

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ  
ПРИМЕНЕНИЯ  
ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
ОБРАЗОВАНИЯ  
В РЕСПУБЛИКЕ  
КАЗАХСТАН**

В Казахстане в последние годы стала актуальной тема дуальной системы образования. Дуальная система образования – это система образования, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности. Учебный процесс организуется следующим образом: параллельно с обычными занятиями в вузе, колледже или ином профессиональном учебном заведении (общеобразовательная подготовка) учащиеся ходят на работу на конкретное предприятие или фирму, где приобретают практический опыт (профессиональная подготовка). По системе дуального образования может производиться обучение в рамках краткосрочных курсов в объеме до 700 часов. Такая форма подготовки и переподготовки работников технического и профессионального профиля позволяет гибко совмещать прохождение теоретического курса и профессиональной подготовки специалистов непосредственно на рабочих местах и обеспечить присвоение обучаемым более высоких квалификаций (разрядов), возможность расширения функциональных обязанностей.

Целью внедрения дуальной системы образования является развитие технического и профессионального образования путем создания высокоэффективной конкурентоспособной системы подготовки и переподготовки кадров рабочих и технических специалистов, внедрение в учебный процесс организаций профессионального образования новых технологий обучения, дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования, стимулирование разработки, переработки и усовершенствования профессиональных стандартов рабочих и технических специальностей.

Визит Президента Казахстана Нурсултана Назарбаева в ФРГ по развитию «дуальной системы» образования дал мощный толчок для практической реализации договоренностей в этом вопросе в Казахстане.

В своей статье «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев отмечает необходимость развития дуального профессионального образования, создания современных центров прикладных квалификаций, которые позволят преодолеть дефицит кадров массовых профессий. В рамках оптимизации необходимо укрепить непрерывную вертикаль образования. Важно восстановить логическую взаимосвязь всех ви-

дов «возрастного» образования как целостного лифта – дошкольного, начального, среднего, профессионального, высшего и послевузовского [1].

В Послании народу Казахстана Глава государства дал поручение сформировать ядро национальной системы дуального технического и профессионального образования, а также предусмотреть переход к гарантированию государством получения молодыми людьми технического образования. Это большая двуединая задача, направленная на обеспечение социального лифта для молодежи, в первую очередь – сельской, за счет создания системных условий для получения конкретных технических специальностей. С другой стороны, это обеспечение профессиональными кадрами развивающейся экономики страны.

В настоящее время в Республике наблюдается существенная нехватка профессиональных технических и квалифицированных рабочих кадров. По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан общая потребность экономики в кадрах на 2010 – 2014 гг. составляет 287 тысяч человек, из них для проектов ФИИР – 106 тысяч [2].

Кардинальное обновление технического и технологического парка промышленности РК в соответствии с инновационным курсом развития экономики Республики требует совершенствования системы подготовки технических и профессиональных кадров. В этом отношении важное место в настоящее время уделяется системе дуального образования. Благодаря увеличению роли практической подготовки будущие специалисты осваивают производственные навыки уже на стадии обучения. Достигается это путем увеличения практической составляющей учебного процесса и проведения занятий непосредственно на рабочем месте. Система успешно функционирует во многих европейских и азиатских странах (Германия, Франция, Китай и др.).

Общепризнанным лидером в данном вопросе по праву считается Германия. Система профессионального образования Германии проверена годами и является образцом для всего Европейского Союза. Высокая жизнеспособность и надежность дуальной системы, видимо, объясняется тем, что она отвечает кровным интересам всех участвующих в ней сторон: предприятий, работников, государства. Для молодых людей Германии дуальное обучение – это отличный шанс рано приобрести самостоятельность и безболезненно адаптироваться к взрослой жизни. Уже во время обучения они получают за свой труд на предприятии денежное вознаграждение, а после его окончания работу, к которой хорошо подготовлены.

Общая идеология сотрудничества определяется Федеральным институтом профессионального образования, на основании которого Министерства образования и науки ФРГ взаимодействуют с другими заинтересованными министерствами и ведомствами. Дуальная система обеспечивает плавное вхождение в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой. Она позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, формирует социальную компетентность и ответственность. Дуальная система предоставляет прекрасные возможности для управления собственной карьерой. Для предприятия дуальное образование – это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах по поиску и подбору работников, их переучиванию и адаптации. К тому же есть возможность отобрать самых лучших учеников, ведь за три года все их сильные и слабые стороны становятся очевидными. В свою очередь, такой подход мотивирует учащихся учиться не для «галочки».

