

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014

КАЗАХСТАН



Ответственность за содержание данного отчета полностью лежит на авторах и не обязательно отражает позицию Европейского фонда образования или других институтов ЕС.

© Европейский фонд образования, 2015 г.
Копирование, за исключением копирования в коммерческих целях, разрешено с указанием источника.

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2014 КАЗАХСТАН

Содержание

Краткое содержание	2
Вступление	8
1. Видение национальной системы профессионального образования и обучения	9
2. Результативность и эффективность удовлетворения потребностей экономики и рынка труда	15
3. Результативность и эффективность удовлетворения потребностей демографического развития, социальных и потребностей социальной интеграции	24
4. Внутренняя эффективность системы по оо	31
5. Управление и практика реализации политики в системе профессионального образования и обучения	43
Приложение: статистические данные	49
Акронимы	54

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

С момента подготовки первого отчета по Туринскому Процессу в 2010 году, Казахстан выработал комплексную политику по Профессиональному образованию и обучению (ПОО). Основной целью политики ПОО является всеобъемлющая модернизация системы в соответствии с мировым развитием, таким образом, чтобы система ПОО отвечала международным стандартам и ожиданиям.

Реализация такой амбициозной политики была предпринята в быстром темпе. Для этого, важным фактором успеха была тесная связь между политикой образования, такой как Государственная программа развития образования на 2011-2020 и программ по поддержке экономического развития, такая как Государственная программа по форсированному индустриально- инновационному развитию 2011-2014, но также программы отраслевого или регионального развития. Поскольку система ПОО используется, как инструмент поддержки экономического развития, требования рынка труда и вовлеченность работодателей стали ключевой задачей. Это привело к активной вовлеченности работодателей на всех уровнях управления системой ПОО, вовлечение предприятий в процесс обучения, в виде внедрения дуального обучения и пересмотра системы квалификаций. Этот пересмотр охватывает внедрение Национальной Рамки Квалификаций, разработку профессиональных стандартов с привлечением работодателей и развитие подходов к независимой оценке навыков.

ПОО и спрос рынка труда

Казахстан испытывает непрерывный экономический рост вот уже более десяти лет, с темпами роста от 7,3% (2010) к 6% (2013) за последние годы. Начиная с 2014 года спад цен на нефть, газ и метал вероятно привели к замедлению роста экономики. В соответствии с позитивной экономической тенденцией последнего десятилетия, уровень занятости в возрасте 15 лет и старше последовательно вырос, в то время как безработица показала тенденцию к снижению и составила 5,2% в 2013 году. Безработица молодежи (15-28 лет) также показала непрерывную тенденцию к снижению и достигла 5,5% в 2013 году. В то время как в 2003 году была разница в 3,9% между общей безработицей и безработицей молодежи, эта разница сократилась до 0,3% в 2013 году.

Можно отметить значительные различия среди 16 регионов, входящих в состав страны. В то же время существуют значительные различия в одном и том же регионе между городской и сельской средой. Столица Астана (на которую приходится 10% ВВП) и город Алматы (на который приходится 20% ВВП), в основном характеризуются развитыми секторами строительства и услуг. Западные регионы связаны с добычей нефти и газа (Атырау 10% от ВВП), в то время как тяжелая промышленность представлена в основном Восточными и Центральными регионами (Караганда 8% от ВВП), а сельское хозяйство представлено Югом и Севером.

Экономическая политика была нацелена на диверсификацию экономики и рост малых и средних предприятий, для преодоления сырьевой направленности. Изменения в структуре экономики стали заметны с растущей важностью секторов производства и услуг, с точки зрения ВВП и занятости. Тем не менее в экономике продолжают доминировать крупные, зачастую государственные предприятия. Они составили 83% от ВВП, средние предприятия составляют 10,5% и незначительную часть 6,5% представляют малые предприятия.

Показатели относительно соответствия системы ПОО требованиям рынка труда являются смешанными. До 2013 года 13,3% опрошенных компаний выразили неудовлетворенность качеством подготовки кадров, что является резким улучшением по сравнению с 50,5% в 2009 году. В то же время, Министерство национальной экономики сообщает о дефиците в 61%-77% в технических специалистах, несмотря на то, что в 2014 году 68,6% выпускников системы ПОО трудоустроились в

течение года после окончания обучения. Хотя уровень занятости выпускников системы ПОО показывает заметное улучшение по сравнению с 2009 годом (61,2%), он мог бы быть выше в связи с благоприятной ситуацией на рынке труда. Государственные ведомства признают, что в настоящее время доступно небольшое количество информации по занятости выпускников системы ПОО, особенно по вопросам качества трудоустройства.

За последние годы были предприняты большие усилия для того, чтобы финансируемые государством места ПОО отвечали требованиям рынка труда с точки зрения качества и количества. Различные инструменты прогнозирования, такие как «карта занятости» или инструмент прогноза, разработанные Национальным аналитическим центром в 2012 году, в данное время находятся на рассмотрении, но еще не действуют в полной мере.

В рамках качественного соответствия, были инициированы и частично реализованы важные разработки. Была принята Национальная Рамка Квалификаций, а также в данное время разрабатываются отраслевые рамки. За 3 года были разработаны 350 профессиональных стандартов с учетом требований работодателей, а соответствующие им образовательные программы системы ПОО находятся на стадии разработки.

Кроме этого, с 2012 развиваются новые подходы к независимому подтверждению квалификаций под ответственностью работодателей и отраслевых ассоциаций. Были созданы центры по шести ключевым отраслям. Пока не ясно, смогут ли такие центры полностью взять на себя сертификацию навыков или эта деятельность будет частично курироваться Республиканским Научно-Методическим Центром, который в настоящее время несет эту функцию для выпускников системы ПОО, хотя и с более академическим подходом.

Разработки в области квалификаций велись на системном уровне, в большинстве случаев при поддержке работодателей, с 2013 года посредством привлечения Национальной Палаты Предпринимателей, как организации представляющей работодателей на национальном и региональном уровне. Несмотря на важные достижения, привлечение работодателей и особенно сектора малых и средних предприятий, все еще остается важной задачей.

Опыт масштабных реформ в системе квалификаций также привел к определению дальнейших вопросов для рассмотрения, таких как например, пересмотр классификатора занятий. Однако, основным приоритетом является активная вовлеченность работодателей.

ПОО и социальный спрос

Положительное экономическое развитие за последние 15 лет имело позитивное влияние на демографические факторы. Средняя продолжительность жизни выросла от 65,7 лет в 2003 году до 70,5 лет в 2013 году, а также увеличился уровень рождаемости. После 10 лет низкого уровня рождаемости в начале 90-х, страна переживает постоянный рост населения с начала нового тысячелетия, таким образом что молодое поколение в возрасте 15 лет и старше составляет 26.5 % от общего числа населения.

Сокращение численности населения в 90-х привело к снижению спроса на образование, включая ПОО. Ожидается, что эта тенденция продлится до 2017-2019 гг. Она также отражается на рынке труда, так как количество выпускников системы ПОО показывает тенденцию к снижению, которое может продлиться до 2019 года, пока не будут предприняты активные меры по увеличению количества поступлений в учебные заведения системы ПОО.

Доля студентов системы ПОО в учебных заведениях, финансируемых государством, выросла с 36% в 2010г до 43% в 2014году, остальные студенты вынуждены оплачивать обучение из собственных средств или искать спонсоров. Как правило, государственные бюджетные места предоставляются на конкурсной основе. Остается неясным, сколько студентов не могут получить образование из-за

нехватки средств. Возможно, что сравнительно высокий уровень отсева - 13,5% в 2013 году - может быть связан с экономическими затруднениями студентов.

В то же время, система ПОО используется в качестве инструмента поддержки для определенных групп, таких как студенты с особыми нуждами, сироты, молодежь из сельской местности, а также лиц казахской национальности, не являющихся гражданами РК. Для всех этих категорий были созданы квоты и доля приема студентов таких категорий постоянно растет с 26% в 2009 году до 30% в 2013 году (56,000 студентов). Студенты из сельской местности составили 92% от общего состава данной группы. Это также означает, что 64% мест, финансируемых из гос. бюджета, было предназначено для особых групп студентов.

Национальные статистические данные не позволяют понять, какой процент от каждого поколения учеников общего образования выбирает ПОО. Однако, судя по тому, что в 2012 году только 6,7% студентов старших классов среднего образования обучаются в системе ПОО, она не является предпочтительным вариантом. Также, как и во многих других соседних странах, студенты и их семьи продолжают стремиться в высшее образование. В то время как есть возможность поступить в высшее образование при наличии квалификации ПОО, выпускникам ПОО необходимо сдать национальные вступительные экзамены, в дополнение к их выпускным экзаменам в системе ПОО. Такое «двойная нагрузка» может объяснить, почему с 2012 года только 10% выпускников системы ПОО смогли поступить в высшее образование. Это составляет только половину доли по сравнению с предыдущими годами. Трудность перехода в высшее образование может иметь негативное влияние на привлекательность системы ПОО.

По данным Министерства образования и науки, ежегодно до 22,000 выпускников средних школ не охватываются обучением и выходят на рынок труда без квалификаций. В 2015 году Министерство образования и науки планирует предоставить больше бюджетных мест для получения первой профессиональной квалификации. Целью является постепенное расширение финансирования, с тем чтобы до 2017 года система могла принять на бюджетной основе всех желающих получить профессию. Учитывая проблемы привлекательности системы ПОО, а также возможные проблемы, с которыми сталкиваются некоторые группы студентов, вероятно, системе ПОО в будущем требуется больше гибкости для удовлетворения нужд различных групп студентов, в дополнение к предоставлению большего количества бюджетных мест.

Внутренняя эффективность системы ПОО

С 2010 года большое внимание, уделяемое потребностям рынка труда в навыках, привело к большому количеству инноваций и изменений. Важными аспектами развития было повышение гибкости колледжей и внедрение подходов дуального обучения.

В 2012 году достаточно жесткий Государственный общеобразовательный стандарт был заменен на более гибкий стандарт. С 2013 внедряется «Типовой учебный план и образовательная учебная программа по специальностям ПОО». Это позволяет колледжам вносить корректировки и изменять до 25% объема учебного времени, в соответствии с местной спецификой и потребности предприятий.

На протяжении нескольких лет проводилось обширное пилотирование и тестирование различных подходов дуального обучения. В результате, около трети всех колледжей применяют некоторые аспекты дуального обучения в настоящее время. В конце 2014 года была одобрена дорожная карта по внедрению дуальной системы. Ожидается, что дорожная карта, которая была разработана с участием Национальной Палаты Предпринимателей, определит условия внедрения подходов дуального обучения, а также окажет содействие разработке нормативно-правовых и институциональных механизмов.

Хотя еще не определены национальные критерии, предполагается, что дуальный подход поставит акцент на практику на рабочем месте, которая может составить 70-80% от общей учебной программы. В хорошо разработанных дуальных подходах колледжи и предприятия совместно определяют учебную программу, и студенты чередуют свое время между колледжем и предприятием, которое может заключить контракт со студентом в качестве ученика/работника.

Предпринятые шаги носят положительный характер. Однако, следует отметить, что большинство примеров успешного опыта наблюдаются на крупных предприятиях и колледжах, которые, как правило, уже имели длительный опыт совместного сотрудничества. Опыт вовлечения малых и средних предприятий более ограничен и только начинает развиваться. Можно ожидать, что в ближайшие годы многие колледжи будут продолжать работать по более традиционной схеме, поэтому необходимо дальнейшее изучение и развитие подходов обучения на рабочем месте в разных контекстах.

Казахская система ПОО продемонстрировала способность внедрения пилотных подходов на системный уровень в короткое время. В 2006 году была впервые протестирована оценка профессиональной подготовленности 362 выпускников под ответственностью Республиканского Научно-Методического Центра. В 2014 году 80% из 140,000 выпускников системы ПОО приняли участие в тестировании на получение квалификации. В настоящее время подход пересматривается, с тем чтобы улучшить тестирование теоретических знаний и практических навыков. Альтернативные подходы под руководством работодателей (см. предыдущий раздел) также изучаются для выпускников и трудящихся. Одновременно, многие крупные предприятия проводят сертификацию, которая, однако, не связана с официально признанной квалификацией.

Бюджет, выделенный на образование, как доля ВВП, варьирует между 4,1% ВВП (2010) и 3,8% ВВП (2014), что находится ниже показателя ОЭСР. Однако, из-за общего роста ВВП, выделенный бюджет вырос до 80% за этот период. Однако, система ПОО получила только 7% из бюджета. Система ПОО финансируется из национального и регионального бюджетов. Региональные ассигнования на систему ПОО зависят от того, насколько важна система ПОО для региональных властей и насколько она считается важной для регионального развития. Таким образом, можно отметить значительные различия выделяемых ресурсов между регионами.

Зарплата инженерно-педагогических работников (ИПР), особенно тех, кто имеет опыт работы на производстве, не конкурирует по сравнению с зарплатами, предлагаемыми на производстве, поэтому около 3,000 высоко квалифицированных специалистов ежегодно уходят из системы. Была разработана система доплаты к должностному окладу на основе уровня квалификации, опыта и выполненной работы.

Персоналу необходимо пройти процедуру формальной аттестации для перехода на более высокий уровень. Участие в курсах повышения квалификации является важным элементом для получения более высокой категории. Формальное повышение квалификации охватило на 15% больше персонала в 2014 году, чем в 2010 и в течение одного года привлекло 22% преподавательского состава колледжей, финансируемых государством. Несмотря на позитивную тенденцию проведения курсов по повышению квалификации, обучение делает слишком большой уклон на теоретические знания, с ограниченным уклоном на практические навыки. Более того, ограниченное количество курсов нацелено на руководителей учебных заведений и преподавателей, чтобы подготовить их наилучшим образом к использованию дополнительной автономии колледжей.

Ценной тенденцией в области профессионального развития является обучение на базе предприятий. Такое обучение было организовано на систематической основе по всей стране для 2400 человек в 2014 году. Обучение на базе предприятий, как правило, организовано при поддержке региональных администраций, региональной палаты предпринимателей или напрямую

между колледжами и предприятиями. Этот элемент профессионального развития может предоставить основу для разработки новых инновационных подходов в обучении в будущем.

Управление

Механизмы управления системой ПОО находятся под влиянием нескольких факторов. За последние годы было достигнуто понимание между стейкхолдерами на всех уровнях, о том, что система ПОО может выступать в качестве инструмента экономического развития и не может рассматриваться отдельно или лишь как часть политики сфер образования. Поэтому за последние годы были предприняты большие усилия по привлечению работодателей и их ассоциаций в управление системой ПОО. Масштаб страны, разнообразие 16 регионов и текущие изменения, которые возлагают большую ответственность на регионы, также влияют на управление системой.

Для того, чтобы учесть все эти факторы, с 2011 г. была развита комплексная система управления, с участием многих заинтересованных сторон на национальном, региональном и местном уровнях (провайдеры ПОО). Важным аспектом стало создание в 2011 году Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров в качестве консультативно-совещательного органа, который поддерживает межведомственную координацию. Совет предоставляет возможность для вовлечения работодателей на высоком уровне, а также должен следить за тем, чтобы система ПОО учитывала потребности рынка труда. В дальнейшем было создано 14 отраслевых советов и 16 региональных советов.

Политика ПОО на национальном уровне курируется Министерством образования и науки, в то время как Управления образования на региональном уровне отвечают за соответствие системы ПОО социально-экономическим потребностям данного региона. С 2010 года наблюдается более четкое разделение ответственности между различными министерствами, а также между центральным и региональными уровнями. Разработка профессиональных стандартов на национальном уровне стала ответственностью Министерства здравоохранения и социального развития, которое также будет возглавлять разработку Политики непрерывного ПОО работающего населения с начала 2015 года. Министерство образования и науки сохранило ответственность за квалификации/образовательные стандарты, которые основываются на профессиональных стандартах. С 2010 года можно отметить переход от жесткого контроля Министерства образования к созданию благоприятных условий для ПОО, при которых провайдеры ПОО имеют больше возможностей для адаптации определенных потребностей.

Более активная вовлеченность работодателей и улучшение сотрудничества между образованием и бизнесом являлись приоритетом развития системы ПОО. В последние годы эти два аспекта значительно улучшились. Важную роль в этом играет создание в 2013 году палаты предпринимателей на национальном и региональном уровнях. На национальном уровне Палата уполномочена вносить вклад в политику ПОО, что она уже успешно сделала во время завершения дорожной карты по внедрению дуальной системы в 2014 году. На региональном уровне Палата обеспечивает ценный вклад в сотрудничество образования и бизнеса, в том числе, посредством организации практики для студентов, реализации дуальных подходов к образованию, а также повышения квалификации работников колледжей на предприятиях.

С 2010 года система управления ПОО была усовершенствована. Вовлечение заинтересованных сторон, в частности, организаций работодателей, возросло.

Приоритетные области

Для того, чтобы достичь амбициозную цель современной и конкурентоспособной системы ПОО, способной удовлетворить национальные потребности рынка труда и соответствующей международным стандартам, следующие области нуждаются в дальнейшем развитии:

1. Широкомасштабное повышение качества предоставления ПОО

Многие колледжи ПОО достигают высоких стандартов и имеют большой опыт работы с инновационными подходами, такими, как дуальная система. Тем не менее, есть колледжи, которые работают менее успешно или существуют в сложных социально-экономических условиях. Общая привлекательность ПОО будет также зависеть от способности системы предоставлять хорошее качество в самых разных условиях. Необходимо продолжать работу над инструментами, позволяющими лучше понимать потребности работодателей и переводить эти потребности в соответствующие подходы в обучении. Эти подходы должны быть доступны и для менее успешных колледжей, а также для тех колледжей, у которых нет сильных предприятий-партнеров.

Принимая во внимание предусмотренное увеличение набора, ПОО необходимо лучше отвечать потребностям различных групп студентов. Гибкость и способность удовлетворить различные группы должно стать частью критериев качества. Адекватные ресурсы с точки зрения кадрового обеспечения, но также и материально-техническая база важны для поддержки качества.

