**Подготовительные материалы DARYA Казахстан к 11 октября для семинара в Ташкенте 17-19 октября: А) Выступление, Б) Информация, В) Размышления**

*Участники из Казахстана (по алфавиту, 10 человек): Aidana Togizbayeva, Almagul Sametova, Gulnar Bekisheva, Gulvira Oshakbaeva, Inna Mitrofanova, Maral Nigmetzhanova, Marat Issabekov, Marzhan Malikova, Rashida Shaikenova, Zemfira Abzhekenova*

**А) Выступление** (<2 стр.)

**1. Как в вашей стране проводится мониторинг потребностей работодателей на навыки и компетенции – регулярность?**

В соответствии со статьей 13 Закона Республики Казахстан «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан» (2013) Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (НПП) проводит ежегодный мониторинг потребности в профессиональных кадрах и оценки возможности высвобождения работников. Накопление сведений и обработку результатов проводят в Центре развития трудовых ресурсов при Минтруде.

[Правила](https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300032546) формирования национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов.

**2. Какие основные стратегии сбора данных используются, как выбираются отрасли, как задействуются работодатели?**

Опрос работодателей осуществляются НПП в разрезе городов республиканского значения, столицы, регионов и районов.

Перечень работодателей, подлежащих опросу, формируется на основании данных из статистического бизнес-регистра.

В целях обеспечения репрезентативности для каждой отрасли экономики рассчитывается выборка (с учетом местности расположения и каждой категории субъектов предпринимательства) по 5 % от общего количества активных предприятий и индивидуальных предпринимателей, действующих в отрасли экономики (по критерию уплаты обязательных пенсионных платежей за один месяц из трех, предшествующих составлению перечня работодателей).

Предприятия и индивидуальные предприниматели опрашиваются на предмет количественной потребности в кадрах в текущем и последующих годах в разрезе профессий.

Опрос осуществляется согласно анкете, составляемой НПП и размещаемой на Электронной бирже труда на казахском и русском языках.   
 (Айдана Тогизбаева, НПП “Атамекен”, фасилитатор по модулю 1)

**3. Кто координирует и реализует эти процессы?**

Согласно Правил формирования национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов и использования ее результатов, уполномоченный государственный орган формирует агрегированную информацию о потребности в кадрах на среднесрочный период.

Национальная система прогнозирования трудовых ресурсов

- на **центральном** уровне формируется на:

1) краткосрочный период, период прогнозирования – 1 (один) год;

2) среднесрочный период, период прогнозирования – 6 (шесть) лет, включая год формирования прогноза;

3) долгосрочный период (демографический прогноз), период прогнозирования – до 2050 года.

- на **региональном** уровне формируются:

1) прогноз потребности в кадрах на основе результатов опроса работодателей – ежегодно на период до 3 (трех) лет;

2) прогноз трудовых ресурсов на среднесрочный период – 6 (шесть) лет, включая год формирования прогноза;

3) предложения для формирования и распределения государственного образовательного заказа на подготовку кадров с техническим и профессиональным образованием – ежегодно до 1 апреля.

**4. Как используется полученная информация?**

Результаты опроса используются Региональными палатами при распределении государственного образовательного заказа в колледжах, также направляются в Министерство труда и социальной защиты населения РК, Министерство просвещения Республики Казахстан и местные исполнительные органы.

Результаты национальной системы прогнозирования трудовых ресурсов

- на **центральном уровне** используются государственными органами для:

1) организации профессионального обучения безработных;

2) информирования широких кругов населения о ситуации на рынке труда, перспективах его развития и востребованных профессиях;

3) формирования государственного образовательного заказа на подготовку кадров с техническим, профессиональным и послесредним, а также с высшим и послевузовским образованием;

4) разработки планов развития центральных государственных органов, содержащихся за счет средств республиканского бюджета.

- на **региональном уровне** (прогноз потребности в кадрах на основе результатов опроса) используются государственными и местными исполнительными органами для:

1) формирования государственного образовательного заказа на подготовку кадров с техническим, профессиональным и послесредним, а также с высшим и послевузовским образованием;

2) разработки планов развития областей, городов республиканского значения, столицы;

3) разработки и реализации бюджетной, молодежной и миграционной политики, а также политики занятости населения.

* Кто будет выступать и поделится информацией, отвечающей на вышеуказанные вопросы?

***Айдана Тогизбаева***, фасилитатор модуля 1, управляющий директор департамента по вопросам занятости и развитию малого и женского предпринимательства НПП РК "Атамекен".

**Б) Информация о ситуации в Казахстане** (<2 стр.)

**A. Ситуация на сегодняшний день.** Действующие в вашей стране на сегодняшний день механизмы выявления спроса рынка труда (работодателей и отраслей) на навыки. Координация сбора и анализа этой информации (на национальном уровне, в отраслях). Способы использования собранной информации.