В Германии есть около 350 признанных профессий, по которым учащиеся получают образование. Основу такого образовательного процесса составляют малые и средние предприятия – они принимают учеников и делают это добровольно. Стоит отметить, что все обучение в Германии бесплатное. При этом обучающиеся получают заработную плату, которая в среднем составляет около 650 евро в месяц. И главное – они получают первоклассное профессиональное образование. Например, в Германии около 20% предприятий добровольно берут к себе на обучение учеников. Они считают, что им лучше заниматься этими ребятами и специально готовить кадры для своих предприятий, но обучение основывается на базе общих программ.

В отличие от Казахстана, где дуальная система образования стартовала в 2012 году только для училищ и колледжей, в Германии уже 10–15 лет она применяется в системе высшего образования (подготовка специалистов, магистров). Государство при этом компенсирует путем различных выплат около 30% затрат предприятия на профессиональное обучение! Программы дуального образования разрабатываются солидными институтами, например, такими, как EuroHandelsInstitut.

Казахстан имеет все условия для успешного развития дуального образования, но только после внесения изменений в действующее законодательство Республики Казахстан, в частности в Закон

РК «Об образовании», Трудовой кодекс РК и иные нормативные правовые акты. Президентом Республики Казахстан рекомендовано Правительству Республики Казахстан при подготовке предложений по формированию системы дуального технического и профессионального образования предусмотреть осуществление мер законодательного, экономического стимулирующего и организационного характера. В частности, Правительству рекомендовано ускорить принятие Закона «О профессиональных квалификациях», принять меры по обновлению инфраструктуры и материально-технической базы ТиПО, создать условия для формирования современного корпуса инженерно-педагогических кадров. Для стимулирования предприятий, работающих по дуальной системе, Министерством образования и науки РК предложено уменьшение налогооблагаемого дохода на сумму расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров с коэффициентом 1,5. Также предложено установить налоговые вычеты по расходам физических лиц на обучение. А в проект Предпринимательского кодекса внесены нормы по квотированию рабочих мест (от трех процентов и более) для практики и трудоустройства молодых специалистов.

Национальной палате предпринимателей рекомендовано законодательно закрепить обязательства организаций по вопросам прохождения практики на рабочих местах и профессионального обучения на предприятиях, предусмотреть ученические рабочие места для отработки практических навыков у студентов, а также доплаты к заработной плате за наставничество для опытных инструкторов-наставников на производстве и др. Поскольку дуальная система предполагает прямое участие организаций в профессиональном образовании обучаемых, то организации, которые предоставляют возможность прохождения производственных практик, также заинтересованы в повышении квалификации будущих работников, так как нехватка квалифицированных сотрудников является в настоящее время одной из основных проблем при наборе персонала. Будущие работодатели для внедрения дуальной формы обучения должны предоставлять условия для практического обучения и нести все расходы, связанные с этим. В целях реализации данного нововведения в пункт 4 статьи 140 Трудового кодекса [1] были внесены дополнения о том, что работодатель содействует организациям образования, реализующим образовательные программы технического и профессионального образования, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров. При этом законодатель не уточнил, каким образом работодатель обязан содействовать учебным заведениям.

Согласно подпункту 29-1) статьи 1 Закона РК «Об образовании» [2] профессиональная подготовка – часть системы технического и профессионального образования, предусматривающей реализацию профессиональных образовательных учебных программ с сокращенным сроком обучения по подготовке специалистов технического и обслуживающего труда. Учебный процесс в организациях технического и профессионального образования включает теоретические занятия и производственное обучение, выполняемое в учебно-производственных мастерских, учебных хозяйствах и учебных полигонах под руководством мастера производственного обучения (статья 32 Закона РК «Об образовании»). В соответствии со статьей 32-1 Закона РК «Об образовании» профессиональная подготовка направлена на ускоренное приобретение обучающимися новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. К формам профессиональной подготовки относятся: обучение на предприятии, переобучение по другой специальности, кооперативное обучение на основе корпоративной ответственности и ученичества (статья 32-1 Закона РК «Об образовании»).