2. Улучшение сотрудничества образования и бизнеса с уклоном на экономические области, где преобладают малые и средние предприятия.

В последние годы был достигнут большой прогресс в условиях, где присутствовали крупные предприятия-партнеры. Вероятно, что для более активного участия малых и средних предприятий в ПОО, должны быть изучены различные подходы к обучению на рабочем месте. ПОО также необходимо улучшить свое понимание предпринимательства и предприимчивого обучения, чтобы быть актуальными для малого и среднего предприятий.

3. Усовершенствование профессионального развития кадров ПОО

Необходимо масштабное предоставление подходящих возможностей для профессионального развития всех работников ПОО, включая руководителей. Поскольку система ПОО уделяет меньше внимания теоретическим знаниям и акцентирует обучение на рабочем месте, получение опыта работы в реальных условиях предприятий и сферы труда будет иметь решающее значение для преподавателей и тренеров. Всем сотрудникам ПОО, но особенно руководителям, нужно будет понять, как они могут эффективно использовать самостоятельность, предоставленную колледжам, и как они могут улучшить сотрудничество образования и бизнеса на уровне колледжа-предприятия. Повышение квалификации уже предоставляется в крупном масштабе, но оно должно стать более ориентированным на спрос и предоставлять новые и более гибкие программы. Предприятия могут более активно участвовать в повышении квалификации работников ПОО.

ВСТУПЛЕНИЕ

Туринский процесс был инициирован Европейским фондом образования (ЕФО) в качестве анализа результатов, достигнутых в сфере политики и системного развития профессионально-технического образования (ПОО). Этот анализ основан на широком участии заинтересованных сторон системы ПОО. Подобная работа проводится каждые два года в странах-партнерах ЕФО в целях обобщения, анализа и документального отражения реформ ПОО, проводимых в каждой стране, включая выявление ключевых тенденций в области политики ПОО, вызовов, ограничений, а также положительной практики.

Польза Туринского процесса заключается в том, что здесь ПОО рассматривается в социально-экономическом контексте, а анализ проводится взвешенно на основании соответствующих доказательных данных, в то время как сам процесс имеет форму структурированного диалога.

Туринский процесс преследует две основные цели:

- поддержать в странах-участницах практику формирования политики на основании доказательных данных в целях повышения вклада ПОО в устойчивое развитие, в частности, по таким аспектам, как конкурентоспособность и социальная сплоченность;
- вклад для разработки стратегии сотрудничества ЕФО со странами-партнерами.

Отправной точкой Туринского процесса послужили процессы, предусматривавшие оценку политики на уровне ЕС, особенно Копенгагенский процесс по ПОО.

Этот отчет рассматривает политику ПОО в Казахстане в 2014 году. Он обновляет анализ по Туринскому Процессу за 2010 и 2012 годы. Отчет за 2014 год является первым отчетом, полностью подготовленным казахскими заинтересованными сторонами, как самооценка, под руководством Сабыржана Мадеева, Директора Департамента модернизации профессионального технического и послесреднего образования Министерства Образования и Науки.

Отчет был подготовлен группой экспертов, представляющих Министерство Образования и Науки (Жанат Кудесова, Каламкас Алгазинова), Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификаций (Олжас Куспеков, Толеген Торатаев, Тимур Бимаганбетов, Заауреш Мусатаева, Асель Бакирова), Информационно-Аналитический Центр (Меруерт Кенжетоева, Сандугаш Конкаева) и Касипкор (Тахир Аслялиев, Камал Жамангозов, Эльнара Алгалиева).

1. ВИДЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

1.1 Введение в систему ПОО Республики Казахстан

Система образования в Республике Казахстан на основе принципа непрерывности и преемственности образовательных учебных программ включает 7 уровней образования¹ (*дошкольное воспитание и обучение; начальное образование; основное среднее образование; среднее образование (общее среднее образование, техническое и профессиональное образование); послесреднее образование; высшее образование; послевузовское образование*). Структура системы образования представлена в Приложении 1.

Техническое и профессиональное образование (ТиПО) является составной частью уровня среднего образования национальной системы профессионального образования и подготовки кадров в Республике Казахстан.

Цель ТиПО - удовлетворение потребностей общества и рынка труда в квалифицированных кадрах и специалистах среднего звена с учетом индивидуальных особенностей личности и отдельных социальных групп.

ТиПО приобретает в колледжах и высших технических школах на базе основного среднего и (или) общего среднего образования. Традиционно ТиПО представлялось на базе колледжей, профессиональных лицеев и училищ. С 2012г. данные типы учебных заведений переименованы в колледжи.

В системе ТиПО функционируют 849 колледжей, в том числе 472 государственных (55,6%). Контингент обучающихся составляет - 561,9 тыс. человек, в том числе по государственному заказу - 244,4 тыс. человек (53,4%).

За последние годы наблюдается тенденция сокращения численности и приема студентов в колледжи. Так, по сравнению с 2010 годом прием в колледжи снизился на 12%. На ситуацию влияет как демографический тренд, обусловленный снижением рождаемости в 1990-х годах, так и смещение общественных предпочтений в части выбора образовательной траектории в пользу высшего образования. Так, преобладающую часть контингента организаций ТиПО составляют выпускники основной средней школы в возрасте 15 - 17 лет, родившиеся в период 1996 - 1998 годы. При этом, доля студентов, принятых на обучение по госзаказу, выросла на 5% в 2014 году.

¹ Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»

Таблица 1.1

Показатели	01.01.2010	01.01.2011	01.01.2012	01.01.2013	01.01.2014
Контингент обучающихся	609 000	604 000	601 000	587 000	562 000
Контингент принятых студентов в ТиПО, из них по госзаказу, тыс. чел.	212 000	217 000	217 000	204 000	187 000
	95 000	90 000	94 000	84 000	88 000
Сеть, ед. из них:	882	894	896	888	849
Государственные, ед.	513	509	511	499	472
Частные, ед.	369	385	385	389	377

Источник: МОН РК

Политика Правительства в области ТиПО излагается в ряде стратегических и законодательных документов:

Закон Республики Казахстан «Об образовании» регулирует требования к содержанию образовательных программ, организации учебного процесса, методической работы, учебно-воспитательного процесса, форме и организации профессионального образования и обучения взрослых; предусмотрены нормы социального партнерства.

Государственная программа развития образования на 2011-2020 годы (далее - ГПРО), утвержденная Указом Президента РК, предусматривает модернизацию системы ТиПО в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграцию в мировое образовательное пространство.

Дополнительно данная стратегия тесно взаимосвязана с **Государственной программой по форсированному индустриально-инновационному развитию** (далее - ГПФИИР). ГПФИИР направлена на обеспечение квалифицированными кадровыми ресурсами потребностей приоритетных секторов экономики в рамках индустриально-инновационного развития страны.

Вместе с тем, принят **Общенациональный план мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 14 декабря 2012 года «Стратегия «Казахстан - 2050»: новый политический курс состоявшегося государства»**. План направлен на ориентирование системы ТиПО на потребности рынка труда, на фактическое создание рабочих мест, трудоустройство безработного населения.

В октябре 2014 г. утверждена **Дорожная карта дуальной системы образования, предусматривающая создание учебных центров повышения квалификации и переквалификации при производственных предприятиях и их участие в подготовке вузами и колледжами специалистов** (далее - Дорожная карта). В рамках Дорожной карты предусматривается формирование нормативной правовой базы, совершенствование управления, обеспечение содержания, развитие инфраструктуры, развитие профориентационной работы, обеспечение инженерно-педагогическими кадрами, проведение информационно-разъяснительной работы по дуальному обучению. В реализацию Дорожной карты вовлечены государственные органы, неправительственные организации, Национальная и региональная палаты предпринимателей, центры по вопросам развития ТиПО и занятости.

1.2 Видение системы ПОО

С развитием «умной» экономики человеческий капитал становится стратегическим ресурсом страны. В Послании Президента страны Н.Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-

2050»: новый политический курс состоявшегося государства» обозначены задачи для достижения устойчивого развития, требующие новых подходов к формированию качества человеческого капитала как движущей силы глобального развития.

Долгосрочная стратегия развития ТиПО до 2020 года отражена в ГПРО. В реализацию программы вовлечены все заинтересованные стороны: от центральных государственных органов, ассоциации работодателей до местных исполнительных властей и непосредственно колледжей. Ежегодно Министерством образования и науки Республики Казахстан (МОН РК) проводится мониторинг, на основании которого актуализируются мероприятия в соответствии с текущей ситуацией.

С учетом нового национального видения, что к 2020 году Казахстан должен стать образованной страной с умной экономикой и высококвалифицированной рабочей силой, актуальность данной программы бесспорна. Приоритеты, задачи, мероприятия, заложенные в ГПРО, направлены на улучшение ситуации на рынке труда и роста производства.

1.3 Потенциал к внедрению инноваций и перемен

С целью продвижения Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентных стран мира, а также совершенствования законодательной базы и практики государственного регулирования в соответствии с лучшими мировыми стандартами проводится работа по вступлению Казахстана в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). МОН РК с 2011 г. реализует ряд совместных проектов с Директоратом по вопросам образования и навыкам ОЭСР по всем уровням образования. В рамках исследований изучается государственная политика в системе образования, текущая ситуация, рассматриваются вопросы финансирования, обеспечения качества и доступности образования и т.д.

Для получения конкретных рекомендаций по развитию системы ТиПО в соответствии с лучшим международным опытом в 2013-2014 гг. начато исследование по ТиПО «Навыки на уровне послешкольного образования» (Skills beyond school review of Kazakhstan).

Казахстан дважды принимал участие в международном сравнительном исследовании PISA (Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся). В 2015 г. Казахстан примет участие в очередном раунде данного исследования. Первый опыт участия в данном проекте позволил системе образования страны получить конкретные рекомендации для выработки стратегии улучшения показателей качества школьного образования. Итоги второго этапа PISA-2012 продемонстрировали положительную динамику результатов казахстанских обучающихся в направлении «Математическая грамотность» на 27 баллов. Эксперты ОЭСР отметили успех нашей страны в Международном отчете «Результаты PISA 2012».

В 2015-2019гг. Казахстан впервые примет участие в PIACC (Международная программа по оценке компетенций взрослого населения). Оценка будет производиться путем тестирования и социопроса взрослого населения от 16 до 65 лет. В результате реализации проекта будет создана статистическая и аналитическая база для решения ключевых политических задач в области образования и развития компетенций взрослого населения. Будут получены оценки результативности системы образования и профессиональной подготовки в контексте возвращения основных компетенций. Будет оценено влияние компетенций на развитие рынка труда, долгосрочное макроэкономическое развитие.

При внедрении инновации на национальном уровне проводится сбор и анализ международного опыта, разработка концепции и пилотная апробация. Результаты апробации анализируются и по итогам вырабатываются рекомендации по масштабному внедрению. К примеру, в 2012 г. было принято решение о внедрении системы подготовки профессионально-технических кадров на основе немецкой дуальной модели. В 2013 г. МОН РК совместно с Национальной палатой

предпринимателей РК и Германским обществом по международному сотрудничеству (GIZ) начата реализация пилотного проекта «Внедрение дуального обучения в Казахстане». В рамках проекта заинтересованными сторонами разработана Концепция и пошаговый план мероприятий по реализации проекта, которые взаимосвязаны с мероприятиями Дорожной картой дуальной системы образования.

В целях обеспечения координации деятельности в рамках реализации проекта, выработки предложений по нормативному правовому обеспечению, усилению участия бизнеса в подготовке кадров, создания стимулирующих мер и обязательств, создана Координационная группа на национальном уровне. В ее состав вошли представители государственных органов, акиматов, бизнеса сектора, ассоциаций предпринимателей и профсоюзов.

По итогам реализации проекта будут представлены предложения по нормативно-правовому обеспечению дуального обучения, предложения по методике подготовки и повышению квалификации преподавателей учебных заведений, а также целесообразность трансляции опыта во все регионы страны.

Параллельно с внедрением инновации по всей системе ТиПО, в 2011 году создана экспериментальная площадка – Холдинг «Кәсіпқор» - для построения новой системы подготовки многофункциональных высококвалифицированных рабочих кадров. Холдинг «Кәсіпқор» является частью новой системы преемственного образования «Назарбаев Интеллектуальные Школы – Холдинг «Кәсіпқор» – Назарбаев Университет», и в последующем будет служить точкой роста для всей системы ТиПО. Деятельность Холдинга сконцентрирована на трех основных направлениях.

Во-первых, это создание и обеспечение деятельности на территории республики новой инфраструктуры организаций ТиПО, соответствующей лучшей мировой практике. В Казахстане будут созданы два новых учебных заведения Холдинга в гг. Астана и Алматы, в которых предусмотрена подготовка технических специалистов по направлениям: инженерия, информационно-коммуникационные технологии, строительство и жилищно-коммунальное хозяйство, туризм и гостиничный бизнес, энергетика, дизайн. Также предусматривается создание межрегиональных профессиональных центров подготовки и переподготовки кадров в городах Усть-Каменогорск (для металлургии и машиностроения), Экибастуз (для энергетики) и Шымкент (для легкой и пищевой промышленности). Во-вторых, дальнейшая трансляция передового опыта в систему ТиПО страны через развитие 10 партнерских колледжей на базе действующих колледжей, не покрытых сетью учебных заведений Холдинга и межрегиональными центрами. В третьих, аналитическая поддержка системной модернизации ТиПО РК.

Заинтересованность в инвестировании организаций ТиПО для решения кадровых потребностей работодателей отражается долей вложенных бюджетных средств в развитие системы. Финансирование модернизации данного уровня образования включает расходы на укрепление материально-технической базы организаций ТиПО, повышение квалификации инженерно-педагогических кадров и другие статьи расходов.

Сравнительный анализ объемов финансирования системы ТиПО в период 2011 - 2013 годы демонстрирует незначительное увеличение данного показателя (2011 – 72,5 млн. тенге, 2013 – 105,1 млн. тенге). В 2013 году номинальный показатель государственного бюджета составил 105 076 млн. тенге (7,5% от общих госрасходов на образование или 0,3% от ВВП).

Значительная доля расходов на развитие данного уровня образования приходится на региональный бюджет. Это свидетельствует об уровне заинтересованности местных исполнительных органов в подготовке высококвалифицированных кадров системы ТиПО в соответствии с потребностями рынка труда региона.

Одним из основных условий успешного реформирования системы ТиПО наряду с достаточным финансированием системы является развитие эффективной системы повышения квалификации с учетом передового международного опыта профессионального становления управленческих и инженерно-преподавательских кадров. В рамках реализации договоров по внедрению основных принципов дуального обучения преподаватели проходят стажировку на производственных площадках отечественных и иностранных компаний. ИПР проходят также краткосрочные курсы повышения квалификации по новым технологиям обучения на базе АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», на базе Республиканского института повышения квалификации руководящих и научно-педагогических работников системы образования и АО «РНМЦ». Вместе с тем, Холдингом «Кәсіпқор» для преподавателей, мастеров производственного обучения и менеджеров системы ТиПО организованы курсы по программам повышения квалификации с выдачей сертификатов совместно с такими зарубежными партнерами как Университет прикладных наук JAMK (Финляндия) и Pearson Education Ltd (Великобритания) (См. Приложение 4)².

1.4 Катализаторы инноваций и перемен

В соответствии с ГПФИИР и ГПРО Атырауский регион, где добывается более 60% нефти в стране, определен в качестве центра подготовки кадров нефтегазовой отрасли. В марте 2013 года в рамках развития сети колледжей НАО «Холдинг «Кәсіпқор» осуществлен запуск Межрегионального профессионального центра по подготовке кадров для нефтегазовой отрасли в Атырау. Центр осуществляет образовательную деятельность в партнерстве с бизнес сообществом и Институтом технологий Южной Альберты из Канады.

Основной контингент (300 человек) Атырауского центра составляют студенты, проживающие в данном регионе (89%). Обучающиеся (средний возраст – 27 лет) данного колледжа имеют разный первоначальный уровень образования: с высшим - 107 человек, профессиональным техническим – 100 и общим средним – 93. Обучение ведется на английском языке и является бесплатным. После окончания выпускники получают два документа: диплом казахстанского образца и диплом/сертификат от канадского Института технологий Южной Альберты, признаваемый в мире.

Уровень преподавательского состава (22 канадских инструктора и 22 казахстанских ассистента, прошедших зарубежную стажировку) и самое современное оборудование позволяют осуществить подготовку высококвалифицированных работников нефтегазового сектора.

Общее руководство и академическая политика организации осуществляется и контролируется Институтом технологий Южной Альберты «Southern Alberta Institute of Technology Polytechnic» из Канады совместно с холдингом «Кәсіпқор».

В настоящее время Холдинг ведет строительство двух учебных заведений в г. Астана и Алматы. Они призваны стать локомотивом развития системы ТиПО по аналогии с Назарбаев Университетом и Назарбаев Интеллектуальными Школами и весь свой опыт ежегодно транслировать на действующие колледжи республики путем передачи образовательных программ и переподготовки всего преподавательского состава страны по техническим специальностям. Они станут своеобразными ресурсными практическими центрами для всей системы ТиПО.

В регионах республики, которые не будут покрыты новыми учебными заведениями Холдинга, будут модернизированы 10 партнерских колледжей Холдинга по приоритетным отраслям экономики. Данные колледжи станут Центрами передового опыта в системе ТиПО, своеобразными образцами и источниками модернизации действующих колледжей Казахстана. Колледжи будут способствовать конкуренции среди учебных заведений ТиПО. Желание быть лучшим в подготовке технических

² Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, 2014 год

кадров будет инициировать системное развитие профобразования. В результате будут охвачены 278 учебных заведений ТиПО, ведущих подготовку по техническим специальностям.

Катализаторами инновации в системе также являются Национальный, региональные и отраслевые советы, АО «РНМЦ» и международные организации.

1.5 Реализация политики и оценка прогресса с 2010 г.