Ежегодно НПП и Министерство труда и социальной защиты населения РК проводят мониторинг потребности в профессиональных кадрах и оценки возможности высвобождения работников. Результаты мониторинга используются для формирования государственного образовательного заказа на подготовку кадров с технического и профессионального образования.

Отдельные отраслевые опросы рынка труда не проводятся.

**B. Ситуация на сегодняшний день.** Действующие в вашей стране механизмы разработки учебных программ для профессионального образования (начального, среднего, высшего), и стандартов для оценивания навыков и компетенций – как учитываются требования рынка труда на навыки и компетенции.

В 2021-2022 учебном году организациям ТиПО (колледжам) предоставлена академическая самостоятельность. Теперь колледжи сами совместно с работодателями будут определять содержание образовательных программ и сроки обучения.

Образовательные программы разрабатываются организациями ТиПО самостоятельно с участием работодателей на основе требований ГОСО, профессиональных стандартов, профессиональных стандартов WorldSkills.

Образовательные программы по усмотрению организации образования актуализируются в начале каждого учебного года в соответствии с изменяющимися требованиями работодателей, профессиональных стандартов и профессиональных стандартов WorldSkills.

Организация высшего и послевузовского образования самостоятельно разрабатывают образовательные программы в соответствии с требованиями ГОСО и профессиональными стандартами.

Разработкой образовательных программ в организациях высшего и послевузовского образования занимаются академические комитеты, создаваемые приказом руководителя высшего образования, в состав которых включаются представители академического персонала, работодателей, обучающихся.

**C. Анализ.** Подумайте о текущей ситуации: каковы основные вызовы и препятствия, которые необходимо преодолеть вашей стране в области регулярного сбора и анализа информации о потребностях работодателей, отраслей в навыках?

Изменить методику сбора информации для формирования госзаказа. Опрос очень обширный.

Целевой заказ оплачивает государство, а его должны оплачивать государство и бизнес

Отрасли не проводит опросы.

Не заинтересованы отрасли в анализе, подготовке специалистов, отдельно по министерствам промышленности, сель и т.д.

**D. Планы и видение.** Какие основные шаги планируются в вашей стране для того, чтобы информация о потребностях рынка труда использовалась в целях развития востребованных навыков и компетенций?

Отраслевые советы по квалификациям создаются.

На сайте ЦРТР информация о потребностях по регионам нехватка.

Планируется интеграция информационных систем МП и МНВО с МТСЗН, МВД, МО, другими гос.органами.

нужно центры подтверждения квалификации перевести в отраслевую направленность

**В) Размышления**

**Отрасли и профессии**

* Каковы наиболее подходящие сектор (или подсектор) экономики (2-3) / профессии (3-4) и почему, т.е. какие потребности будет удовлетворять многострановая квалификация, разработанная в этом секторе (или подсекторе)/профессии?

1) **Направление подготовки:** *Сфера обслуживания*

**Специализация подготовки:** *Гостиничное обслуживание, рестораны и сфера питания*

**Наименование специальности:***Организация питания*

**Наименование квалификации(-ий):** *Повар*

**Специализация подготовки:** *Туризм, индустрия гостеприимства*

**Наименование специальности:***Туризм*

**Наименование квалификации(-ий):** *Экскурсовод (гид)*

2) Пищевая промышленность - организация питания (профессия “Повар”). В наличии профстандарт, образовательная программа, квалификационная программа.

*Туризм: Профессия - Экскурсовод (гид).* В наличии **Профессиональный стандарт «Предоставление экскурсионных услуг» (**Приложение № 36 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 26.12.2019г. №262 от 26.12.2019г.), образовательная программа, квалификационная программа.

3) Сектор подготовки водителей, в т.ч. квалификации “**водитель международных грузовых и пассажирских перевозок**” и “**преподаватель-инструктор подготовки водителей** (инструктор по вождению, мастер по вождению, экзаменатор по вождению, мастер-тренер по вождению)”. На водителей международных перевозок распространяются требования ЕС, СНГ, КНР и других стран, которые необходимо обобщить и включить в профессиональные, квалификационные стандарты и использовать при обучении в центрах.

4) **Направление подготовки:** *Архитектура и строительство*

**Специализация подготовки:** *Строительные работы и гражданское строительство*

**Наименование специальности:***Управление недвижимостью*

**Наименование квалификаций:** *Хаус-мастер, Управляющий многоквартирным жилым домом.*

“Хаус-мастер”, “Управляющий МЖД” - на настоящий момент данные специалисты необходимы во всех ЦА странах. Совместно с узбекскими коллегами рассмотрены одинаковые вопросы по подготовке данных кадров. В Казахстане при разработке образовательной программы учли опыт многих стран, как Германия, Литва, Эстония. Особенно можно отметить вопросы обучения энергоэффективности.

