него. Для официального закрепления результатов проекта планируется утверждение профстандарта «Водитель такси» в НПП РК «Атамекен». Его содержание очень прикладное и актуальное, и одобрено 11 столичными работодателями.

Профстандарт упорядочивает в голове у работодателя требования, которые он предъявляет водителю. В настоящее время существуют очень много бесполезных инструкций. Водитель может всегда прочитать в профстандарте о содержании требований к нему, обсудить с работодателем. Это облегчает его работу.

Почему недостаточно должностных инструкций?

Типовая должностная инструкция водителя такси не давала ответы на многие практические вопросы и варианты преодоления трудностей. В ней много общих и отвлеченных требований как к знаниям, так и умениям. Например, Конституцию РК он должен знать, как гражданин РК, а не как водитель такси. В прежних должностных инструкциях не было конкретных требований к функциям и компетенциям водителя такси, которые он должен реально выполнять. В них были требования, не связанные с конкретикой его профессиональных действий. Прежние должностные инструкции потеряли свою актуальность и к ним возникло соответствующее отношение как ненужному в практике документу.

Трудовые функции профстандарта есть показатель качественной работы водителя. На заключительном этапе разработки возникали неучтенные виды работ, например, перевозка домашних животных. Редко, но такая услуга есть. Или доставка корреспонденции, как дополнительная функция такси, требующая определенных умений и знаний у водителя такси. Опытные водители говорили, что профессиональный водитель такси должен уметь возить

корреспонденцию, размещать домашнее животное в такси. Есть примеры клиент-ориентированного подхода, действий самих водителей такси. Некоторые водители сами повышают сервис, устанавливают холодильник с напитками, раздают фрукты, конфеты и т.д. Есть случай организации караоке в автомобиле с микрофоном и интернетом.

С профстандартом удобно работать при приеме на работу кандидата. Документ обновляется, актуально, отражает виды работ водителя такси. Профстандарт задает одно пространство, поле для обсуждения и решения задач. К этому пониманию пришли на последних месяцах работы, участники уже понимали друг друга и то, о чем говорили. У нас появилась азбука действий таксиста. На первых встречах формулировки по умениям и знаниям были очень размытыми, непонятными. Говорили, что нужен качественный водитель, который будет качественно выполнять свою услугу. А что, понимается под качеством перевозки пассажиров, еще не могли сформулировать, что он должен уметь или знать. Это конкретная, детальная разбивка по мелочам вида деятельности таксиста. Разработка позволяет объемно взглянуть в полное содержание профессии, в этот вид деятельности. Профстандарт как обновленная судьба профессии, рождение её как профессиональной квалификации.

В Европе при разработке профстандартов участвует третья сторона – работники. Профсоюзы работников активно участвуют как обязательная сторона в согласовании подобных документов. У нас пока профсоюзы в этом неактивны, но мнение и интересы работников – водителей такси максимально учтены, в результате непосредственного согласования с ними в рабочих группах и обратной связи.

Когда профстандарт, рабочий документ и работники справляются с его минимальными требованиями, то работодателю очень удобно использовать такой инструмент. На работу можно брать водителя при его соответствии минимальным требованиям. И дальше смотреть, если выходит на обслуживание более высокого уровня с повышенными требованиями. Профстандарт будет рабочим, если будет понятен прежде всего самому работнику. А в должностной инструкции можно сделать выборку требований из профстандарта и прописать дополнительные требования уже отдельной, конкретной организации.

Следовательно, в профстандарте есть минимальные требования, по которым можно принимать решения о приеме на работу водителя. Он выступает регулятором усредненной планки требований к кандидатам в водители такси. При этом планка не должна быть завышена, в то же время она не должна быть занижена. Она должна быть адекватна рынку. Завышение своих требований организации может оформить в должностной инструкции. Должностная инструкция - это документ самой организации фактический, а профстандарт - отраслевой документ.

Разработка учебной программы, оценочных материалов и обучение

Для обучения водителей было разработано всего 5 учебных модулей. Учебная программа для водителей и оценочные материалы формировались следующим образом. В 2014 году было внесено изменение в закон РК «О дорожном движении». Обязательным стало создание профессиональных объединений по подготовке водителей транспортных средств, и работа квалификационных комиссий при этих профессиональных объединениях. Квалификационные комиссии занимаются проведением аттестации преподавательского состава. Была сформирована большая база работников учебных организаций. Первый значительный опыт был набран в работе квалификационной комиссии, и первые наработки по учебным и экзаменационным материалам. Необходимость автоматизации процессов, т.к. такой объем информации нельзя было обеспечить на бумажном носителе. Опыт был наработан по обучению и оценке преподавателей учебных центров по подготовке водителей транспортных средств – членов ПО «OtanGroup» с 2014 года. Накопилась большая база контроль-измерительных материалов.