ГПРО является ключевым программным документом и выступает организационной основой реализации государственной политики в сфере образования. Программой определено 10 направлений развития системы образования, степень реализации которых оценивается 23 целевыми индикаторами и 53 показателями. Разработан План мероприятий по реализации Госпрограммы, описывающий формы завершения, сроки исполнения, ответственные органы и финансирование 193 мероприятий. В частности, по системе ТиПО: 3 целевых индикатора, 9 показателей и 21 мероприятие.

МОН РК проводит комплексную оценку реализации ГПРО на ежеквартальной, полугодовой и годовой основах. Отдельные целевые индикаторы выполняются с опережением. С учетом изменений в государственной политике, текущей ситуации и мировых трендов в текущую редакцию ГПРО вносятся изменения и дополнения.

По всем мероприятиям первого этапа (2011-2015 годы) ГПРО предусмотрены средства из республиканского бюджета. Объем финансирования составляет 509,7 млрд. тенге.

Финансирование из местного бюджета осуществляется в пределах предусмотренных средств, выделяемых ежегодно из соответствующих местных бюджетов на развитие системы образования.

Прогресс в реализации государственной политики в области образования оценивается на 5 по шкале от 1 до 5, поскольку принята масштабная долгосрочная программа развития системы образования, определены целевые индикаторы и показатели, которые будут достигаться по мере реализации программы, ведется постоянный мониторинг их выполнения (политика определена, результаты оцениваются на документальной основе).

2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА

2.1 Факторы экономики и рынка труда, которые формируют спрос на профессиональные навыки

Казахстан является одной из наиболее динамично развивающихся стран. Это подтверждается, во-первых, высокими темпами ежегодного экономического роста, составляющими в среднем **7%** с 2000 года. Во-вторых, Казахстан пять лет подряд улучшал свои позиции в Глобальном индексе конкурентоспособности Всемирного экономического форума, поднявшись на 22 места и закрепившись на **50-ом** месте в рейтинге среди 144 стран.

Основной фокус в экономической политике Казахстана делается на **преодоление сырьевой направленности** и зависимости от нефтегазового сектора, что постепенно приносит свои плоды. Если еще в 2010 году доли первичного (сырьевого) и нефтегазового секторов составляли четверть казахстанской экономики, то по итогам 2013 года – лишь пятую часть.

Таблица 2.1 Доля отдельных секторов в ВВП, в %

Сектор экономики	2010	2011	2012	2013
Нефтегазовый сектор	25,3	25,8	26,4	21,6
Первичный (сырьевой) сектор	24,0	23,3	21,8	20,1

Источник: данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

Тем не менее, в Казахстане не в полной мере наблюдаются успехи в диверсификации экономики. Так, доля вторичного сектора также сократилась на 2 процентных пункта. Переструктурирование экономики произошло в пользу сферы услуг (третичного сектора).

Таблица 2.2 Доля всех секторов в ВВП, структура занятости по секторам, в %

Сектор экономики		2010	2011	2012	2013
Первичный	ВВП %	24,0	23,3	21,8	20,1
	Занятость %	30,7	28,9	28,2	27,1
Вторичный	ВВП %	21,1	20	19,6	19
	Занятость %	16,3	16,5	16,7	16,9
Третичный	ВВП %	51,7	50,2	52,5	54,2
	Занятость %	53,0	54,6	55,1	56

Источник: данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

Тенденции в структуре занятости дублируют тенденции в структуре экономики Казахстана. Исключением является вторичный сектор, где, несмотря на сокращение долей обрабатывающей промышленности и строительства в ВВП, наблюдается увеличение доли занятых.

В первичном секторе экономики ключевая отрасль – добыча сырой нефти и природного газа (7,9% от ВВП).

Во вторичном секторе среди ключевых отраслей лидируют: строительство (6,1% от ВВП), металлургия (1,1% от ВВП), производство продуктов питания (0,6% от ВВП).

В третичном секторе ключевыми отраслями являются: торговля (15,4% от ВВП), операции с недвижимым имуществом (8,6% от ВВП), транспорт и складирование (7,8% от ВВП).

Анализ последних пяти лет показывает, что в будущем все вышеперечисленные отрасли сохраняют лидирующие позиции. В дополнение к ним основными катализаторами роста могут стать машиностроение (вторичный сектор) – где ежегодный рост за 4 года не замедлялся ниже 150%, а также отрасль информации и связи (третичный сектор), растущая в среднем на 16% последние 4 года.

При этом названные отрасли и экономика страны в целом базируется на крупных предприятиях – их доля в ВВП на протяжении пяти лет составляла 83%, в то время как средние предприятия обеспечивали порядка 10,5%, а малые предприятия – 6,5%.

Таблица 2.3 Динамика уровня безработицы, в %

Сектор экономики	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Уровень общей безработицы	8,8	8,4	8,1	7,8	7,3	6,6	6,6	5,8	5,4	5,3	5,2
Уровень молодежной безработицы (15-28 лет)	12,7	12,6	11,9	11,5	9,7	8,4	8,5	6,6	6,1	5,4	5,5
Уровень безработицы среди мужчин	7,2	7,0	6,7	6,4	5,9	5,3	5,6	4,9	4,6	4,1	4,6
Уровень безработицы среди женщин	10,4	9,8	9,6	9,2	8,7	7,9	7,5	6,6	6,2	6,5	5,9

Источник: данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК

Бурный темп экономического роста привел к **увеличению занятости** населения. Если в 2003 году уровень безработицы составлял 8,8% по республике в целом, то в 2013 году – 5,2%.

При этом сегодня не наблюдается сильного разброса в уровне безработицы по регионам страны. От 4,9% в Актыбинской и Алматинской областях до 5,6% в городе Алматы. Более заметным является гендерный разброс: в 2013 году уровень безработицы среди мужчин составил 4,6%, среди женщин – 5,9%.

За 10 лет уровень молодежной безработицы сократился с 12,7% до 5,5%. При этом уровень образования незначительно влияет на данный показатель. Так, в 2013 году уровень безработицы молодежи с высшим образованием составил 5,2%, с профессиональным образованием – 5,4%, остальные – 6,0%.

В то же время развитость отраслей экономики в значительной степени различается в зависимости от регионов страны. И это неудивительно, поскольку страна занимает 9-е место в мире по размеру территории. При этом в 14 областях и двух городах республиканского значения Казахстана проживает лишь порядка 17 миллионов человек.

По данным Комитета по статистике на протяжении последних пяти лет основной вклад в экономику страны обеспечивали город Алматы (около 20%), город Астана и Атырауская области (порядка 10% каждый). В число лидеров также входят Карагандинская (около 8%), Восточно- и Южно-Казахстанские области (около 6%).

При этом стабильными донорами, обеспечивающими основной приток средств в государственный бюджет (в дальнейшем распределяемых по областям-реципиентам), по данным Налогового комитета являются город Алматы (за счет налоговых поступлений от третичного сектора), Атырауская и Мангистауская области (за счет нефтяных поступлений).

Региональные контрасты Казахстана в уровнях развития производства достаточно яркие. Особенно выражены различия между городами республиканского значения Астана и Алматы (с развивающимся строительством и сферой услуг), традиционно нефтяными областями запада страны, сельскохозяйственными на юге и севере, индустриальными на востоке и центре, а также между городом и селом.

Данные различия в значительной степени влияют на структуру занятости и спрос на трудовые ресурсы. Так, единственным регионом, где ожидается снижение спроса на трудовые ресурсы, является Атырауская область. В главном нефтеносном регионе происходит высвобождение занятых в строительстве нефтегазовых объектов при параллельном дефиците высококвалифицированных кадров для работы на автоматизированных производствах.

В пяти регионах ожидается увеличение спроса на трудовые ресурсы. Акмолинская область, где растет кадровая потребность в горно-металлургической промышленности, строительстве и трудоемкой отрасли туризма. В Алматинской области увеличение спроса на кадры также обеспечивается развитием туристской отрасли, а также масштабным строительством городов-спутников Алматы.

Западно-Казахстанская область в ближайшие годы будет характеризоваться значительным ростом спроса на рабочую силу, особенно квалифицированных технических специалистов высшего и среднего звена, которые могут быть заняты на строительстве газоперерабатывающего завода и в производстве. Нефтегазовый сектор области также станет крупным заказчиком для ведущих машиностроительных предприятий и развития транспортной инфраструктуры.

Рынок труда Костанайской области характеризуется постоянным высоким спросом на квалифицированную рабочую силу главным образом за счет развития горно-металлургического комплекса, а также строительства, развития энергетической инфраструктуры, развития сопутствующих отраслей (например, производство стройматериалов).

Пятым регионом с растущими кадровыми потребностями является город Астана, что связано с продолжающимся строительством и бурным развитием сферы услуг. Дополнительно импульс спросу на рынке труда может придать развитие промышленных производств в близлежащих областях, поскольку Астана может стать естественным выбором для локализации или перенесения головных офисов компаний.

В оставшихся 10-ти регионах страны спрос на трудовые ресурсы будет иметь стабильный характер.

При этом, несмотря на региональные различия, по мнению работодателей, общей тенденцией на рынке труда страны является повышающийся спрос на квалифицированных технических специалистов с навыками работы на современных автоматизированных производствах, что подтверждается результатами исследований Холдинга «Касипкор» проведенных по заданию Министерства образования и науки.

Данная тенденция усугубляется в связи с массовым выбытием инженерно-технических кадров Казахстана, получивших образование и опыт еще во времена Советского Союза, и нарастающей конкуренцией со стороны индустриально развитых партнерских стран по Евразийскому экономическому союзу (Россия, Беларусь, Кыргызстан, Армения).

Все вышеназванные тенденции в экономике и на рынке труда в полной мере учитываются и во многом регулируются различными государственными программами. В частности, развитие отраслей предусматривается Государственной программой индустриально-инновационного развития (нацелена на диверсификацию экономики), программами развития отдельно взятых отраслей, Государственной программой развития территорий (направлена на сбалансированное развитие

регионов), Дорожной картой занятости (направлена на обеспечение занятости на рынке труда) и другими.

Также данные тенденции учтены в Государственной программе развития образования до 2020 года.

2.2 Механизмы определения потребностей и согласования спроса и предложения профессиональных навыков

В системе ПОО Казахстана существует определенное несоответствие между количественными и качественными требованиями рынка труда и имеющимся предложением со стороны системы ПОО. Достижение баланса на рынке труда за счет государственного регулирования предложения системы ПОО сегодня является одним из наиболее проблемных вопросов, решение которого стало важным приоритетом в образовательной и трудовой политике.

Поэтому важно отметить, что разрыв в качестве подготавливаемых кадров стремительно сокращается. Так, если в 2009 году в рамках исследования Всемирного Банка более 50% опрошенных компаний Казахстана заявили, что качество подготовки кадров не соответствует их ожиданиям, то по итогам 2013 года – лишь 13,3%.

Таблица 2.4 Доля компаний, неудовлетворенных качеством подготовки кадров, в %

Год	Все компании	из них компании:		
		малые (5-19 чел.)	средние (20-99 чел.)	крупные (100+ чел.)
2009	50,5	41,3	56,8	57,9
2013	13,3	10,8	15,6	19,6

Источник: опрос предприятия Всемирного Банка

Вместе с тем, наличие количественных и качественных дисбалансов подтверждается тем, что Казахстан вынужден компенсировать дефицит технических кадров путем привлечения иностранной рабочей силы, доля которой по данным Комитета по миграции в отдельных отраслях достигала **40%** (как, например, в строительстве).

Факт дисбаланса также доказывают результаты тематических исследований государственных органов. Так, по данным Министерства национальной экономики дефицит технических специалистов составляет **от 61% до 77%** (разница между количеством заявок и вакансиями). При этом по данным Министерства образования и науки ежегодно до **22 тысяч выпускников** средних школ не охватываются обучением и выходят на рынок труда без квалификации.

Учитывая перечисленные факты, Правительством страны при активной роли Министерства здравоохранения и социального развития (отвечает, в том числе, за вопросы эффективности рынка труда) и Министерства образования и науки принимается ряд мер:

- по регулированию предложения выпускаемых системой ПОО технических специалистов (количественное регулирование) в зависимости от величины спроса рынка труда;
- по улучшению качества подготовки кадров в ПОО в соответствии с предъявляемыми требованиями работодателей.

Главным инструментом регулирования **количества** технических кадров является распределение государственного заказа на подготовку востребованных рынком труда специалистов. Но при этом сегодня госзаказ формируется стихийно на основе заявок колледжей, которые в свою очередь ориентируются на прошлогодние объемы госзаказа и собственные потребности в госфинансировании.

Данная проблема является следствием **отсутствия четкой системы прогнозирования** рыночного спроса на специалистов по профессиям.

Поэтому на текущий момент Правительством прорабатывается возможность использования Карты занятости, разработку которой ведет Министерство здравоохранения и социального развития. В данной Карте отражаются кадровые потребности предприятий на трехлетний период, собираемые на основе подомового обхода. Недостатки данного способа прогнозирования проявляются в недостаточном качестве сбора первичной информации (как правило, предприятия, особенно мелкие, не способны оценить собственные потребности, подменяют понятия профессий, должностей и занятий), отсутствием полного охвата (по данным Министерства здравоохранения и социального развития опрос в городах проводится среди 75-80% домохозяйств и предприятий).

Кроме того, присутствуют высокие трудозатраты на этапе сбора данных. Обработка результатов и формирование Карты занятости занимают длительное время, что затягивает размещение госзаказа. Трехлетний период прогнозирования ограничивает возможности своевременного удовлетворения будущего спроса, поскольку сам процесс подготовки новых кадров в системе ПОО занимает 3 года.

В итоге данный способ прогноза кадровых потребностей лишен системности и может выступать лишь инструментом «оперативного» вмешательства со стороны государства в формирование предложения системой ПОО.

В данном случае альтернативой, имеющей системный подход, является использование второй методики прогнозирования, разработанной **Национальным аналитическим центром** в 2012 году по заказу Министерства здравоохранения и социального развития. Методика учитывает прогноз развития регионов, роста отраслей и производительности труда (формируется Министерством национальной экономики), на основе которых тенденции занятости прошлых лет экстраполируются на будущее.

Но и эта методика имеет два недостатка.

Во-первых, результаты расчетов по методике слишком агрегированы и не выявляют спрос на конкретные профессии, ограничиваясь лишь 120 группами неоднородных занятий. Например, согласно результатам потребность в квалифицированных рабочих в 2020 году составит более 40 тысяч человек. Однако остается неясным род занятий и точные профессии данной категории трудовых ресурсов. Во-вторых, методика «сужена» до нескольких отраслей и, по сути, не охватывает весь рынок труда.

Таким образом, методика охватывает только стратегический уровень и может использоваться скорее в аналитических целях, но не исполнять роль официального прогноза кадровой потребности.

Причина несовершенства методики заключается в использовании данных о занятости за ряд лет, выстроенных главным образом на основе действующего **классификатора занятий**. При этом сам классификатор недостаточно детализирован (включает 426 групп занятий) и не определяет конкретные профессии. Главным критерием группировки занятий в классификаторе является уровень квалификации, а не отрасль или вид профессиональной деятельности, что не дает ясного представления о состоянии рынка труда.

Правительство Казахстана пришло к пониманию о необходимости разработки нового классификатора занятий, и данная работа ведется в последние два года. За основу взят опыт Германии, где классификация занятий позволила выстроить эффективную взаимосвязь с системой образования, в т.ч. с системой ПОО. Планируется, что новый классификатор позволит увидеть конкретные профессии за счет расширения кодификации занятий с 4-х до 5-ти знаков.

Пересмотр классификатора занятий запустит цепную реакцию совершенствований, первой из которых станет системность и достаточность действующей методики прогнозирования трудовых ресурсов. Вместо 120 групп неоднородных занятий прогноз охватит порядка 1200-1300 профессий. При этом следует учесть, что для правильного прогнозирования спроса рынка труда на основе нового классификатора занятий потребуется накопить ряд данных о занятости за период от 3-х до 6-ти лет.

Другим важным результатом внедрения нового классификатора занятий станет способность правильно определять требования рынка труда к **качеству** обучаемых специалистов в рамках успешно создаваемых в Казахстане элементов национальной системы квалификаций (НСК).

Все трудовые ресурсы страны упорядочены в соответствии с Национальной рамкой квалификаций (1 элемент НСК), совместимой с Европейской рамкой. Также трудовые ресурсы в отраслях упорядочены отраслевыми рамками квалификаций (2 элемент НСК).

Большое значение уделяется разработке **профессиональных стандартов** (3 элемент НСК), задача которых выявить квалификационные требования работодателей к выпускникам колледжей. По итогам трех лет работы разработано порядка 350 профстандартов, на основе которых должны быть обновлены образовательные программы колледжей. Ожидается, что до 2020 года ежегодно будут разрабатываться до 200 профстандартов.

Вместе с тем, остается неясным ряд вопросов.

Во-первых, отсутствует видение, какое итоговое количество профстандартов планируется разработать в целом. В данном случае картина прояснится по итогам завершения разработки классификатора занятий и определения количества профессий, после чего целесообразно повторно пересмотреть разработанные профстандарты.

Во-вторых, опыт стран показывает, что функция разработки профессиональных стандартов закреплена за объединениями работодателей или квазигосударственными агентствами с широким вовлечением работодателей и консалтинговых компаний. В Казахстане же за разработку профстандартов отвечают отраслевые государственные органы. Работодатель не вовлечен напрямую в этот процесс и представлен по большей части отраслевыми ассоциациями, которым отводится роль согласования готовых профстандартов.

В-третьих, присутствует дефицит экспертов по разработке профстандартов, причем как среди часто привлекаемых преподавателей колледжей, так и среди редко вовлеченных работников производств.

В-четвертых, источниками информации при разработке выступают уже действующие в стране Единый тарифно-квалификационный справочник, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, и другие. В результате «требования работодателей» профстандартов зачастую являются повторением устаревающих требований, закрепленных в данных документах. Реальной альтернативой на сегодня является подход по адаптации зарубежных профстандартов под казахстанские условия.

Помимо внедрения профстандартов, важным инструментом повышения качества обучения в соответствии с требованиями рынка труда является **система независимого подтверждения квалификаций** выпускников колледжей работодателями (4 элемент НСК).