Профессиональная практика обучающихся является составной частью профессиональных учебных программ подготовки специалистов.

Профессиональная практика проводится в соответствующих организациях и направлена на закрепление знаний, полученных в процессе обучения, приобретение практических навыков и освоение передового опыта.

Следовательно, учебные заведения на равноправной основе сотрудничают с предприятиями, на базе которых осуществляется производственное или практическое обучение.

В целях реализации формы обучения в г. Астане подписаны трехсторонние Договоры о социальном партнерстве в рамках внедрения дуальной системы обучения в компаниях АО «Самрук-Қазына». По поручению Главы государства Фондом национального благосостояния определен перечень базовых предприятий и разработан поэтапный план внедрения дуальной модели подготовки специалистов, тем самым был создан прецедент в Казахстане. Комплекс принятых мер включает: внедрение системы дуального образования, эффективно совмещающего изучение теоретической базы с активным практическим освоением современных производственных технологий, модернизация 16 корпоративных

учебных центров, создание корпоративных стандартов по долгосрочному планированию трудовых ресурсов, включая полный перечень профессий и специальностей, формирование единых профессиональных стандартов и моделей отраслевых квалификационных рамок.

В Казахстане сейчас идет внедрение дуальной модели, основанной на немецком опыте. Но, как оказалось, это очень сложный процесс, потому что отсутствует целый ряд предпосылок. Одна из главных проблем – дефицит наставников. Для внедрения дуальной формы обучения наставничество играет одну из важных задач, так как обучающиеся не могут находиться самостоятельно на рабочем месте. Поэтому в некоторых организациях в коллективных договорах в качестве мотивации опытных работников стали предусматривать надбавку к заработной плате за наставничество.

В ходе реализации и внедрения дуальной формы обучения на практике в организациях, которые заключили договоры с учебными заведениями, возникли проблемные моменты, которые недостаточно урегулированы нормами действующего законодательства Республики Казахстан.

Например, статья 38 Закона РК «Об образовании» предусматривает, что профессиональная практика обучающихся является составной частью профессиональных учебных программ подготовки специалистов.

Профессиональная практика проводится в соответствующих организациях и направлена на закрепление знаний, полученных в процессе обучения, приобретение практических навыков и освоение передового опыта. Виды, сроки и содержание профессиональной практики определяются рабочими учебными программами и рабочими учебными планами. Для проведения профессиональной практики организации образования на договорной основе определяют организации в качестве баз практики, утверждают согласованные с ними программы и календарные графики прохождения практики. Следовательно, прохождение практики обучающимся является неотъемлемой частью его образования, и организация, которая предоставляет такую возможность, не может выступать для обучающегося в качестве работодателя. Для прохождения профессиональной практики между учебным заведением и организациями, являющимися базами практики, заключается договор на проведение профессиональной практики обучающихся. В договорах определяются обязанности и ответственность: 1) организаций образования, 2) организаций, являющихся базами практики, и 3) обучающихся. Затраты на профессиональную

практику предусматриваются указанными организациями и определяются в заключаемых договорах. Однако, ответственность за неисполнение условий договора на проведение профессиональной практики обучающихся несут только две стороны: учебное заведение и организация, выступающая в качестве базы практики, но не сам обучающийся.

Кроме того, многие высказывают мнение, что обучаемый, который проходит производственную практику, должен получать ежемесячную плату. Это невозможно ввиду отсутствия трудовых отношений, так как прохождение производственной практики не означает наличие вакантной должности в организации и самостоятельного допуска на рабочее место обучаемого. Обучаемые во время прохождения производственной практики фактически не исполняют какой-либо трудовой функции и проходят практику при наличии наставника под его строгим контролем. Целью профессиональной практики является приобретение обучаемым новых профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в дальнейшем по окончании учебного заведения.

У финансовых служб организаций, которые являются базой практики, возникает вопрос, на каком основании обучаемый должен получать заработную плату, если он не является работником и не состоит в трудовых отношениях, которые возникают только при наличии трудового договора.