Оценочные материалы были взяты из материалов квалификационных комиссий - профессиональная база вопросов для преподавателей подготовки водителей транспортными средствами. Порядка 10 дисциплин на различные виды транспортных средств. Были добавлены вопросы по управлению такси, знания города, правил перевозки пассажиров, внутренние вопросы работодателей, которые были получены от ассоциации.

Столкнулись и с нежеланием самих работников обучаться, были отговорки разного характера. В последующем «бунтари», которые прошли обучение и подтвердили свою квалификацию, в конечном итоге соглашались и говорили, что, действительно, это обучение и оценка квалификации необходима.

Оценка квалификации

Аттестацию проводили несколько раз, но называли это конкурсами для постепенного и добровольного вовлечения всех водителей. В результате выстраивалась реальная картина компетенций работников. Отдельно проводили конкурсы и апробировали аттестацию по дисциплине «Основы безопасности дорожного движения». В конечном итоге, это вылилось в учебную программу для освоения профессиональной квалификации водителя такси, заказанной группой компаний «Astana taxi», с содержанием всех необходимых учебных дисциплин. Содержание квалификационного экзамена соответствовало квалификации водителя такси и включало следующие дисциплины: 1) Правила дорожного движения, 2) Основы безопасности дорожного движения, 3) Административный кодекс, 4) Правила перевозки пассажиров, 5) Правила работников «Astana taxi», 6) Первая помощь пострадавшим при ДТП.

Всего аттестацию прошли порядка 150 чел. из 500 чел., которым присуждена квалификация.

За 6 месяцев 4 раза проводили аттестацию. Для аттестации назначается дата, составляются и группируются списки по списочному составу компаний. За три дня аттестацию прошли 360 человек. Для 1 экзаменуемого предусмотрено 20 минут тестирование на компьютере, и, вне аттестации, психофизиологический тест продолжительностью 2 часа. Затем анализ неправильных ответов. Всего 20 вопросов на тестировании. Сначала было 20 затем 40, потом вернулись к 20 вопросам. На 1 вопрос 1 минута. За полгода 4 раза проводили масштабную аттестацию. Вышли на итоговый вариант 30 вопросов, из них: 20 вопросов – ПДД и другие дисциплины, и 10 вопросов от «Astana taxi», по общему времени 30 мин. Были и те участники, кто за 10 минут укладывался. Все вопросы представляли теоретический блок. Отслеживали участие водителей и вовлеченность руководителей. Выезжали в таксопарки. Ставили компьютеры в компаниях и механики не выпускали водителей пока они не проходили тестирование.

Дополнительным блоком оценки на протяжении всех 6 месяцев проводилась психолого-физиологическая диагностика водителя. Для этого использовалось сертифицированное программное обеспечение. По графикам водители приезжали в офис ПО «OtanGroup» и проходили на специальном сертифицированном оборудовании диагностику. В среднем в течение 1,5 - 2 часов. Оценивали степень пригодности водителей к профессии. Информацию и результаты не предоставляли самим водителям, а обобщали, анализировали и предоставляли работодателям для сопоставления с текущей оценкой деятельности водителя по отзывам и характеристикам клиентов и диспетчеров.

Формировался оптимальный вариант по выработке непосредственной оценки водителей. Был определен минимальный порог, без преодоления которого водителя не допускали к работе. Шкала положительных результатов распределена на три уровня для стимулирования работников. Если результат аттестации низкий, то водитель получает квалификационное свидетельство на 1 год. На следующий год он подтверждает свою квалификацию. Если сдал на отлично, то квалификационное свидетельство выдается на три года. При среднем результате оценки – на 2 года. Если результат ниже минимального порога то водитель не допускается к работе и свидетельство не выдается.

В аттестационную комиссию входили и работодатели, и разработчики из ПО «Otan Group». Получен хороший опыт оценки и совместного анализа неправильных ответов участников. Участники консультировались в течение 10-15 мин. по всем неправильным ответам. Было много предложений от аттестуемых, в т.ч. стандартизировать требования и регламенты работы самой ассоциации. Разбирали каждый неправильный ответ водителя. Почему это неправильно, как должно быть правильно, какие основания.

Пользу получали и работодатели, т.к. у них нет таких инструкций и возможностей консультировать водителей такси. После таких аттестаций накапливался материал для отдельных учебных и справочных пособий. Проявлялись недоработки в системе учета работников, числились уволенные или, наоборот, отсутствовали в системе работающие водители. Решались вопросы по внешнему виду, форме водителей, содержанию автомобиля. Формировалась направленность на обеспечение качества перевозки пассажиров на такси.