До 2012 года данная ниша покрывалась единственным органом – Республиканским научно-методическим центром подтверждения квалификаций (РНМЦ), являющимся квазигосударственным агентством (подчиняется Министерству образования и науки). На данный момент РНМЦ по-

прежнему является основным игроком, покрывающим квазинезависимым подтверждением квалификаций 63% специальностей, 86% колледжей и 80% выпускников системы ПОО Казахстана.

Однако параллельно ведется большая работа по передаче функций подтверждения работодателям. Сегодня при методологической поддержке **Холдинга «Касипкор»** (инновационное агентство по развитию системы ПОО в подчинении Министерства образования и науки) в 2012-2014 годах созданы центры независимого подтверждения квалификаций в шести ключевых отраслях: нефть и газ, горная металлургия, туризм, машиностроение, строительство и коммунальное обеспечение, информационно-коммуникационные технологии. Сегодня эти центры осуществляют пилотную сертификацию по ряду отобранных специальностей.

Отдельным механизмом согласования спроса и предложения профессиональных навыков является **классификатор специальностей ПОО**, утвержденный в 2008 году. Несмотря на регулярную актуализацию, многие специальности классификатора в быстроразвивающихся отраслях устаревают, однако подготовка по ним ведется, что приводит к невостребованности выпускников.

В этой связи вопрос разработки Министерством образования и науки нового классификатора специальностей ПОО сегодня актуален (с учетом обновленных уровней Международной стандартной классификации образования и ранее не предусмотренных уровней казахстанской рамки квалификаций), однако к данной работе целесообразно приступить после завершения разработки классификатора занятий Министерством здравоохранения и социального развития.

В целом принимаемые Правительством меры по совершенствованию классификации занятий с последующим становлением системы прогнозирования (для количественного соответствия спросу) и национальной системы квалификаций (для качественного соответствия спросу) своевременны, имеют последовательный характер и ведутся ускоренными темпами.

Мониторинг достижений системы ПОО ведется главным образом через отслеживание трудоустройства выпускников колледжей. С 2009 года наблюдался постепенный рост показателя трудоустройства, выросшего с 61,2% до 68,6% по итогам 2014 года.

Таблица 2.5 Уровень трудоустройства выпускников колледжей, в %

Сектор экономики	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Уровень трудоустройства, подтвержденный справками работодателей	61,2	61,4	60,3	66,7	70,5	68,6
Уровень трудоустройства, подтвержденный пенсионными отчислениями выпускников	-	-	-	-	-	54,2

Источник: данные Министерства образования и науки РК, государственного центра по выплате пенсий

До текущего года мониторинг трудоустройства велся колледжами путем сбора справок от принимающих на работу работодателей, которые выпускники предоставляли в колледжи.

Вместе с тем, точность данной системы мониторинга зачастую подвергалась сомнениям из-за заинтересованности колледжей в завышении показателей трудоустройства своих выпускников. В этой связи впервые сведения о трудоустройстве 2014 года были перепроверены через государственную систему мониторинга пенсионных отчислений. Выяснилось, что только 54,2% выпускников колледжей получают пенсионные отчисления от работодателей.

Сложившаяся разница может свидетельствовать о завышении показателей трудоустройства на 16,2% в 2014 году. Однако Министерство образования и науки объясняет возникновение разницы тем, что в большинстве случаев имеет место трудоустройство в частные структуры, не

производящие пенсионные отчисления – теневой сектор экономики, составивший по данным 2012 года Министерства национальной экономики 19,2% от ВВП.

Уровень трудоустройства разнится в зависимости от специальностей выпускников. Так, по данным Министерства образования и науки наиболее востребованными являются выпускники технических специальностей, наименее – выпускники гуманитарных специальностей.

Уровень трудоустройства также разнится по регионам страны с наименьшими показателями в южных регионах страны. Это объясняется их высокой численностью населения и избытком трудовых ресурсов. В этой связи Министерством образования и науки с 2014 года начата **программа перемещения молодежи** из южных регионов в трудонедостаточные северные и восточные области Казахстана. В программе перемещения задействованы как колледжи, так и ВУЗы, принявшие в 2014 году порядка 2000 учащихся из южных регионов. Ожидается, что в 2015 году программа охватит более 5000 учащихся.

Следует отметить, что работа Правительства и государственных органов по обновлению стандартов, регламентирующих взаимосвязь между рынком труда и системой ПОО, сталкивается с **неготовностью взаимодействия со стороны работодателей**, что является главной системной проблемой в Казахстане.

Это значительно затрудняет попытки государства по достижению количественного и качественного баланса на рынке труда, в том числе в разработке профстандартов и образовательных программ, внедрении системы дуального обучения, совместном финансировании системы ПОО. Вклад **Национальной палаты предпринимателей** в привлечение работодателей ограничен.

Другой системной проблемой является сложившееся в обществе **негативное отношение к системе ПОО**. По результатам социологического исследования 2013 года, проведенного Министерством образования и науки, из числа школьников 91,4% не планируют поступать в колледжи, отдавая предпочтение высшим учебным заведениям. Более того, почти 20% учащихся колледжей не связывают свое будущее с полученной специальностью.

Можно выделить две базовые причины укоренившегося низкого имиджа системы ПОО.

Во-первых, система **ПОО является наименее финансируемой** государством сферой образования, расходы на которую не превышают 8% от общих расходов на всё образование Казахстана. В расчете на одного учащегося в ПОО, Казахстан примерно 9-кратно уступает показателю стран ОЭСР. Упадок колледжей привел к хроническому дефициту доверия со стороны общества.

Во-вторых, в Казахстане недостаточно развиты инструменты **профессиональной ориентации** молодежи. Существующие методики профориентации разрознены, сведены до выявления индивидуальных склонностей школьников и не обеспечивают информацией о действительно существующих потребностях рынка труда в технических специалистах, выпускаемых системой ПОО.

На данном этапе можно выделить два инструмента «перелома» общественного сознания в Казахстане.

С одной стороны, необходимы централизация системы профориентации и усовершенствование ее содержания. Данные Министерства здравоохранения и социального развития о прогнозной потребности в технических специалистах должны стать общественно доступными и составить ядро профориентации.

С другой стороны максимальный вклад может обеспечить инициированное Холдингом «Касипкор» присоединение Казахстана к глобальному движению **WorldSkills International**, уже вызвавшее

активную поддержку общества в СМИ и социальных сетях. Интерес к системе ПОО в результате участия в WorldSkills International повышался во многих развитых странах, в том числе Южной Кореи, Германии, Финляндии, Великобритании, и других. Дальнейшая реализация этого проекта в Казахстане при финансовой и имиджевой поддержке государства имеет наибольший потенциал к повышению популярности технических профессий.

2.3 Потенциал системы ПОО оказывать влияние на потребности экономики и рынка труда

Анализ нормативно-правовой базы и проводимой политики в области образования показывает, что в системе ПОО Казахстана отсутствует выработанная позиция по развитию предпринимчивости среди учащейся молодежи. Также можно констатировать отсутствие целевых форм государственной поддержки бизнес-инициатив и старт-апов молодых людей.

В учебном процессе, программах и учебных планах отсутствуют дополнительные модули, курсы или предметы, способствующие развитию навыков предпринимчивости или иных родственных навыков (soft skills). При этом колледжами, региональными и национальными органами власти не отслеживаются создание новых бизнесов выпускниками, в связи с чем на данном этапе невозможно оценить долю молодых предпринимателей, вышедших из системы ПОО.

2.4 Реализация политики и оценка прогресса с 2010 г.

Если провести оценку достижений Казахстана с 2010 года в развитии системы ПОО по 5-бальной шкале, то уровню «формулировка политики» отводится 4 балла. Вырабатываемые государством направления развития действительно своевременны и призваны решать как вопросы оперативного регулирования, так и стратегического развития. Единственным спорным моментом остается приверженность развитию дуальной системы обучения на основе опыта Германии, в то время как в условиях Казахстана более применимы практики адаптированной дуальной модели, успешно внедренные в Южной Кореи, Сингапуре, Канаде, Австралии и других странах с развитой системой ПОО.

Уровень «внедрение политики» оценивается выше – в 4,5 балла. Реализуемые государством меры в целом имеют системный характер, используются инновационные формы, в том числе в таком проекте, как колледжи Холдинга «Касипкор» - уникальном казахстанском «ноу-хау» в сфере образования. Вместе с тем реализация политики ограничена сравнительно низким объемом финансирования, отсутствием существенного вклада Национальной палаты предпринимателей, низкой вовлеченностью в процессы развития работодателей.

«Эффективность результатов» может быть по-праву оценена на уровне 4 баллов.

Вышеприведенные данные свидетельствуют о росте удовлетворенности работодателей Казахстана качеством подготовки в системе ПОО и росте трудоустройства выпускников. Эффективность от принимаемых мер при этом ограничена хронической непопулярностью системы ПОО в обществе.

Несмотря на достаточно высокие оценки проводимой политики, система ПОО Казахстана имеет недостаточно высокий потенциал к внедрению перемен. Это связано главным образом с внутренним состоянием системы ПОО (низкооплачиваемый и стареющий преподавательский состав колледжей, не имеющий производственного опыта; устаревающая материально-техническая база и недостаточная оснащенность колледжей), что более подробно представлено в следующих разделах настоящего отчета.

3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, СОЦИАЛЬНЫХ И ПОТРЕБНОСТЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

3.1 Социально-демографические факторы, формирующие спрос на ПОО

Уровень экономического развития, демографическая ситуация в стране и миграционные процессы влияют на эффективную реализацию государственной политики в системе образования.

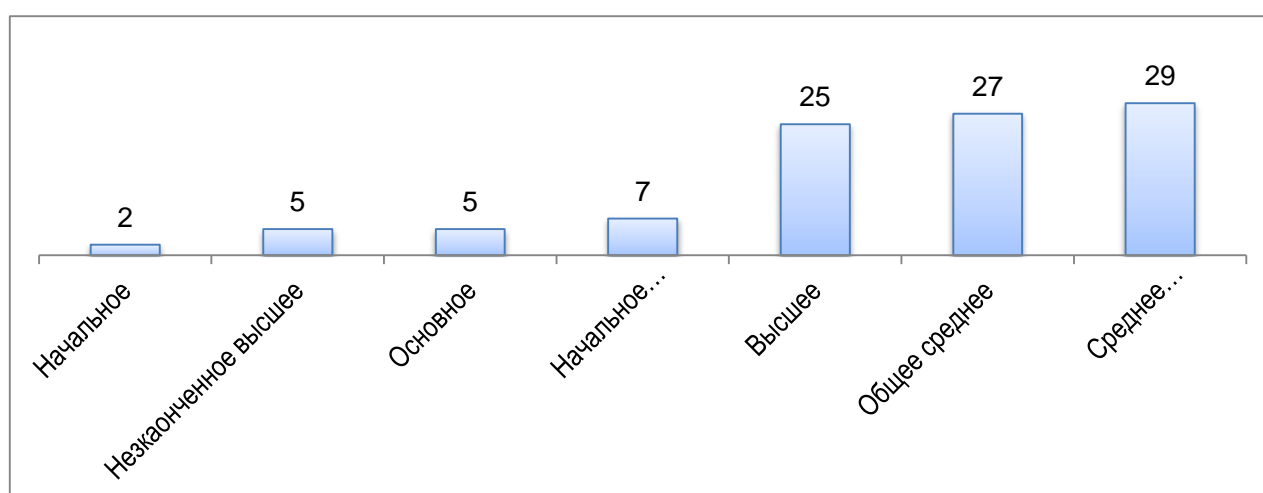
По данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан (КС МНЭ РК) на 1 октября 2013 года население Казахстана насчитывает 17 098 546 человек, из них на начало 2013 года 4 528 011 в возрасте до 15 лет включительно, то есть больше четверти населения (26,5%) составляют дети. По состоянию на сентябрь 2013 года естественный прирост населения составлял 1,11% (на 2012 год 1,42%).

45% всего населения проживает в сельской местности. Высокая плотность доли сельского населения приходится на южные регионы страны – Алматинская, Южно-Казахстанская и Жамбылская области (См. Приложение 5). Соответственно большая доля детей в возрастном цензе от 3-х до 17 лет приходится на вышеперечисленные регионы (См. Приложение 6).

По данным КС МНЭ РК большая доля населения приходится на трудоспособное население – 63,6%, моложе трудоспособного возраста составляет 26,4%, старше трудоспособного – 10,0%. Основная доля населения Казахстана приходится на молодежь возрастной группы 20-24 года – 10%, 25-29 лет – 8,9%, а также детей от 1 до 4 лет – 8,2%.

Уровень общего среднего образования и ниже имеют 34% экономически активного населения республики, профессиональное - 66%, в том числе 25% казахстанцев с высшим образованием³.

График 3.1 Экономически активное население / уровень образования / 2013 год, (в %)



Источник: Данные КС МНЭ РК

³ Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, 2014 год

Таким образом, стабильный рост численности населения позволяет спрогнозировать и учитывать вышеуказанные показатели при реализации государственной образовательной политики и её планировании.

3.2 Удовлетворение потребностей и устремлений отдельных граждан: доступ, участие, прогресс

Доступность ТиПО

Для поступления в колледжи необходимо сдать вступительные экзамены, которые в зависимости от уровня образования абитуриента проводятся в виде собеседования либо тестирования по профильным предметам. Лица, имеющие сертификат единого национального тестирования либо комплексного тестирования абитуриентов текущего года, вступительные экзамены не сдают.

Зачисление в колледжи производится на конкурсной основе. В случаях, если абитуриенты, не получившие бюджетное место, либо у которых отсутствуют финансовые средства для оплаты обучения, остаются не охваченными обучением.

Обучение проводится по месту нахождения колледжа. Иногородним студентам предоставляется общежитие.

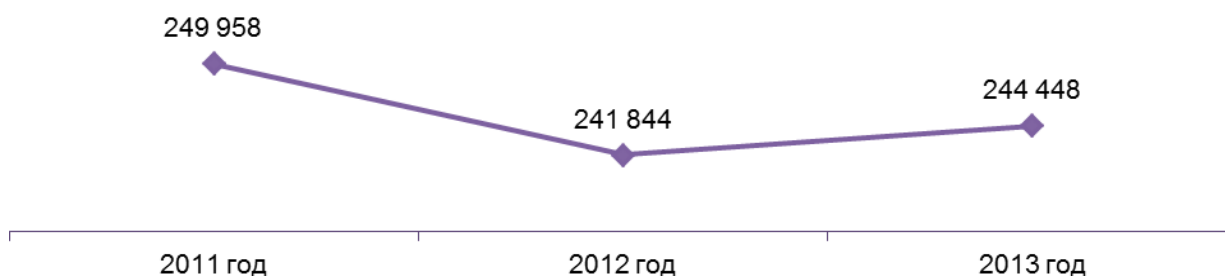
Ограничений по горизонтальному переходу в системе ТиПО нет. По желанию студентов осуществляется перевод с курса на курс, из одной организации образования в другую, с одной формы обучения на другую, с одного языкового отделения на другое, с одной специальности на другую. Перевод обучающегося первого курса допускается по завершению первого семестра по родственной специальности.

Лица, обучавшиеся ранее в организациях образования, могут восстановиться в прежнее или другую организацию образования. Восстановление ранее обучающихся в других организациях образования допускается: при наличии соответствующих учебных групп обучения по курсам и специальностям; при разнице учебных дисциплин - не более четырех дисциплин.

Абитуриентам, желающим поступить после окончания колледжа в высшее учебное заведение (вуз), необходимо сдать комплексное тестирование. По данным МОН РК в 2013 г. число абитуриентов, поступившие на грант в вузы с ТиПО, составило 2653 чел. (3,8%) из 68741 (2012 г. – 3,1%). Статистика по абитуриентам с ТиПО, поступившим в вузы на платной основе, отсутствует.

Для кадрового обеспечения проектов, реализуемых в рамках Госпрограммы форсированного индустриально-инновационного развития на 2010-2014 годы, объем образовательных грантов в 2013 году на подготовку кадров ТиПО увеличен на 2604 единиц.

График 3.2 Студенты, обучающиеся по госзаказу в организациях ТиПО, человек



Источник: Данные МОН РК

Государством предусмотрены размеры квоты приема при поступлении на учебу в организации образования, реализующие профессиональные образовательные учебные программы технического и профессионального, послесреднего и высшего образования, от утвержденного государственного образовательного заказа для граждан из числа инвалидов I, II групп, инвалидов с детства, детей-инвалидов – 1 процент; лиц, приравненных по льготам и гарантиям к участникам и инвалидам Великой Отечественной войны – 0,5 процента; граждан из числа аульской (сельской) молодежи на специальности, определяющие социально-экономическое развитие аула (села) – 30 процентов; лиц казахской национальности, не являющихся гражданами Республики Казахстан – 2 процента; детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 1 процент⁴.

Характеристика принятых студентов в 2013 году показала, что 30,3 % от общего приема составили студенты особой категории. Так, число сельской молодежи составило 91,6% от приема студентов особой категории, сирот и оставшихся без попечения родителей – 36,1%, инвалидов – 1,6%, лиц казахской национальности, не являющихся гражданами РК, – 410 человек 0,7%.

Таблица 3.1 Характеристика приема в колледжи

	01.10.2009	01.10.2010	01.10.2011	01.10.2012	01.10.2013
Принято, всего	210 654	216 705	217 465	204 366	185 930
в т.ч. лица с особыми потребностями	753	979	861	817	918
сироты и оставшиеся без попечения родителей	3 559	3 481	3 471	3 471	3 412
сельская молодежь	49 398	52 147	54 833	54 327	51 663
лица казахской национальности, не являющиеся гражданами РК	950	1 133	515	649	410

* Источник: КС МНЭ РК

Из общего числа выпускников 9-х классов (233 560 чел.) в 2013 году 140 001 человек перешли в 10 класс, что составило 59,9%. По остальным 93 559 выпускникам (40,1%) нет достаточной информации, чтобы с точностью сказать, какой процент из них охвачен дальнейшим обучением либо работой. В том же году прием в колледжи на базе 9 класса составил 103 823 человека, среди которых выпускники текущего года и прошлых лет. Нет возможности увидеть среди этого количества выпускников текущего года. Таким образом, учитывая, что треть поступающих в колледжи составляют студенты из социально незащищенных категорий, то колледжи выполняют социальную задачу - обеспечение государственных гарантий по охвату молодежи обучением и занятостью.