Хотелось бы отметить, что данные квалификации внесены в НКЗ РК, что позволяет получить грантовые места для обучения от местных исполнительных органов.

5) **Направление подготовки:** *Информационно-коммуникационные технологии*

**Специализация подготовки:** *Создание баз данных и информационных сетей и их администрирование*

**Наименование специальности:***Вычислительная техника и информационные сети (по видам)*

**Наименование квалификации(-ий):** *Техник сетевого и системного администрирования*

6) **Направление подготовки:** *Инженерия и инженерное дело*

**Специализация подготовки:** *Химическая инженерия и процессы*

**Наименование специальности:***Лабораторная технология*

**Наименование квалификации(-ий):** *Лаборант химического анализа*

*Техник-лаборант*

* В какой степени предлагаемые сектора (или подсектора) /профессии подвержены влиянию цифровизации и внедрению экологических подходов?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сектор**, профессия | Влияние цифровизации  (от 1 до 10) | Внедрение экологических подходов (от 1 до 10) |
| **Гостиничное обслуживание, рестораны и сфера питания:** повар | 6 | 6 |
| **Туризм : Экскурсовод** | 7-8 | 9-10 |
| **Подготовки водителей:** водитель международных перевозок, преподаватель-инструктор | 6 | 8 |
| **Управление недвижимостью:**  хаус-мастер, управляющий многоквартирным домом | 6 | 6 |
| **ИКТ:** техник сетевого и системного администрирования | 8 | 5 |
| **Химическая инженерия и процессы:** лаборант химического анализа, техник-лаборант | 5 | 6 |

[*10 профессий под угрозой цифровизации*](https://exclusive.kz/top-10-professij-pod-ugrozoj-czifrovizaczii/)

* Каков источник информации о потребностях в навыках в этом секторе? Были ли проведены какие-либо недавние исследования для информирования о потребностях сектора в навыках?

НПП РК «Атамекен» в период с января по февраль 2023 года проведен ежегодный опрос по потребности в кадрах. В опросе приняли участие 51,2 тыс. субъектов предпринимательства. Согласно данным исследования, из 51,2 тыс. опрошенных респондентов по потребности в кадрах на краткосрочный период заявили 13 065 предприятий и индивидуальных предпринимателей, потребность составила 134 051 человек (на 2023 год - 47 102 чел., на 2024 год – 42 443 чел.,44 506 чел.).

В региональном разрезе наибольшую потребность в кадрах испытывают города республиканского значения Алматы, Астана, а также Карагандинская область, Восточно-Казахстанская область, Актюбинская область, Северо-Казахстанская область, Павлодарская область, Атырауская область.

Наименьший уровень по потребности в кадрах зафиксирован в области Улытау, Туркестанской области, Алматинской области и Мангистауской области.

Отрасли, которые остро нуждаются в кадрах – торговля, обрабатывающая промышленность, строительство, образование, а также сельское, лесное, рыбное хозяйство.

Опрос показал, что наиболее востребованными являются профессии рабочих специальностей, среди которых швея, повар, охранник, разнорабочий, автомеханик, бухгалтер, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства и менеджер по продажам.

Источник: <https://atameken.kz/ru/services/123-analiz-potrebnosti-v-kadrah>, можно скачать отчеты за период 2023-2025 гг., 2022-2024 гг.,2020-2025 гг.

**Ориентиры**

* Каковы текущие ориентиры в странах для развития, предоставления, оценки, сертификации навыков и компетенций в вышеуказанных отраслях/профессиях (например, профессиональные стандарты, квалификационные стандарты, образовательные стандарты, учебные программы профессионального образования и обучения)?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Сектор**, профессия | отраслевые рамки квалификаций | профстандарты | квалификационные программы | образовательные стандарты | образовательные программы |
| **Гостиничное обслуживание, рестораны и сфера питания:** повар | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** |
| **Туризм:и Экскурсовод (гид)** | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** |
| **Подготовки водителей:** водитель международных перевозок, преподаватель-инструктор | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** |
| **Управление недвижимостью:**  хаус-мастер, управляющий многоквартирным домом | **✓** | **✓** | **–** | **✓** | **✓** |
| **ИКТ:** техник сетевого и системного администр. | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** |
| **Химическая инженерия и процессы:** лаборант химического анализа, техник-лаборант | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** | **✓** |

* В какой степени эти ориентиры (стандарты и/или учебные программы) актуальны и отвечают потребностям рынка труда? Были ли они разработаны или обновлены в соответствии с каким-либо недавним исследованием спроса на навыки/опроса работодателей в этом секторе (смотрите вопрос 1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сектор**, профессия | актуальны и отвечают потребностям рынка труда | разработаны, обновлены в соответствии с недавним исследованием спроса |
| **Гостиничное обслуживание, рестораны и сфера питания:** повар | 80 % | да |
| **Туризм: Экскурсовод (гид)** | 80% | да |
| **Подготовки водителей:** водитель международных перевозок, преподаватель-инструктор | 70 % | нет |
| **Управление недвижимостью:**  хаус-мастер, управляющий многоквартирным домом | 80 % | да |
| **ИКТ:** техник сетевого и системного администр. | 80 % | да |
| **Химическая инженерия и процессы:** лаборант химического анализа, техник-лаборант | 80 % | да |

* Ведется ли в стране деятельность по созданию/обновлению существующих стандартов?