Практическая часть экзамена

В практической части попробовали оценить 6 человек. Разработана карточка, по которой проверяется деятельность водителя, как он управляет транспортным средством, его

возможные ошибки. В ходе обсуждения решили, что отдельно проводить практический экзамен по вождению нет необходимости. Водители опытные с продолжительным стажем управления автомобилем. На предприятиях с ними проводится инструктаж, обучение. Сама деятельность водителя как практика по 12-14 часов водители за рулем. Установлен минимальный стаж вождения для приема на работу водителем, и учитывается стаж водителя такси. Планируется, как будет достигнута стабильность определенного уровня в теоретической части, налаживать оценку практических действий водителей.

Большую необходимость для практического оценивания представляют действия водителя взаимодействии с клиентами, повышению качества обслуживания, выбора оптимального маршрута по городу. Планируется покрыть оценкой весь цикл практических действий водителя такси. Оценка взаимодействия с клиентами на уровне вопросов это тоже теоретический блок. Если он неправильно отвечал, совместно разбирали его ответы, делали рекомендации. Чтобы он понимал, как правильно себя вести в этих случаях. Существуют Call Center, нарекания клиентов к водителю отслеживаются по телефонному звонку, жалобам. Жалоба в Call Center передается менеджеру. Он выясняет какой таксопарк. Доводит до руководства. Руководство разбирается с водителем. В чем причина, кто виноват. Если виноват водитель, то принимаются меры с занесением в личное дело, или замечание, или грубейшее нарушение. Все звонки в Call Center записываются. Эти сведения используются для оценки его фактической профессиональной деятельности. Практический компонент деятельности водителя такси снимается с непосредственных руководителей, механиков, количеством жалоб.

В практической части выделяются две части: управление транспортным средством и обхождение с клиентом. Работу с клиентами руководители поддерживают на предприятиях вместе с механиками. Где-то объясняют, что должны делать водители.

Для водителя такси практической задачей может быть – вождение автомобиля по заданным адресам на карте города, быстрота проезда к нужному адресу. Для практической оценки экзаменатор должен с ним вместе проехать и проследить, как быстро и оптимально он определяет адрес, и проезжает к нему. Все водители работают по таксометру и времени. Еще один практический момент – коммуникабельность. Замкнутый водитель, тоже не водитель. Мы стараемся, чтобы у наших водителей к каждому клиенту был особый подход. Опыт к водителю такси приходит с практикой через психологические потрясения при общении с клиентами и пассажирами.

Оценить коммуникативные умения водителя такси можно во время беседы, общения по подготовленным ситуациям и вопросам. Водитель должен приветливо встретить клиента, красиво улыбнуться, посадить. Если клиент пожелает, то таксист должен уметь поддержать беседу, разговор.

В работе пока убрали практическую часть, сложно 360 человек проверить на практике за 3 дня. Работодатель может сам оценить практический компонент. Профессия не настолько высокооплачиваемая и была трудность найти баланс требований по обучению, оценке квалификации водителей во время их производственной деятельности. Отдельные водители были готовы покинуть рабочие места, по их мнению, из-за завышенных требований к ним.

Практический экзамен затратный, и по времени, и по расходным материалам, и финансам. Опыт показывает, что на отдельных этапах можно обходиться без практического экзамена, или его совмещать с производственной деятельностью. Аналогичный опыт уже был, когда в 2015 году в квалификационную комиссию ПО "Otan Group" возник очень большой наплыв преподавателей для сдачи экзаменов. В этом случае, практику временно исключали. Теперь аттестация проводится 1 раз в 5 лет, равномерно по графику распределена сдача практического экзамена.

Чтобы сэкономить на практических задачах их можно перевести в модельный формат. Например, для проверки практику езды, ориентации по городу, на карте города предложить прочертить путь проезда от одного адреса до другого. Не для каждой профессии это будет подходить. Любая практика - это процессы, сопровождаемые затратами ресурсов. В рамках договора за счет работодателя, инструктор садился и проверял езду водителя от места нахождения до заданного адреса. Он оценивал, как водитель подходит к машине, какая у него посадка, как он держит руль и т.д.

Водители, когда получили водительские права, подтвердили всего лишь умения по вождению транспортного средства, но не профессию водителя такси. Требования к получению водительского удостоверения минимальные. Человек может получить права и не имея

собственной машины, лет пять не управлять ТС. Нет практических навыков. Затем желает устроиться водителем такси. Сейчас не нужно предъявлять медицинскую справку при замене водительских прав в срок. На протяжении всей жизни можно менять права без медицинской справки, и без сдачи экзамена. Поэтому контроль необходим.