В стране расширяется сеть организаций системы ТиПО, ведущих подготовку кадров из числа лиц с особыми потребностями. По данным Комитета по статистике МНЭ РК контингент данной категории студентов колледжей составляет около 2,5 тысяч человек. Предоставление возможности молодежи с ограниченными возможностями в развитии реализовать свой потенциал и право на получение образования в системе ТиПО все еще требует пристального внимания.

В 2014г. в целях обеспечения доступности ТиПО и увеличение доли охвата молодежи ТиПО Министерством начата работа по совершенствованию законодательной базы в целях предоставления бесплатной первой технической рабочей квалификации.

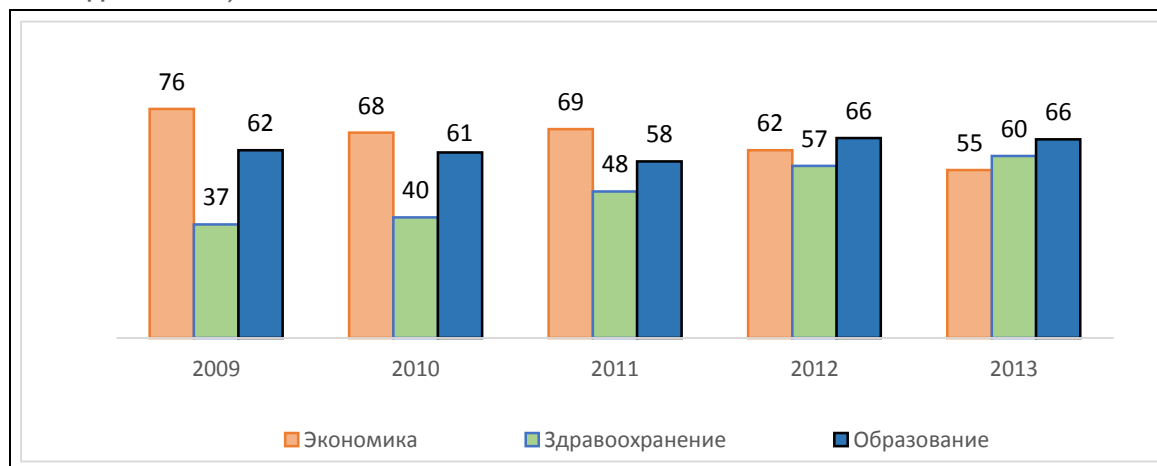
Для решения региональных дисбалансов распределения молодежи в организациях ТиПО начата реализация программы «Серпін – 2050», которая предусматривает обучение выпускников из южных

⁴ Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 февраля 2012 года № 264

регионов в учебных заведениях ТиПО северных регионов. На 2014-2015гг. из республиканского бюджета выделены средства на обучение 1000 студентов. Государственный образовательный заказ распределен в 25 учебных заведениях по 33 востребованным специальностям ТиПО в регионах.

В 2013 году в колледжах обучается 269 586 девушек, что составило 48% от общего числа студентов. Девушки традиционно выбирают профессии учителя, медсестры, финансиста и т.п. Так, 68% от общего количества девушек учатся по специальностям образования (66 178 чел.), медицины и фармацевтики (60 607 чел.), а также сервиса, экономики и управления (55 897 чел.).

График 3.3 Динамика наиболее востребованных девушками специальностей в течение последних 5 лет, тыс. чел.

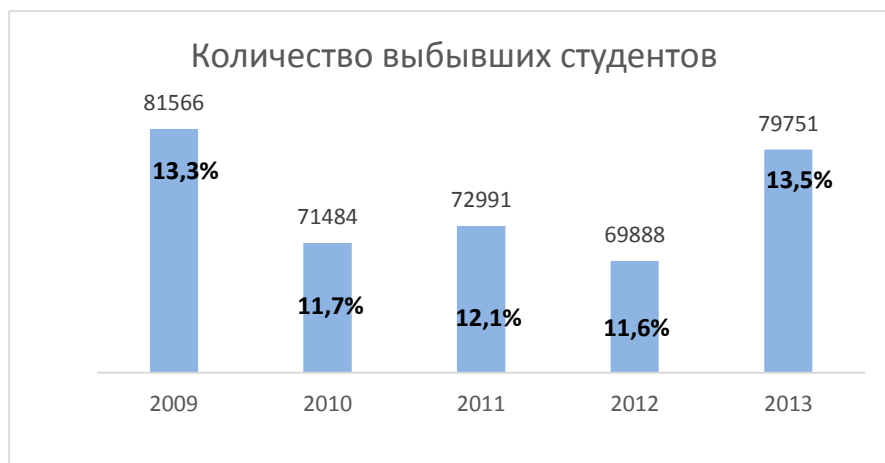


Ежегодно растет число девушек, обучающихся по специальностям здравоохранения и образования. Наблюдается тенденция снижения числа студентов, выбравших специальности экономики.

Согласно Конституции Республики Казахстан каждый гражданин имеет право на свободный выбор рода деятельности и профессии. Таким образом, каких-либо планов в переориентировании образования и выбора профессии в менее «традиционное» не имеется.

Однако, несмотря на предпринимаемые меры, средний показатель выбытия студентов из колледжей в среднем за 5 лет составляет 12,4%. В 2013 году численность выбывших студентов из колледжей до окончания срока обучения по различным причинам в течение предыдущего учебного года составило 79 751 человек. В формах государственной статотчетности не предусмотрена разбивка по причинам отсева.

График 3.4 Динамика количества выбывших студентов из колледжей в течение последних 5 лет.



Источник: КС МНЭ РК

Трудоустройство и рынок труда

Ежегодно растет процент трудоустроенных выпускников колледжей. При этом снижается процент выпускников колледжей, поступающих в вузы.

Таблица 3.2 Трудоустройство выпускников колледжей

	01.10.2010	01.10.2012	01.10.2013
Всего выпускников колледжей	157 325	135 773	116 714
трудоустроено	96 570 (61,4%)	90 602 (66,7%)	82 267 (70,5%)
поступили на обучение в вузы	31 967 (20,3%)	17 220 (12,7%)	10 976 (9,4%)
поступили на обучение в колледжи	2 152 (1,4%)	1 579 (1,2%)	1 120 (1%)
призваны в армию	5 310 (3,4%)	4 155 (3%)	2 872 (2,4%)
выбыли за пределы страны	1 394 (0,9%)	1 347 (1%)	1 023 (0,9%)
подлежат трудоустройству	19 932 (12,6%)	20 870 (15,4%)	18 456 (15,8%)

* Источник: МОН РК

Ежегодно в среднем 20 тысяч выпускников колледжей остаются ничем не занятыми. В целом можно выделить как проблему, отсутствие инструмента для охвата обучением и занятостью выпускников школ, не продолживших обучение, и нетрудоустроенных выпускников колледжей.

Вопросы трудоустройства и успешной социализации молодых людей обозначены в новом программном документе Концепция «Казахстан–2020: путь в будущее» (27 февраля 2013 года). В 2013 году впервые по инициативе Главы государства при Совете по молодежной политике создан Фонд молодежных инициатив, который призван оказать поддержку молодежи страны в реализации социально-значимых проектов и развития молодежного предпринимательства.

В республике функционируют 139 региональных ресурсных центров, нацеленных на объединение усилий бизнеса, институтов гражданского общества и государственных органов по успешной социализации выпускников технического и профессионального образования.

С 2009 года для обеспечения занятости выпускников организаций ТипО ежегодно реализуется программа «Молодежная практика». По информации МЗиСР за 2011-2014 годы на прохождение «молодежной практики» направлено более 32 тысяч выпускников учебных заведений.

Мониторинг данной программы ведется управлениями координации занятости и социальных программ областей. Принципиальное отличие данной программы в том, что молодые люди будут стажироваться непосредственно на предприятиях. Все расходы по содержанию практикантов государство берет на себя.

3.3 Удовлетворение социально-экономических потребностей и требований социальной интеграции

Колледжи осуществляют взаимодействие с образовательными учреждениями, предприятиями, высшими учебными заведениями с целью обеспечения качественного отбора абитуриентов, формирования студенческого контингента и изучения направленности занятости выпускников.

На базе общеобразовательных школ проводятся мероприятия по информированию обучающихся и их родителей о важности выбора будущей профессии, утверждаются планы работы по профессиональной ориентации обучающихся.

Совместно с управлениями образования городов и общественными фондами ежегодно проводятся профориентационные форумы для старшеклассников.

В рамках развития социального партнерства ежегодно неправительственными организациями проводятся мероприятия по профессиональной ориентации воспитанников детских домов.

В 2012 году профессиональные школы и лицеи были преобразованы в колледжи. Тем самым, повысилась привлекательность системы ТипО, так как обучающиеся были отнесены к «студентам». Теперь студенты колледжей получают дополнительную социальную поддержку в виде стипендии и компенсации на льготный проезд. Вместе с этим, появилась возможность для подготовки квалифицированных кадров с присвоением нескольких квалификаций и специалистов среднего звена, сдерживания текучести инженерно-педагогических кадров и привлечения специалистов с производства для работы в колледжах.

В 2013 году количество ученических мест в колледжах было увеличено на 1480 мест. Дополнительно более 800 сельских студентов получили места в общежитиях.

В 2014 году Казахстан присоединился к международной ассоциации WorldSkills, которая является крупнейшим в мире соревнованием профессионального мастерства для молодых людей в возрасте от 16 до 25 лет. Участие в WorldSkills предоставляет возможность повысить престиж профессионального образования, распространить знания и определить эффективность системы профессионального образования. В 2015 году планируется проведение Национального чемпионата Казахстана.

В сентябре 2014 года в Парламент РК внесен законопроект, предусматривающий государственную гарантию предоставления бесплатного первого технического образования. Внедрение гарантированного ТипО планируется проводить поэтапно с 2015 года увеличением объема госзаказа. Это позволит в 2017 году принимать в колледжи на бюджетной основе всех желающих получить профессию. Кроме того, в 2014-2016 годы планируется дополнительно ввести 6270 ученических мест. Будут построены общежития для сельской молодежи на 4530 мест за счет местного бюджета. В городах Астана и Алматы будут построены колледжи мирового уровня, в которых будет обучаться молодежь со всего Казахстана. Будут внедряться школы наставничества с привлечением специалистов с производства. Расширится учебно-производственная деятельность колледжей путем создания мини-заводов, цехов и т.д.

Эти меры повысят привлекательность ТиПО, как для потенциальных абитуриентов (молодежи и взрослого населения), так и для работодателей и инвесторов.

3.4 Реализация политики и оценка прогресса с 2010 г.

Прогресс в реализации государственной политики в области социальной интеграции оценивается на 5 по шкале от 1 до 5 (политика определена, результаты оцениваются на документальной основе).

Предоставление доступности ТиПО, повышение качества ТиПО и престижа обучения, обеспечение трудоустройства выпускников ТиПО будет способствовать незамедлительному реагированию на социально-демографические потребности и требования социальной интеграции.

4. ВНУТРЕННЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ПОО

4.1 Обеспечение качества

4.1.1 Планирование

Система оценки качества нашло отражение в Законе РК «Об образовании» и включает в себя внутренний и внешний мониторинг. Внутренний мониторинг проводится в рамках государственной аттестации и аккредитации организаций образования, оценки образовательных достижений обучающихся. Внешняя оценка качества образования включает в себя процедуры лицензирования, государственной аттестации организаций образования, аккредитации организаций образования, единого национального тестирования, промежуточного государственного контроля, а также процедуры ранжирования организаций образования всех типов и видов и присвоения квалификации, обучающихся в организациях ПОО. Основным регулирующим и контролирующим органом в Национальной системе оценки качества образования является **Комитет по контролю в сфере образования и науки МОН РК**.

Сегодня современный работодатель обеспокоен качеством нанимаемых кадров. В связи с этим, остро стоит вопрос о необходимости качественных изменений в области ПОО. Работодатели имеют в эксплуатации высокотехнологичное оборудование и требуют от работников и выпускников системы ПОО соответствующих знаний и умений.

4.1.2 Оценка и анализ

Индустриально-инновационное развитие экономики страны, соответственно, и происходящие изменения в структуре и содержании рынка труда ставят перед системой ПОО задачи обновления процесса подготовки квалифицированных кадров, обеспечения соответствия требованиям работодателей. Одной из приоритетных задач является совершенствование существующей системы независимой оценки и подтверждения квалификации как одного из основных компонентов национальной системы квалификаций (НКС), включающей также национальную рамку квалификации (НРК), отраслевую рамку квалификации (ОРК) и профессиональные стандарты по специальностям.

В целях повышения качества подготовки специалистов ПОО с 2005 года функционирует АО «РНМЦ», одной из основных задач которого является оценка уровня профессиональной подготовленности и присвоение квалификации (ОУПП). В таблице ниже указано количество участников, прошедших ОУПП с 2006 по 2014 гг.

Таблица 4.1 Количество участников ОУПП с 2006 по 2014 года.

Годы проведения ОУПП (год)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Участники организации ПОО (человек)	362	2496	5576	65222	105552	122671	123483	112613	139558

Источник: данные АО «РНМЦ»

ОУПП – оценка уровня профессиональной подготовленности

и присвоение квалификации

ПОО - профессиональное образование и обучение

Процедурой ОУПП уже охвачено - 87,9% выпускников организаций ПОО, с первого раза в 2014 году ОУПП сдали 89 462 выпускников, что составляет 85%, в то время как Государственной программой развития образования в РК на 2011-2020 годы (ГПРО) предусмотрено прохождение ОУПП к 2015 году с первого раза - 60%.

ОУПП по специальностям состоит из теоретического тестирования по специальным дисциплинам и выполнения практических заданий по уровням квалификации. Практические экзамены проводятся на производственных площадках, лабораториях, мастерских или учебных центрах, оснащенных необходимым оборудованием по каждой специальности. НОК и присвоением квалификации РНМЦ охвачены основное количество выпускников ПОО и лица, самостоятельно освоившие профессию.

Однако оценка и присвоение квалификации со стороны РНМЦ основано на стандартах ГОСО. Разработанные тесты не всегда позволяют проверять и оценивать уровень знаний учащихся. Тестирование состоит из 100 вопросов, разработанных в соответствии с учебными программами, и на это отводится всего 150 минут, и в отличие от устного или письменного экзамена, учащийся **не имеет достаточно времени для проведения** аналитического анализа. **ОУПП не всегда соответствуют современным требованиям** развития производства, предъявляемым к казахстанским работникам со стороны иностранных компаний-работодателей, что влечет за собой не востребованность выдаваемых сертификатов при трудоустройстве. При проведении практического тестирования участвует **недостаточное количество** представителей НПП РК.

Теоретические и практические задания, разработанные на основе текущих учебных материалов, имеют разный уровень качества. Также наблюдается **несоответствие экзаменационных заданий специфике** профессии выпускника. К примеру, в сборниках тестов и заданий по специальности «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта» содержатся вопросы и задания, требующие от учащихся знаний по автомобилям моделей ГАЗ 53, ЗИЛ 130 и других, несмотря на то, что данные модели сняты с производства. Учебные заведения вынуждены лавировать между требованиями НОК и жесткими требованиями рынка труда, соответствие которым является гарантией и основой для успешного трудоустройства выпускников организаций ТипО.

Система ПОО находится в процессе модернизации. Уровень материально-технического и кадрового обеспечения организаций ПОО зачастую резко различается, что в результате приводит к разному уровню качества подготовки специалистов по одной и той же специальности. Наблюдается выпуск специалистов с разным уровнем компетенции, обученных как на устаревшем, так и на современном инновационном оборудовании. Быстро устаревающие в условиях модернизации системы ПОО и меняющихся потребностей экономики требования ГОСО, на которых основаны существующие экзаменационные задания НОК, создают отрицательные стимулы к модернизации организаций ПОО, внедрению нового оборудования и содержания образования.

Основным недостатком текущей системы оценки является недостаточная вовлеченность работодателей и их ассоциаций.

4.1.3 Ситуация сертификации в разрезе регионов

В регионах преобладает сертификация о прохождении курсов без присвоения квалификации. Например, такая сертификация широко распространена и проводится **на базе предприятий** (Горно-обогатительный комбинат АО «СНПС-Актобемунайгаз»), **на базе учебных центров при предприятиях** (Учебный центр «Шелл»), а также **при отраслевых учебных центрах** (Единый центр развития персонала АО НК «КазМунайГаз»). Кроме того, сертификацию проводят **зарубежные организации** с выдачей сертификата международного образца (ТОО «Кнауф-Гипс «Капчагай»). Однако, такая сертификация проводится **вне стандарта ISO 17024** «Управление трудовыми ресурсами. Органы по подтверждению соответствия персонала. Требования», носит либо корпоративный характер, либо узковедомственный. Сертификаты подтверждают повышение квалификации, но не присвоение квалификации.

По данным МОН РК при ассоциациях и крупных предприятиях осуществляют деятельность 64 учебных центров. Из них 16 учебных центров при АО ФНБ «Самрук-Казына», обслуживают работников компаний по 7 отраслям экономики, 17 учебных центров при отраслевых ассоциациях,

открытых совместно с НПП РК и 31 учебным центром в 12 регионах республики при остальных предприятиях.

Также, в целях передачи процедуры оценки квалификации с 2012 года в пилотном режиме на базе отраслевых ассоциаций были созданы **6 независимых центров** (нефтегазовая, горно-металлургическая, туристическая отрасли, машиностроение, строительство и жилищно-коммунальное хозяйство, ИКТ). Однако данные центры не прошли процедуру аккредитации в Национальном центре аккредитации Комитета технического регулирования и метрологии МИР РК на соответствие национальному стандарту СТ РК ISO/IEC 17024-2012. Расходы центра на аккредитацию составляет более 3,5 млн. тенге, а также есть дополнительные расходы на пост-аккредитацию. Целевых средств на аккредитацию в центры в ассоциациях нет. Также отсутствует нормативная и методологическая база, отсутствуют эксперты с области сертификации персонала. В дальнейшем планируется передача процедуры сертификации выпускников учебных заведений ПОО создаваемым центрам. Помимо выпускников и работников производства, центры также будут охватывать категорию лиц, самостоятельно освоивших профессию и иностранных граждан. Средства по оценке выпускников будут покрываться за счет учебных заведений ПОО.