Минтруд ведет работу по внесению изменений в Национальный классификатор занятий РК от 2017 года. В рамках проведенного анализа в проект обновленного НК РК планируется внести изменения по более чем 900 профессий, из которых 839 – будут новыми.

С 2022 года МТСЗН запущен механизм охвата востребованных профессий профстандартами на основе проектного управления.

в 2022 году актуализировано 170 и утвержден 21 новый профстандарт, совокупно было охвачено более 1,4 тыс. профессий.

В 2023 году запланирована актуализация 220 и разработка 278 новых профессиональных стандартов, которые позволят охватить 2800 профессий. Из общего количества профстандартов порядка половины уже актуализированы или разработаны, 30 из них уже утверждены, ещё 223 находятся в НПП «Атамекен» на утверждении либо на согласовании (июнь 2023).

Рынок уже сейчас требует постоянно развивать навыки, профессии трансформируются раз в 2-3 года. Поэтому при изменяющихся технологиях содержание образовательных программ будет претерпевать постоянные изменения.

На октябрь 2023 г. приняты 623 профстандарта, которые устанавливают требования работодателей к почти 3 тыс. профессиям. До 2025 года будут разработаны еще 400 профстандартов. На основе действующих профстандартов уже внедрены 4,1 тыс. образовательных программ на уровне ТиПО.

[Профстандарты на сайте НПП РК “Атамекен”.](https://atameken.kz/ru/services/16-professionalnyye-standarty-i-tsentry-sertifikatsii-nsk)

* В какой степени учебные программы ПОО в стране основаны на профессиональных стандартах/информации о спросе на навыки?
* 2021-2022 уч.году в ТиППО внедрена академическая самостоятельность – колледжи разрабатывают образовательные программы самостоятельно с участием работодателей;
* образовательные программы могут учитывать требования профстандартов (в т.ч. межд. и WSkills) и региональные особенности;
* у студентов есть возможность пройти обучение по уникальной траектории;
* по одной образовательной программы можно освоить три квалификации;
* программы внесены в реестр образовательных программ (>4000 в 2023 г.).

Для обеспечения гибкости в подготовке кадров с ТиППО предоставлена академическая самостоятельность. Это возможность колледжам совместно с работодателями определять содержание образовательных программ на основе профессиональных стандартов и с учетом региональных особенностей, определять сроки и траекторию обучения.

Колледжи могут самостоятельно подстраиваться под новые тренды и запросы рынка.

На основе действующих профстандартов уже внедрены 4,1 тыс. образовательных программ на уровне ТиПО.

* В какой степени учебные программы ПОО используют подход/сформулированы на основании результатов обучения?

На сегодня ТиППО применяет модульно-компетентностный подход. Содержание ТиППО определяется образовательными программами и ориентируется на результаты обучения

В образовательных программах ТиППО отражаются результаты обучения, на основании которых разрабатываются учебные планы (рабочие учебные планы, индивидуальные учебные планы студентов) и рабочие учебные программы по дисциплинам/модулям.

Учебная нагрузка измеряется временем, требуемым обучающемуся для достижения установленных результатов обучения в образовательной программе

Оценка достижений результатов обучения проводится различными видами контроля: текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации.

* *Чтобы получить представление о том, в какой степени результаты обучения (основанные на знаниях, навыках, компетенциях/отношения) используются при разработке учебных программ ПОО, просим заранее поделиться 1-2 примера учебных программ ПОО в одной из под-отраслей/профессий, выбранных выше (см. вопрос 1).*

Образовательные программы в приложении:

1. Повар (12 стр.)
2. Экскурсовод (гид) (10 стр.)
3. Управление недвижимостью: хаус-мастер (5 стр.), фрагмент учебного плана (2 стр.)
4. ИКТ: техник сетевого и системного администрирования (14 стр.) .
5. Химическая инженерия: лаборант химического анализа, техник-лаборант (11 стр.)

*Ссылка на сводный файл (дорабатывается):* <https://docs.google.com/document/d/1bqOPgVOTNKOJU6Uz44BLfzvi8t5_uRq4e9S4yZ782f4/edit?usp=sharing>