Проектная модель

Разработана модель определения минимальных усредненных требований к водителям такси, чтобы в последующем можно было избежать риски допуска таких водителей уже в самом начале его работы. Новые водители сначала приходят в сертификационный центр. После психо-физиологической диагностики, оценки по контрольно-измерительным материалам составляются рекомендации о возможности допуска к работе водителя. Если проявляются трудности, сложности, то кандидату рекомендуется пройти дополнительное обучение, которое он может освоить самостоятельно с периодическим приходом в центр для периодического контроля учебных достижений.

Психо-физиологическая диагностика как входной контроль, содержательно не отражается в профстандарте, но является частью аттестации. Она включена на уровне собеседования. Если водитель не сдаст диагностику, это не значит, что он не пригоден. Информация фиксируется для дальнейшего использования и сопоставления показателей психофизиологической диагностики и действиями водителей из группы риска, которая увеличивает уровень текучести, получает жалобы, попадает в ДТП и т.д. Модель на стадии формирования, но есть понимание, что эти показатели важны и могут быть использованы для прогнозирования и оценки факторов риска в деятельности водителей. Планируемые процессы в модели: водитель устраивается в таксопарк; берет направление в центр обучения, оценки и диагностики; оплачивает процедуру обучения, диагностики и экзаменов теоретического, практического. Оцениваются его практические навыки. Комиссия дает рекомендации работодателю, насколько претендент может работать водителем такси. Это для кандидатов в водители такси. Для этого необходимо создавать центр обучения и тестирования, в котором выдается рекомендация работодателю о кандидате для приема на работу или нет.

Сейчас затраты на обучение оплачивают сами работодатели, в будущем эти расходы предлагается нести самому водителю. Освоенная квалификация, сертифицированный водитель такси должны стать стимулирующими факторами для работников.

Выводы, рекомендации

1. На примере отдельной профессии «водитель такси» апробирован жизненный цикл квалификации от составления, оформления профессиональных требований к обучению и оценке квалификации.
2. Показан процесс создания квалификации «водитель такси» на основе одноименной профессии, механизм разработки профстандарта в рабочих группах с работниками и работодателями.
3. Продемонстрирована необходимость и польза применения профессионального стандарта.
4. Профстандарт – инструмент понимания того, что происходит в профессии, и вспомогательное средство для обсуждения между работодателями и работниками.
5. Профстандарт отраслевой документ объединений предприятий, а должностная инструкция – документ предприятий.
6. Практический экзамен может быть переведен в модельный, виртуальный формат. Показатели практических компетенций могут быть сняты из производственной деятельности для исключения дополнительных затрат и ресурсов.
7. Разработана модель определения минимальных усредненных требований к водителям такси.

Приложение. Трудовые функции и задачи ПС «Водитель такси»

Цель деятельности: Своевременная и безопасная доставка пассажиров и багажа к месту назначения на легковом автомобиле.

Функция 1:	Функция 2:	Функция 3:	Функция 4:
Контроль технического состояния легкового автомобиля перед выездом и при выполнении перевозок	Управление легковым автомобилем	Выполнение перевозок пассажиров и багажа с соблюдением и обеспечением мер безопасности	Соблюдение и обеспечение мер безопасности при ДТП
Задачи:			
<p>1. Осмотр легкового автомобиля и подготовка к поездке.</p> <p>2. Заправка легкового автомобиля топливом, смазочными материалами, специальными и техническими жидкостями.</p> <p>3. Оформление и обеспечение требований документации, обязательной для управления легкового автомобиля и выполнения перевозок.</p> <p>4. Устранение мелких неисправностей не требующих разборки механизмов перед выездом и входе выполнения перевозок.</p>	<p>1. Обеспечение соблюдения требований законодательства РК в сфере дорожного движения при управлении легковым автомобилем.</p> <p>2. Планирование действий и выполнение технических приёмов по управлению легковым автомобилем с учётом условий движения.</p> <p>3. Выбор и соблюдение безопасной скорости в различных условиях дорожного движения.</p> <p>4. Мониторинг, анализ и прогнозирование дорожно-трансп. ситуаций в целях обеспечения безопасного управления легковым автомобилем.</p>	<p>1. Выполнение перевозки пассажиров и багажа.</p> <p>2. Выполнение перевозки грузов.</p> <p>3. Прокладывать маршрут до адресата.</p> <p>4. Приём оплаты за проезд.</p> <p>5. Разговаривать на базовом английском.</p>	<p>1. Соблюдение и обеспечение мер безопасности при ДТП и невозможностях эксплуатации автомобиля.</p> <p>2. Оказание первой помощи пострадавшим при ДТП и несчастных случаях.</p> <p>3. Обеспечить доставку пассажира и багажа на другом автомобиле.</p>