4.1.4 Аттестация педагогического персонала системы ПОО

Аттестация педагогического персонала системы ПОО проводится в соответствии с Приказом и.о. Министра образования и науки РК от 7 августа 2013 года № 323. Аттестация проводится с целью **определения соответствия педагогического работника** и приравненных к ним лиц квалификационным требованиям на основе оценки его профессиональной компетентности, а также для обеспечения единого подхода при проведении аттестации педагогических работников организаций образования.

Аттестация педагогического работника является **основанием для начисления** соответствующих доплат педагогическим работникам организаций образования, утвержденным постановлением Правительства РК от 29 декабря 2007 г. № 1400 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Согласно дополнениям, внесенным в Постановление была установлена **доплата к должностному окладу** учителей организаций образования, реализующих учебные программы начального, основного и общего среднего образования, прошедших курсы повышения квалификации по программам НИШ и получившим сертификаты соответствующего уровня: 3 уровень – 30% от должностного оклада, 2 уровень – 70% от должностного оклада, 1 уровень – 100% от должностного оклада.

Приказом МОН РК от 4 января 2013 г. №1 утверждена Инструкция по организации повышения квалификации педагогических кадров, в которой определены условия отбора и приема на курсы повышения квалификации педагогических кадров по учебным программам НИШ третьего (базового), второго (основного), первого (продвинутого) уровней.

Данная Инструкция определяет организации образования, реализующие уровневые программы. Для проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц на присвоение (подтверждение) квалификационных категорий создаются аттестационные комиссии в организациях образования, районных (городских) отделах, управлениях образования областей, городов Астана и Алматы, в уполномоченном органе в области образования (для республиканских подведомственных организаций), в уполномоченных органах соответствующей отрасли. Педагогический работник проходит аттестацию на присвоение (подтверждение) квалификационных категорий не реже одного раза в пять лет.

4.1.5 Аккредитация учреждений и программ ПОО

Аккредитация учреждений и программ ПОО проводится с целью предоставления объективной информации о качестве образовательных услуг независимыми аккредитационными органами, включенных в Национальный реестр 1. Различают институциональный (аккредитация всей организации образования в целом) и специализированный (аккредитация отдельных образовательных программ) виды аккредитации. Аккредитация проводится на основании самооценки организации ПОО путем внешней оценки и завершается решением Аккредитационного Совета о выдаче или отказе в аккредитации. Таким образом, этапы и механизмы аккредитации идентичны государственной аттестации.

Аккредитация проводится на добровольной основе и не является обязательной процедурой. Контроль деятельности самих аккредитационных органов находится в ведении МОН РК, требования к аккредитационным органам включают в себя, в том числе необходимость полного или ассоциированного членства в международных сетях обеспечения качества образования (INQAANE, ENQA, APQN,) и международных соглашений о сотрудничестве.

В ГПРО РК на 2011-2020 годы четко прописаны целевые индикаторы, где в 2015 году доля колледжей, прошедших процедуру национальной институциональной аккредитации должна составить 10%, а к 2020 году – 30%. На сегодняшний день, по данным НКАОКО 11 учреждений ПОО прошли аккредитацию, что составляет около 1,3%. 13 образовательных программ в 3 колледжах были аккредитованы в системе ПОО, тогда как 501 образовательных программ образовании высшего образования были аккредитованы в НААР, 480 в НКАОКО.

Аккредитация учебных заведений ПОО является дорогостоящим процессом (3-5 млн. тг.). Учебные заведения ПОО проходят аккредитацию за счет собственных средств, и из местного бюджета финансирование не предусмотрено. Мотивацией для прохождения процедуры аккредитации для учебного заведения служит **повышение имиджа и узнаваемости**. Однако, в связи с **отсутствием в ПОО системы ранжирования** учебных заведений, где будет указана отметка аккредитации и обязательства со стороны государства, вопрос остается открытым, и в отношении колледжей, не прошедших аккредитацию не будут применяться меры воздействия.

Необходимость аккредитации в Казахстане была обусловлена выполнением соглашений между странами ЕврАзЭС и СНГ, в соответствии с которыми **взаимное признание дипломов** высших и средних профессиональных учреждений проводится только для выпускников аккредитованных вузов и колледжей. Другой причиной является **сотрудничество с международными сетями по качеству образования** для обмена информацией и разработки сопоставимых критериев и процедур.

4.1.6 Квалификации

Вопросы внедрения национальной системы квалификации в Республике Казахстан находится на начальной стадии развития. Национальная рамка квалификации (НРК) выстроена на основе европейской рамки квалификаций и утверждена совместным приказом МЗСР РК и МОН РК (МТСЗН РК от 24 сентября 2012 года № 373-ө-м и МОН РК от 28 сентября 2012 года № 444). НРК состоит из 8-ми уровней согласно уровням образования. Совокупность компонентов определяет **набор результатов** образования. НРК служит **основой** для разработки отраслевых рамок квалификаций (ОРК).

Участие работодателей в системе подготовки кадров ограничено в силу объективных и субъективных причин. По данным проведенного Всемирным Банком опроса, в 2013 году 13,3% работодателей считают некачественность выпускников учреждений ПОО как основное препятствие. Для сравнения в 2009 году этот показатель достигал 50,1%. «Молодость» экономики и казахстанских отраслей ведут к тому, что работодатель «эволюционно» не дорос до содействия в развитии трудовых ресурсов. В сознании среднего работодателя попытки государства вовлечь его в

развитие трудовых ресурсов воспринимается как административное давление. С учетом неудовлетворенности качеством подготовки выпускников колледжей работодатели не заинтересованы и не готовы размещать финансирование, не умеют участвовать в развитии системы «интеллектуально» через определение собственных потребностей, разработку квалтребований к специалистам, обучение студентов на собственной базе и в других процессах.

4.2 Политики по преподавателям и руководителям системы ПОО

В 2013 году численность инженерно-педагогических работников (ИПР) составила 45 684 ч., из них 36 168 преподавателей общих и специальных дисциплин, 6 038 мастеров производственного обучения, 4 478 административных кадров, менеджеров и руководителей ПОО. В организациях ПОО **недостаточно преподавателей** высокой квалификации, при этом под высокой квалификацией надо понимать **наличие опыта работы на производстве и актуальные знания из отрасли.**

Динамику развития повышения квалификации ИПР с основными игроками в пятилетнем периоде можно посмотреть в таблице. Как видно из таблицы, с 2010 года количество преподавателей, повысивших квалификацию, постоянно растет.

Таблица 4.2 Сведения о повышении квалификации ИПР (2010-2014 года)

№	Отчетный период	Всего	Прошли курсы повышения квалификации				
			в МЦ	в РИПКСО	в ОблИПК	в зарубежных центрах	в других учебных центрах
1	2010	5 679	1 000	300	3 860	51	468
2	2011	5 259	1 000	300	3 595	39	325
3	2012	6 382	1 172	300	2 500	188	2 222
4	2013	6 656	1 000	300	3 536	149	1 671
5	2014	6 560	1 000	300	3 565	192	1 503
	Всего	30 536	5 172	1 500	17 056	619	6 189

Источник: данные АО «РНМЦ»

МЦ – межрегиональные центры

ИПР – инженерно-педагогические работники

ОблИПК – Областные Институты повышения квалификации

РИПКСО – Республиканский институт повышения квалификации

руководящих и научно-педагогических работников системы образования РК

Всего в 2014 учебном году прошли повышение квалификации 6 560 человек или 22,4% ИПР от общего количество ИПР государственных учебных заведений ПОО – 29 278 чел. За счет средств РБ в 2014 году прошли повышение квалификации 1 032 инженерно-педагогических работников, в т.ч. 32 ИПР за рубежом. Кроме того, через АО «Өрлеу» проходит повышение квалификации 3300 ИПР, в том числе 300 руководителей.

В таблице ниже приведены данные по ИПР, прошедших стажировку на базе предприятий. Стажировка ИПР организуется в рамках подписанных соглашений между учебными заведениями и социальными партнерами, и находится в ведомстве местных исполнительных органов, где сроки и условия оговариваются индивидуально. Как видно, наибольшее количество ИПР прошли стажировку в ЮКО (459) и Карагандинской областях (441), тогда как в СКО и Алматинской областях, показатель всего лишь 21 и 23 соответственно. В остальных областях динамика распределена равномерно.

Таблица 4.3 Количество преподавателей прошедших стажировку на производстве (2014 год)

Регион	В отечественных компаниях	В иностранных компаниях	На производстве
Республика Казахстан	2431	96	2527
Акмолинская	125	0	125
Актюбинская	41	0	41
Алматинская	23	0	23
Атырауская	176	2	178
Западно-Казахстанская область	60	24	84
Жамбылская	197	0	197
Карагандинская	425	16	441
Костанайская	108	0	108
Кызылординская	101	0	101
Мангистауская	99	38	137
Южно-Казахстанская область	459	0	459
Павлодарская	202	7	209
Северо-Казахстанская область	21	0	21
Восточно-Казахстанская область	100	0	100
г.Астана	171	9	180
г.Алматы	123	0	123

Источник: данные ИАЦ

В целом, наблюдается положительная тенденция качества организации повышения квалификации. Например, в 2014 году на повышение квалификации 177 преподавателей и менеджеров для создания кадрового резерва НАО «Холдинг «Кәсіпқор» в рамках государственного задания были привлечены, как казахстанские эксперты, так и зарубежные партнеры как PearsonEducationLtd. (Великобритания), TAFE (Австралия), GIZ (Германия). Далее обученные преподаватели и менеджеры будут распространять полученные знания по методу каскадной трансляции на другие организаций ПОО.

Вместе с тем, стоит отметить также и проблемные вопросы. Проводимое повышение квалификации дает **только теоретическую базу** (педагогика, ИКТ навыки, новые методы обучения, направления государственной политики по развитию ПОО и т.п.). А улучшение практических навыков остается в стороне. 3 тысячи (6,5%) высококвалифицированных ИПР ежегодно уходят на производство в связи с низкой оплатой труда. К примеру, по данным АРКС, средний размер зарплаты преподавателя ПОО составляет 57 000 тенге (согласно Постановлению правительства РК №1400 от 29 декабря 2007 года), тогда как средняя зарплата на производстве 140 000 тенге (нефтяная отрасль - 311 840 тг., строительство и ЖКХ - 111 496 тг., сфера ИКТ: 143 704 тг.). В целях решения данной проблематики разрабатываются различные модели классификации ИПР ПОО. К примеру, новая модель повышения квалификации ИПР, разработанная НАО «Холдинг «Кәсіпқор», предусматривает изменение системы оплаты труда для преподавателей, прошедших сертификацию по подтверждению квалификации. Модель охватывает 7 модулей подготовки ИПР с 4-мя квалификационными уровнями ранжирования. Планируется разработать критерии к

преподавателям и разбить существующее количество ИПР на такие категории, как преподаватель-стажер, преподаватель, старший преподаватель и преподаватель-методист, **с соответствующей сеткой оплаты**. Подготовка кадров новой формации будет включать языковую подготовку, овладение рабочей квалификацией, подготовку по специальности, практику в колледжах мирового уровня, стажировку на предприятии и курса по дидактике и педагогике.

Также, еще одной немаловажной проблемой является **старение преподавательского состава**. Так, ИПР в возрасте от 55 до 63 лет в 2010 году составил 6,8 тыс. чел., а в 2013 году 7,8 тыс. чел., доказывая тем самым увеличение на 1 тыс. ч. или 14,7%.

4.3 Преподавание и обучение

По сведениям местных исполнительных органов в 2014 году в рамках заключенных 28 546 соглашений между учебными заведениями и компаниями работодателей, 230,8 тыс. студентам учебных заведений ПОО были предоставлены рабочие места для прохождения практики. 4 473 чел. обучались за счет средств компании с выделением стипендии и предприятиями было оказано помощь в материально-техническом оснащении учебных заведений ПОО на 147 млн. тг. Также, в рамках дуального обучения были заключены 1724 соглашений. За счет средств работодателей обучаются и получают стипендию 5 194 студентов, что составляет 1,0% от общего количество обучающихся учебных заведений ПОО.

Эффективное укрепление материально-технической базы учебных заведений ПОО также возможно при внедрении элементов дуального обучения, которые на сегодняшний день внедряются в 280 колледжах. Например, в Актыбинской области - 131, Жамбылской области - 123, Павлодарской области – 888 соглашений с такими крупными предприятиями, как АО «Национальная компания Қазақстан Теміржолы» и т.д.

Вопросы содействия в укреплении МТБ, расходования средств спонсорской помощи, поступающей от родителей учащихся, оказания помощи в проведении социально-культурных, оздоровительных мероприятий, в организации производственной практики, содействия в улучшении бытовых условий, в трудоустройстве выпускников также рассматриваются на заседаниях **попечительских советов**, в состав которых с 2014 года вошли представители РПП.

Совместно с местными исполнительными органами проводится работа по закреплению шефства крупных компаний, предприятий за колледжами в форме доверительного управления. Так, в Кызылординской области подписаны с колледжами договора о шефстве с такими предприятиями, как АО «АзияАвто», ОЮЛ «Ассоциация строителей Кызылординской области», ТОО «K Group» при содействии РПП Кызылординской области.

В 7 регионах предприятиями были выделены средства на укрепление МТБ на – сумму 263 251 тыс. тенге. Например, ТОО ИП «БорусанМакина Казахстан» Карагандинскому политехническому колледжу выделило 1200 тыс. тенге, Корпорация «Казахмыс» для ЧУ "Политехнический колледж корпорации «Казахмыс» выделило 13 748 тыс. тенге.

Не смотря на положительную тенденцию, сумма, выделенная социальными партнерами на укрепление материально-технической базы учебных заведений ПОО составила всего лишь 0.15% от суммы, выделяемых государством на подготовку кадров системы ПОО.

4.3.1 Содержание обучения

В Республике Казахстан действует Государственный общеобязательный стандарт образования (ГОСО) соответствующих уровней образования как единый документ для всех уровней образования, утвержден Постановлением Правительства РК № 1080 от 23.08.2012 г.

ГОСО определяет совокупность общих требований по каждому уровню образования к содержанию образования, максимальному объему учебной нагрузки обучающихся и уровню подготовки обучающихся.

Данный документ внедрен с внесением изменений в Закон «Об образовании» (п.6 ст. 5) от 24 октября 2011 г. До 2012 года в системе ПОО действовали ГОСО по специальностям согласно Классификтору профессий и специальностей ПОО.

С 2013 учебного года внедряются в учебный процесс поэтапно новый нормативный образовательный документ «Типовой учебный план и образовательная учебная программа по специальностям ПОО».

Типовые учебные планы и образовательная учебная программа по специальностям ПОО содержат требования к уровням подготовки обучающихся по квалификациям, типовой учебный план и содержание образовательных программ.

По результатам 2014 года, были разработаны типовые учебные планы и образовательные учебные программы по 207 специальностям ПОО, интегрированные образовательные программы по 70 специальностям, 2 366 типовых учебных программ по дисциплинам профессиональной подготовки и 1 560 наименований учебной литературы.

При разработке рабочих учебных планов на основе типовых учебных планов учебные заведения ПОО имеют право внести собственные корректировки и изменять до 25 % объема учебного времени для циклов и дисциплин при сохранении суммарного объема учебного времени, отведенных на освоение профессиональной учебной программы.

Также организации образования имеют право для удовлетворения личностных наклонностей студентов в сфере профессиональных интересов и дополнительные **требования (работодателя) заказчика** подготовки кадров по данной специальности изучать дисциплины определяемые организацией образования с необходимым объемом учебного времени.

Однако, образовательные программы, разработанные на основе ГОСО, не в полной мере отражают требования работодателей. Актуальность учебной программы и учебного плана ПОО оценивается как удовлетворительно.

В целях актуализации образовательных программ возникает необходимость разработки образовательных программ на основе профстандартов и обучения специалистов самой методике разработки. Доля модульных программ, разработанных на основе профстандартов, составляет всего лишь 5%. Совместно с Всемирным Банком 764 специалистов обучено методике разработки образовательных программ на основе профстандартов. Однако, в условиях отсутствия профстандартов разработанных на конкретные профессии **проблематично разрабатывать новые образовательные программы**. Незатронутой остается проблема **актуальности учебных материалов и учебников**. Поскольку образовательные программы являются **основой** для всего учебного процесса (доля практики, квалификация преподавателей, оборудование и другое) **все программы необходимо будет пересмотреть** на соответствие новым профстандартам.

Также, в целях апробирования в стране реализуются различные проекты по **внедрению дуального образования** в пилотных организациях ПОО. Изучение мирового опыта показывает, что образовательная программа дуального обучения, как правило, предусматривает изучение теоретических занятий в объеме 20-30% на базе колледжа, практики - 70-80% от общего обязательного учебного времени на базе предприятий.

Так, АО «РНМЦ» реализуются 2 пилотных проекта. В целях создания **казахстанской модели дуального обучения** 25 колледжей были отобраны на основе результатов исследований

состояния внедрения дуального обучения, проведенных МОН РК и АО «РНМЦ». Данные колледжи были отобраны на основе ряда критериев, таких как наличие опыта многолетнего сотрудничества с предприятиями в области подготовки кадров, потребность социальных партнеров колледжей в квалифицированных рабочих и специалистах среднего звена, наличие заявок социальных партнеров на подготовку кадров, а также наличие соответствующей МТБ колледжа и «обучающего предприятия». Колледжами были разработаны экспериментальные рабочие учебные планы по специальностям в соответствии с требованиями ГОСО, предусматривающие обновление содержания ПОО с **учетом требований производства** и работодателей, организацию и проведение ПОО на базе социального партнера, обучение студентов организаций ПОО от «практики» к «теории».