В случае, если с обучаемым заключается трудовой договор, работодатель нарушает нормы трудового законодательства РК: 1) обучаемый не имеет ещё соответствующего образования, дающего ему право занимать определенную профессию, специальность; 2) ввиду отсутствия необходимого опыта и образования работодатель нарушает статью 126 Трудового кодекса РК; 3) некоторые виды работ связаны с вредными (опасными) условиями труда, что запрещено для лиц, не достигших восемнадцати лет; 4) заключение трудового договора усложняет процедуру его прекращения ввиду отсутствия основания, а порой и запрета на его прекращение в некоторых случаях.

Исходя из вышеизложенного, проанализировав нормы трудового законодательства РК, предлагаем организациям, которые являются базой практики, на период производственной практики заключать договор обучения с обучаемыми. На основании пункта 1 статьи 139 Трудового кодекса РК договор обучения – письменное соглашение между работодателем и обучаемым об

условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Согласно статье 144 Трудового кодекса РК договор обучения должен содержать: 1) указание на конкретную профессию, квалификацию, приобретаемую обучаемым; 2) права и обязанности работодателя и обучаемого; 3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения; 4) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением; 5) ответственность сторон. Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

В таком случае обучаемый будет нести персональную ответственность перед организацией, которая выступает базой практики, в том числе и в области соблюдения правил безопасности и охраны труда. При наступлении несчастного случая работодатель (в нашем случае – организация являющаяся базой практики) должна провести расследование несчастного случая, произошедшего с обучаемым во время прохождения производственной практики. Согласно подпункту 1) пункта 1 статьи 322 Трудового кодекса РК расследованию и учету подлежат случаи повреждения здоровья лиц, обучающихся в учебных заведениях, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, при прохождении ими профессиональной практики. В случае заключения договора обучения за период прохождения практики обучаемый вправе получать на основании договора обучения компенсационную выплату из средств организации.

Более того, обучаемый имеет возможность не только получить практический опыт и закрепить

полученные в учебном заведении теоретические знания, но и шанс дальнейшего трудоустройства по окончании обучения. При наличии положительной рекомендации наставника данные обучаемого заносятся в кадровый резерв будущего работодателя.

Обязательным условием договора обучения является срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения. Срок обучения будет определяться сроком прохождения производственного обучения, т.е. производственной практики, продолжительность которого определяется учебным заведением исходя из учебных программ.

Сложнее с уточнением срока отработки у работодателя после завершения обучения, так как по окончании обучения у работодателя не всегда в наличии необходимо количество вакантных мест, поэтому предлагаем в договоре обучения заранее оговорить данный вопрос, как право работодателя, а не обязанность дальнейшего трудоустройства. Например, в договоре обучения предусмотреть, что организация, которая являлась базой практики, по окончании учебного заведения обучаемого вправе при наличии соответствующей вакансии предложить ему дальнейшее трудоустройство с отработкой определённого сторонами срока.

Иными словами, дуальная форма обучения обеспечивает гибкость при трудоустройстве выпускников в организации, в которых они проходили практику. Формальным результатом этой отлаженной системы является эффективное использование потенциала будущих сотрудников, что, несомненно, влияет на то, что кадры с хорошей квалификацией имеют больше шансов найти хорошее рабочее место.

### Литература

- 1 Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда // Казахстанская правда, 10 июля 2012 года.
- 2 Официальный Интернет-ресурс Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан // <http://www.mzsr.gov.kz/>
- 3 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года // [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30103567](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567)
- 4 Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года // [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30118747](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747)

### References

- 1 Nazarbaev N.A. Sotsialnaya modernizatsiya Kazakhstana: Dvadsat shagov k obschestvu vseobshego truda // Kazakhstanskaya pravda, 10 iiulya 2012 goda
- 2 Ofitsialny internet resurs Ministerstva zdravookhraneniya i sotsialnogo razvitiya Respubliki Kazakhstan // <http://www.mzsr.gov.kz/>
- 3 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan ot 15 maya 2007 goda // [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30103567](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567)
- 4 Zakon Respubliki Kazakhstan «Ob obrazovanii» ot 27 iiulya 2007 goda // [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30118747](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30118747)