Другой проект «Внедрение дуального обучения в Республике Казахстан» реализуется в соответствии с Соглашением по внедрению дуального обучения между МОН РК и Германским обществом по международному сотрудничеству (GIZ) от 1 апреля 2013 года (проект рассчитан на 2013-2016г.г.). По данному проекту в целях изучения и адаптации в **Казахстане модели дуальной системы обучения Германии** на площадках 4 экспериментальных колледжей в пилоте были отобраны специальности технического профиля. Были разработаны развернутые образовательные программы (перечень и трудоемкость модуля, порядок их изучения, виды учебных занятий и формы контроля) на основе немецких адаптированных образовательных стандартов, которые подготовлены **на основе немецких профессиональных стандартов** по специальностям.

4.3.2 Профориентация

Внедрение системы профориентации имеют **фрагментарный характер**. С 2012 года ТОО «НурБагдар» реализует проект по практическому внедрению профориентационных практик в школах. На сегодняшний день протестировано и проконсультировано более 50 тыс. школьников старших классов средних учебных заведений, в том числе в г. Алматы, Астаны, в городах и сельской местности - ЮКО, ЗКО, ВКО, СКО, Алматинская, Актюбинская, Атырауская, Жамбылская, Карагандинская, Костанайская, Мангистауская, Павлодарская области.

В 2014 году в рамках государственного заказа реализованы 2 проекта. В рамках данных проектов создан сайт www.mamandyq.kz о профориентационной работе, проведено более 50 профориентационных встреч с учащимися 9-11 классов во всех регионах страны.

Кроме того, было подготовлено методическое пособие с выработанными рекомендациями по наиболее эффективным формам, методам и способам проведения профориентационной работы.

В рамках проводимой работы за 2013-2014 учебный год вышеуказанными мероприятиями по республике было охвачено более 140 тысяч учащихся 9-11 классов.

МЗСР РК совместно с МОН РК разработаны и утверждены Методические рекомендации по проведению профориентации среди учащихся 9-х и 11-х классов.

Международным центром образования EDTECH-KZ с 2012 года впервые проведены два крупных мероприятия в новом формате: фестивали выбора профессии для учащихся выпускных классов в г. Алматы и Мангыстауской области, где охвачены были более 200 000 учащихся 9,10,11 классов. Проведены профориентационные семинары для заместителей директора школ по воспитательной работы, психологов и учителей информатики г. Алматы, Мангыстауской, Атырауской и Северо-Казахстанской областях. Разработана рабочая тетрадь для учащихся выпускных классов «Азбука выбора профессии».

Показательным примером является создание системы профориентационной работы в регионах.

В Восточно-Казахстанской области с 2012 года при Управлении образования создан Центр технического и профессионального образования и подготовки кадров. Данный центр выполняет

координирующую роль между органами занятости, образования, бизнеса. В результате эффективной профориентационной работы в городах и районах Восточно-Казахстанской области функционируют 14 профкабинетов, реализуется собственная модель независимой сертификации выпускников колледжей по рабочим профессиям, которая стимулирует повышение качества подготовки и обеспечивает конкурентоспособность выпускников ТипО на рынке труда.

Положительный опыт имеется в Карагандинской области. Для повышения мотивации к получению рабочей профессии в области с 2012 года осуществляется внедрение модели непрерывного профессионального образования на основе ранней профориентации.

Кроме того, в качестве информационного источника по профориентации разработано приложение для мобильных устройств «Навигатор профессий».

В Ресурсном центре Управления образования города Алматы создан профориентационный комплекс. В данном комплексе имеются электронные киоски с информацией о колледжах и вузах города.

Кроме этого, Управлением образования города Алматы определены 16 школ, на базе которых открываются кабинеты профориентации.

4.3.3 Учебный процесс

Процесс обучения по-прежнему регулируется ГОСО, который устанавливает сроки учебного года и нормативные сроки освоения образовательной программы, регулирует долю практического обучения и неизменяемой части программы. Для удовлетворения **личностных наклонностей студентов** в сфере профессиональных интересов и **дополнительные требования (работодателя) заказчика** подготовки кадров по данной специальности изучать дисциплины определяемые организацией образования с необходимым объемом учебного времени.

Ограниченных успехов удалось добиться во внедрении дуальной системы обучения. Теория по-прежнему превалирует над практикой (формально в той или иной форме элементы дуального обучения получили распространение в 174 колледжах с охваченным контингентом из 45 878 студентов по 83 специальностям на основе 2 930 договоров с 2 108 предприятиями республики).

4.4 Эффективность использования ресурсов

Сопоставительный анализ расходов РБ и МБ за 2013 год по уровням образования демонстрирует неравномерность финансирования из данных источников. Так, например, общее среднее образование получает дотацию в основном из МБ – 59,15%, тогда как из РБ приходится всего 11,4%. Система ПОО получает практически равнозначную долю, как из местного, так и республиканского бюджета (РБ - 6,7%, МБ - 7%). Как видно из таблицы, бюджетные расходы на развитие ПОО самые **низкие** в сравнении с другими уровнями казахстанского образования и значительно ниже в сравнении с зарубежными странами.

Таблица 4.4 Расходы РБ и МБ по уровням образования (2013 год)

Расходы	ДВО	ОСО	ПОО	ВПО	Прочие программы образования
Республиканский Бюджет (%)	7,8	11,4	6,7	31,9	42,2
Местный бюджет (%)	11,7	59,1	7,0	-	22,1

Источник: данные МОН РК

ВПО – Высшее и послевузовское образование

ДВО – Дошкольное воспитание и обучение

МБ – Местный бюджет

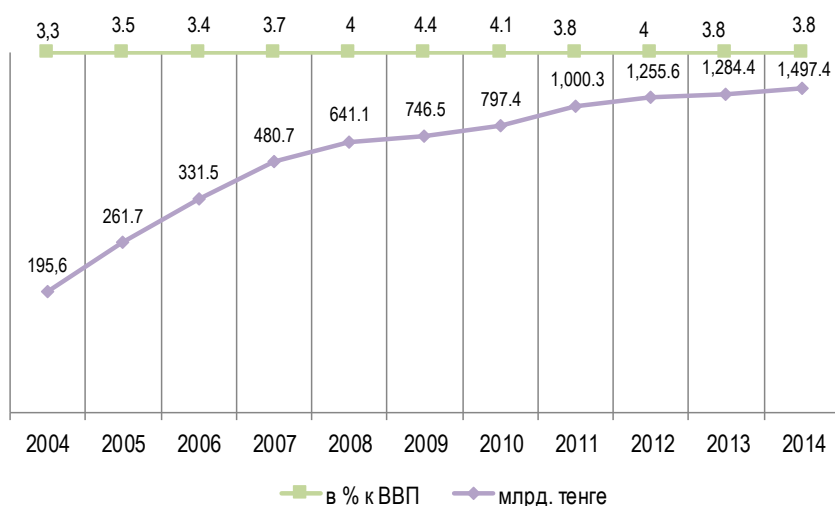
ОСО – Общее среднее образование

ПОО – Профессиональное образование и обучение

РБ – Республиканский бюджет

Динамика расходов госбюджета на образование в Республике Казахстан имеет положительную тенденцию. В таблице ниже указаны расходы госбюджета на образование с 2004 по 2014 года. Если 10 лет назад было выделено всего лишь 195,6 млрд. тг., то в 2009 году этот показатель достиг 746,5 млрд. тг., а в 2014 году на образование выделено 1 497,4 млрд. тг. В процентном соотношении к ВВП если в 2004 году показатель составил 3,3%, то в 2014 году она выросла на 3,8%.

График 4.1 Динамика расходов госбюджета на образование в Республике Казахстан (2014 год)



Источник: данные МОН РК

ВВП – Внутренний валовой продукт

4.5 Реализация политики и оценка прогресса с 2010 года

С 2010 года большое внимание, уделяемое потребностям рынка труда в навыках, привело к большому количеству инноваций и изменений. Важными аспектами развития было повышение гибкости колледжей и внедрение подходов дуального обучения. В конце 2014 года была одобрена дорожная карта по внедрению дуальной системы, которая должна определить условия внедрения подходов дуального обучения, а также оказать содействие разработке нормативно-правовых и институциональных механизмов. Следует отметить, что большинство примеров успешного опыта наблюдаются на крупных предприятиях и колледжах, которые, как правило, уже имели длительный опыт совместного сотрудничества. Опыт вовлечения малых и средних предприятий более ограничен и только начинает развиваться. Можно ожидать, что в ближайшие годы многие колледжи будут продолжать работать по более традиционной схеме, поэтому необходимо дальнейшее изучение и развитие подходов обучения на рабочем месте в разных контекстах.

Дальнейшее развитие дуального подхода и обучения на рабочем месте требует квалифицированных преподавателей и мастеров с большим практическим опытом. За прошлые годы система повышения квалификации доказала способность вовлечь большое количество работников системы ПОО. Однако, обучение делает слишком большой уклон на теоретические знания, с ограниченным уклоном на практические навыки. Более того, ограниченное количество курсов нацелено на руководителей учебных заведений и преподавателей, чтобы подготовить их наилучшим образом к использованию дополнительной автономии колледжей и активному развитию партнерств с предприятиями.

Акцент на профессиональное развитие кадров системы ПОО является одним из элементов улучшения качества ПОО. Однако, умение привлечь и удержать квалифицированные кадры связано также с конкурентоспособной заработной платой и признанным престижем профессии в сфере ПОО.

5. УПРАВЛЕНИЕ И ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ

5.1 УПРАВЛЕНИЕ И ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ПОО

5.1.1 Национальный уровень

Министерством образования и науки Республики Казахстан осуществляет руководство в сфере образования и науки, защиты прав детей и молодежной политики в Казахстане. Реализует государственные программы развития образования и стратегические планы развития системы образования, которая утверждается Правительством РК. Для координации государственной политики в области развития трудовых ресурсов и координации работы по обеспечению отраслей экономики квалифицированными кадрами на Национальном уровне при Правительстве РК действует Национальный совет по подготовке профессионально-технических кадров (консультативно-совещательный орган). Основная цель Национального совета решение ключевых задач по развитию трудовых ресурсов, подготовки кадров для всех отраслей экономики.

РК. При Министерстве образования и науки Республики Казахстан действует Департамент модернизации профессионально-технического и послесреднего образования (далее-Департамент), который отвечает за формирование и реализацию единой государственной политики в области технического и профессионального, послесреднего образования. Создает нормативные правовые условия для обеспечения соблюдения конституционных прав и свобод граждан в области технического и профессионального, послесреднего образования и т.д. На Национальном уровне из республиканского бюджета на конкурсной основе выделяется государственный образовательный заказ на подготовку востребованных кадров.

При Департаменте функционируют подведомственные организации Акционерное общество «Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и повышения квалификаций», Некоммерческая акционерное общество «Холдинг «Касипкор».

Акционерное общество «Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и повышения квалификаций» - основной деятельностью является организация и проведение оценки уровня профессиональной подготовленности (ОУПП), развитие содержания ТиПО, развития партнерства и международных связей, исследование проблем развития ТиПО, учебно-методическое обеспечение организаций ТиПО.

Некоммерческая Акционерное Общество «Холдинг «Касипкор» основной миссией, которого является подготовка конкурентоспособных профессионалов высочайшего класса для удовлетворения потребностей рынка труда в высококвалифицированных специалистах технических специальностей и инновационного развития страны. В сеть Холдинга войдут 2 новых колледжа в городах Астана, Алматы мирового уровня (ведется строительство). 4 межрегиональных центра в городах Атырау, Усть-Каменогорск, Экибастуз и Шымкент. 10 партнерских колледжей из числа государственных организаций ТиПО.

Министерство взаимодействует с Министерством здравоохранения и социального развития Республики Казахстан в вопросах разработки НСК, ОРК, ПС (Национальная система квалификаций, Отраслевая рамка квалификаций, Профессиональный стандарт), а также в вопросах трудоустройства совместно с Центрами занятости населения и определения потребности в квалифицированных кадрах.

Вместе с тем, на национальном уровне действует Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен», которая создана 9 сентября 2013 года с целью формирования благоприятных условий для развития предпринимательства на основе эффективного партнёрства бизнеса и власти. На национальном уровне она может вносить предложения в Правительство в вопросах развития бизнеса и подготовки востребованных кадров, по внесению изменений и дополнений в нормативную правовую базу.

Отраслевых государственных органах действуют Отраслевые советы - по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров координируют работу по обеспечению отраслей экономики квалифицированными кадрами. В состав отраслевых советов входят: отраслевые министерства, ассоциаций, объединений работодателей, компаний, объединения работников отрасли. На национальном уровне вносят предложения в Национальный совет для рассмотрения ключевых вопросов по отраслям экономики.

5.1.2 Региональный уровень

Местные исполнительные органы Акиматы областей ведут стратегическое, среднесрочное экономическое, бюджетное планирование. Утверждают программы развития образования в регионе, принимают решение о льготном проезде обучающихся на общественном транспорте, разрабатывает и вносит на утверждение маслихата программы развития образования. Обеспечивают предоставление ТиПО, послесреднего образования.

На региональном уровне организует заказ и обеспечение организаций образования, реализующих общеобразовательные учебные программы основного среднего, общего среднего образования и профессиональные учебные программы технического и профессионального, послесреднего образования, бланками документов государственного образца об образовании и осуществляет контроль за их использованием. Выделяют средства из местного бюджета на укрепление МТБ, государственный образовательный заказ, капитальный ремонт и т.д.

На региональном уровне действует Региональный совет по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров – координирует работу по обеспечению отраслей экономики региона обеспечение квалифицированными кадрами на региональном уровне. Рассматривает вопросы приоритетного распределения образовательного заказа, укрепление МТБ и др. вопросы.

Региональная палата предпринимателей – реализуют функции Национальной палаты предпринимателей, только на территориальном уровне, и предполагающие взаимодействие с местными представительными и исполнительными органами, органами местного самоуправления. Взаимодействуют учебными заведениями в содействии организации практики, производственного, дуального обучения и трудоустройства на региональном уровне.

Управления образования в регионах - на региональном уровне обеспечивают эффективное функционирование системы образования региона и ее социально-экономическую защиту в соответствии с изменяющимися условиями развития общества. Создает условия для развития качественного образования и освоения образовательных программ, направленных на формирование, развитие и профессиональное становление личности. Ведет контроль за всеми учебными организациями региона.

В Управлениях образования существуют отделы ТиПО со средним штатом – 3-4 ед., обеспечивающий эффективное функционирование системы образования региона. Координируют работу организаций образования ТиПО.

Кроме того, в рамках развития ТиПО в некоторых областях (Восточно-Казахстанской, Жамбылской, Костанайской, Мангистауской, Павлодарской, Северо-Казахстанской областях, г. Астана) за счет

средств местных исполнительных органов дополнительно открыты Центры ТиПО или методические центры со штатом от 3 до 10 человек. Охватывают вопросы по формированию современной, высокотехнологичной МТБ процесса обучения, разработка учебных программ профессиональной подготовки с учетом требований работодателей, проведение независимой экспертизы уровня профессиональных компетенции выпускников ТиПО, разработка и внедрение комплекса мероприятий по формированию положительного имиджа человека труда, престижности обучения в учебных заведениях системы ТиПО и другие мероприятия.

5.1.3 На уровне организаций ТиПО

Организации ТиПО – ведут подготовку кадров по специальностям ТиПО, руководящим лицом является директор (открывать банковские счета, издавать приказы, принимать на работу и увольнять с работы сотрудников, закупать необходимое оборудование и учебно-методическое обеспечение, выплата зарплаты, стипендий, поощрений, обеспечение текущего и капитального ремонта здания и т.д.)

В 467 государственных колледжах действуют Попечительские советы (консультативно-совещательный орган) в состав, которого входят представители местного исполнительного органа, руководитель организации образования, а также представители бизнеса (спонсоры), организаций работодателей, выпускников организации образования, родительской общественности, неправительственных организаций, иных организаций образования. Попечительский совет оказывает помощь в проведении социально- культурных, оздоровительных мероприятий, содействии в установлении и развитии сотрудничества в области воспитания, в получении образования, улучшении бытовых условий и трудоустройстве обучающихся из социально - уязвимых слоев населения.



5.2 Определение видения и стратегии ПОО

МАТРИЦА 1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ

	Определение целей	Внедрение	Мониторинг
Кто уполномочен?	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
Кто несет ответственность?	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
С кем ведутся консультации?	Правительство, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
Кто (только) проинформирован?	МОН, МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения

МАТРИЦА 2. РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ/СПОСОБЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ УПОЛНОМОЧЕННЫХ СТОРОН

	Определение целей	Внедрение	Мониторинг
Полная автономность/в одностороннем порядке	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
После (обязательных) консультаций ¹	Правительство, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
При наличии консультаций, с кем? (пожалуйста, перечислите)	Правительство, МИО	МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения

(1) Консультации могут проводиться как по причине обязанности вовлечения в деятельность других сторон, так и по причине обеспечения подотчетности.

5.3 Эффективность и результативность удовлетворения требований экономики и рынка труда

МАТРИЦА 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ

	Определение целей	Внедрение	Мониторинг
Кто уполномочен?	Правительство, МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
Кто несет ответственность?	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
С кем ведутся консультации?	Правительство, МИО, НПП	МОН, МИО	МОН, МИО
Кто (только) проинформирован?	МОН, МИО, НПП, учебные заведения	МОН, МИО, НПП, учебные заведения	МОН, МИО, НПП, учебные заведения

МАТРИЦА 4. РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ/СПОСОБЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ УПОЛНОМОЧЕННЫХ СТОРОН

	Определение целей	Внедрение	Мониторинг
Полная автономность/ в одностороннем порядке	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
После (обязательных) консультаций ¹	Правительство, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
При наличии консультаций, с кем? (пожалуйста перечислите)	Правительство, МИО	МОН, МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения

(1) Консультации могут проводиться как по причине обязанности вовлечения в деятельность других сторон, так и по причине обеспечения подотчетности.

5.4 Эффективность и результативность удовлетворения требований социального спроса и социальной сплоченности

МАТРИЦА 5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ

	Определение целей	Внедрение	Мониторинг
Кто уполномочен?	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
Кто несет ответственность?	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
С кем ведутся консультации?	Правительство, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
Кто (только) проинформирован?	МОН, МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения

МАТРИЦА 6. РАМКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ/СПОСОБЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ УПОЛНОМОЧЕННЫХ СТОРОН

	Определение целей	Внедрение	Мониторинг
Полная автономность/в одностороннем порядке	МОН, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
После (обязательных) консультаций ¹	Правительство, МИО	МОН, МИО	МОН, МИО
При наличии консультаций, с кем? (пожалуйста, перечислите)	Правительство, МИО	МОН, МИО, учебные заведения	МОН, МИО, учебные заведения

(1) Консультации могут проводиться как по причине обязанности вовлечения в деятельность других сторон, так и по причине обеспечения подотчетности.

5.5 Внутренняя эффективность и результативность системы ПОО

РНМЦ

МАТРИЦА 7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

	Уполномоченные по разработке стандартов	Ответственные за соблюдение стандартов	Мониторинг и оценка
Стандарты качества: учебная среда	Правительство, МОН РК, МИО	МОН РК, МИО, Управления образования, учебные заведения ТиПО	МОН РК, МИО
Стандарты качества: результаты обучения	Правительство, МОН РК, МИО	МОН РК, МИО, Управления образования, учебные заведения ТиПО	МОН РК, МИО
Стандарты качества: преподавание	Правительство, МОН РК, МИО	МОН РК, МИО, Управления образования, учебные заведения ТиПО	МОН РК, МИО
Стандарты для аккредитации провайдеров ПОО1	Правительство, МОН РК, НКАОКО	МОН РК, МИО, Управления образования, учебные заведения ТиПО	МОН РК, МИО

(1) Может также охватывать индивидуальные программы.

МАТРИЦА 8. СПОСОБЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

	В одностороннем порядке	Обязательные консультации	При наличии консультаций – с кем
Стандарты качества: учебная среда	-	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»
Стандарты качества: результаты обучения	-	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»
Стандарты качества: преподавание	-	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»
Стандарты для аккредитации провайдеров ПОО1	-	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»

(1) Может также охватывать индивидуальные программы.

МАТРИЦА 9. ПОЛНОМОЧИЯ ПО РАЗРАБОТКЕ СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СТАНДАРТОВ

	Уполномоченные по разработке	Обязательные консультации	При наличии консультаций – с кем
Содержание учебных программ	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»
Методы преподавания учебных программ	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»	МОН РК, АО «РНМЦ»

5.6 Оценка прогресса с 2010 г.

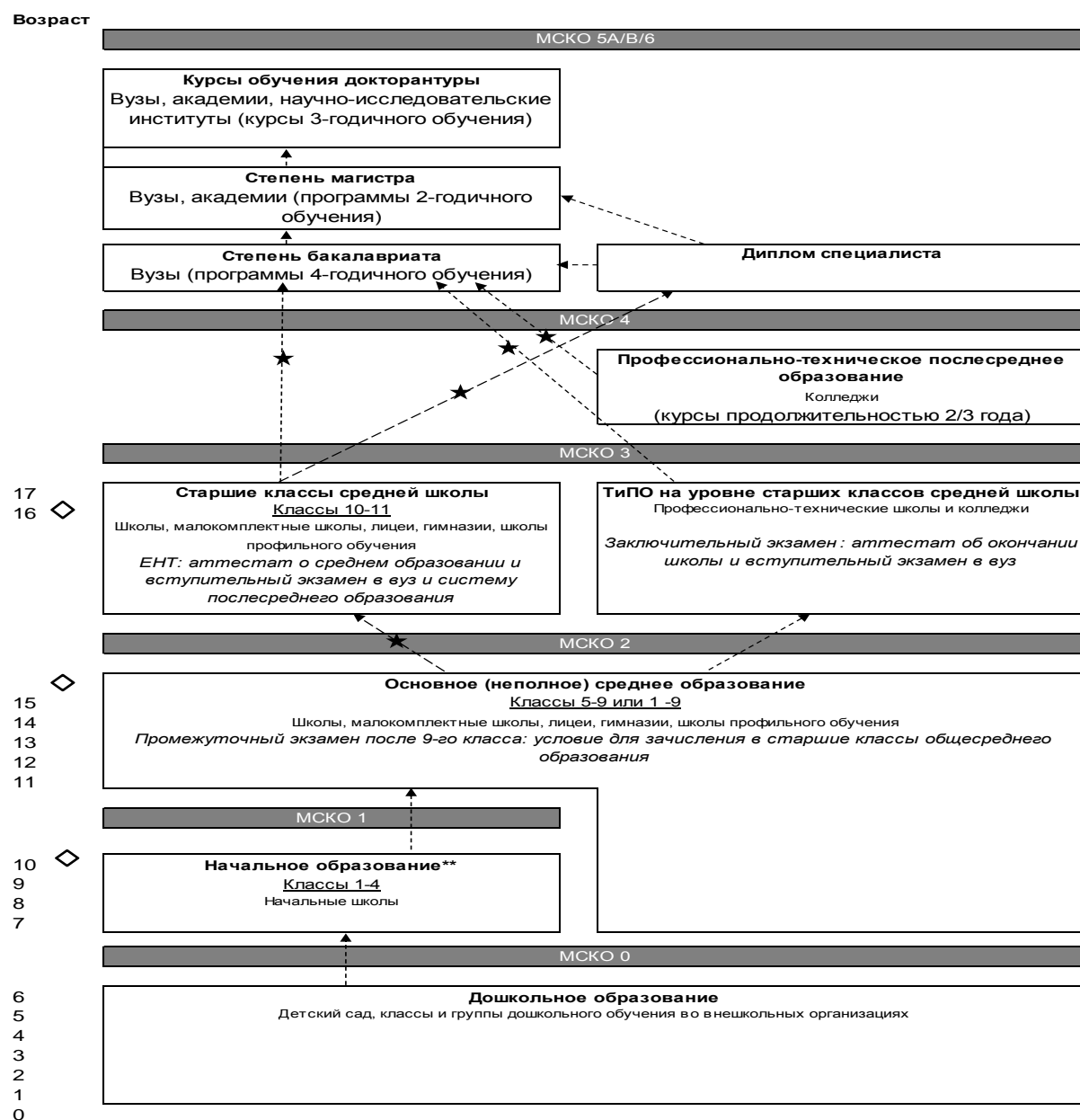
При оценке функций, полномочий и степени автономности и ответственности заинтересованных сторон системы ПОО наблюдаются важные усовершенствования.

За последние годы было достигнуто понимание между стейкхолдерами на всех уровнях, о том, что система ПОО может выступать в качестве инструмента экономического развития и не может рассматриваться отдельно или лишь как часть политики сфер образования. Поэтому за последние годы были предприняты большие усилия по привлечению работодателей и их ассоциаций в управление системой ПОО.

С 2011 г. была развита комплексная система управления, с участием многих заинтересованных сторон на национальном, региональном и местном уровнях (провайдеры ПОО). Важным аспектом стало создание в 2011 году Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров и создание отраслевых советов и региональных советов. Наряду с вовлечением новых стейкхолдеров, произошло более четкое разделение ответственности между центральными и региональными уровнями, а также между министерствами. Внедрение этой обновленной системы управления ПОО влечет за собой и новые задачи. Количество человеческих ресурсов в структурах управления ПОО на региональном уровне ограничено по сравнению с поставленными задачами. Положительным в этом контексте является работа Региональных Палат Предпринимателей в области развития ПОО на региональном уровне и улучшения взаимосвязи между предприятиями и отдельными учебными заведениями. Помимо этого, необходимо уделить особое внимание укреплению потенциала в области управления ПОО на региональном уровне. Важным приоритетом является также упорядочение вовлечения бизнеса в управление ПОО, так как на данный момент ответственность бизнеса недостаточно прописана в законодательстве. В то время как наблюдается возросшее участие крупных компаний в разработке и реализации ПОО, участие среднего и малого бизнеса остается одной из ключевых задач.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Система образования Республики Казахстан



*Источник: Обзор ОЭСР «Навыки на уровне послешкольного образования» (Skills beyond school review of Kazakhstan) (2014).

Приложение 2. Основные показатели системы ТиПО

Основные показатели ТиПО в разрезе годов

Показатели	01.01.2010	01.01.2011	01.01.2012	01.01.2013	01.01.2014
Сеть, ед.	882	894	896	888	849
государственные, ед.	513	509	511	499	472
частные, ед.	369	385	385	389	377
Контингент, чел. в т.ч.:	609 011	603 831	600 751	587 310	561 940
очное, чел.	496 168	489 065	473 517	466 943	457 600
заочное, чел.	112 843	114 766	127 234	120 367	100 164
Контингент по госзаказу, чел.	221 014	235 587	249 958	241 844	244 448
Охват молодежи от 14-24 лет ТиПО, %	17,2%	17,6%	18,2%	16,9%	16,17%
Прием, чел., в т.ч.:	212 184	216 860	217 096	203 974	186 545
государственные, чел.	130 091	126 604	126 281	112 717	109 211
частные, чел.	82 093	90 256	90 815	91 257	77 334
по госзаказу, чел.	95 309	90 626	94 135	84 215	87 845
Выпуск, чел., в т.ч.	176 024	191 236	182 533	184 520	175 940
государственные, чел.	100569	111 422	105 968	109 880	104 852
частные, чел.	75 455	79 814	76 565	74 640	71 088
по госзаказу, чел.	61 155	66 617	68 201	78 206	74 638
Трудоустройство, %, (86 547)	61,4%	61,4%	60,3%	66,7%	70,5%
в т.ч. по госзаказу, % (44 732)	79,3%	76,5%	75,1%	75,5%	76,1
	(44 732)	(49 356)	(50 025)	(58 527)	(54 561)

Источник: МОН РК

Приложение 3. Сведения об инженерно-педагогических кадрах системы ТПО

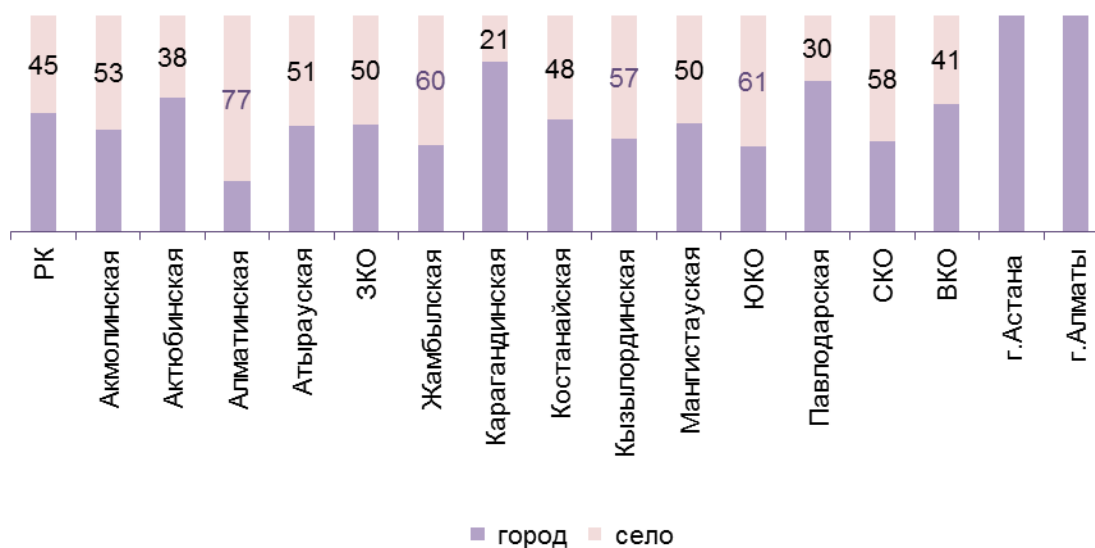
Сведения о количественном и качественном составе преподавателей и мастеров производственного обучения в разрезе годов

Показатели	01.10.2009	01.10.2010	01.10.2011	01.10.2012	01.10.2013
Количество ИПР, всего	46 019	41 543	45 497	45 336	37 866
Преподавателей	40 206	35 114	39 481	39 333	32 033
с высшим образованием	37 214	34 960	36 860	37 348	30 171
с высшей и первой категорией	17 762	16 104	17 997	18 246	14 490
Мастеров п/о	5 813	6 429	6 016	6 003	5 833
с высшим образованием	2 561	2 759	2 780	3 137	3 261
с высшей и первой категорией	1 444	1 518	1 484	1 534	1 522

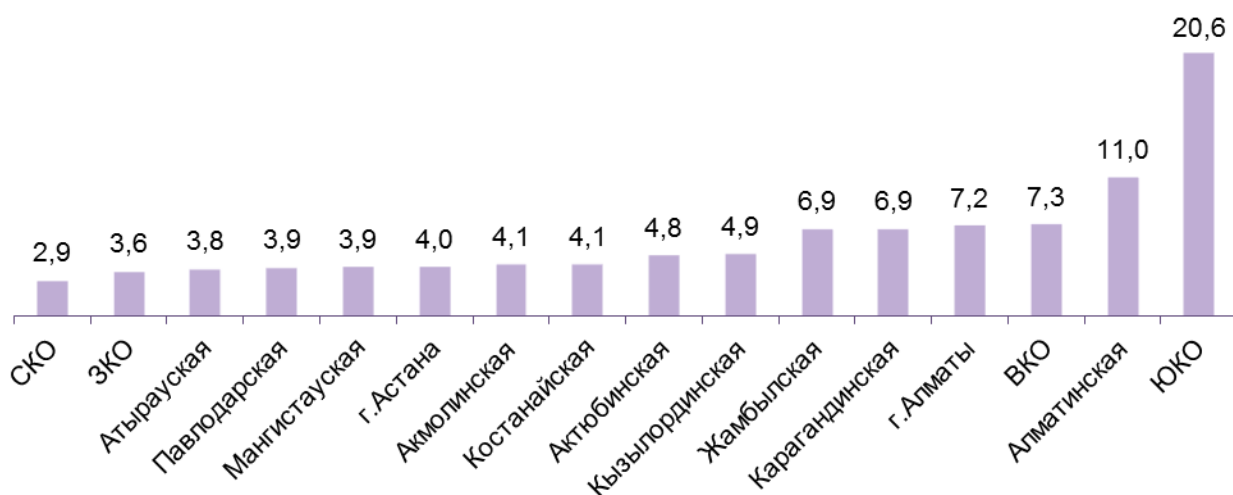
Источник: АПКС (2009,2011,2012), МОН РК (2010, 2013)

Приложение 4

Структура населения, % / 2013 год

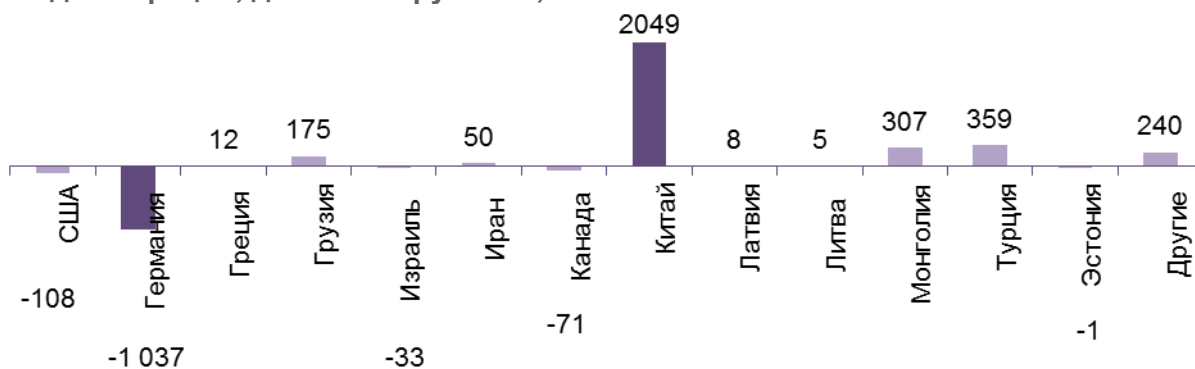


Приложение 5. Доля обучающихся детей в возрасте от 3-х до 17 лет / 2013 год

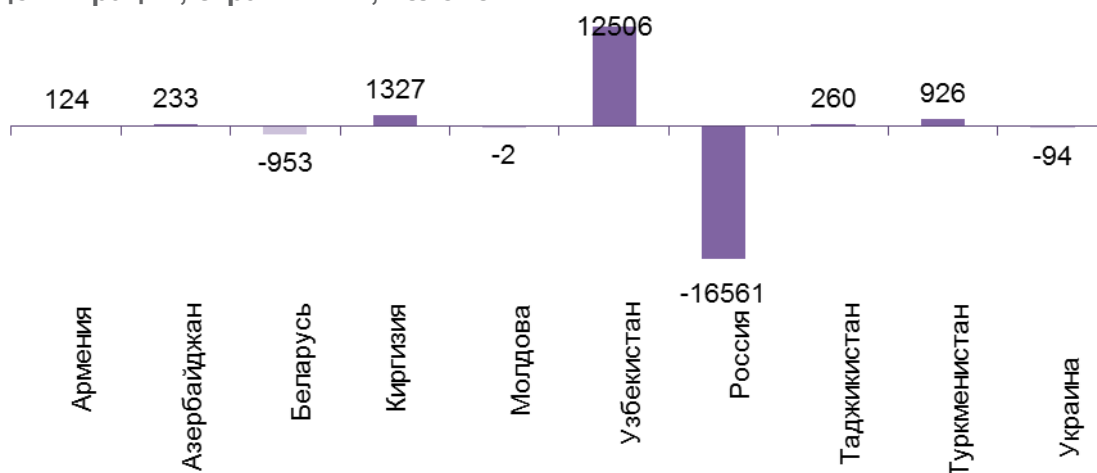


Приложение 6.

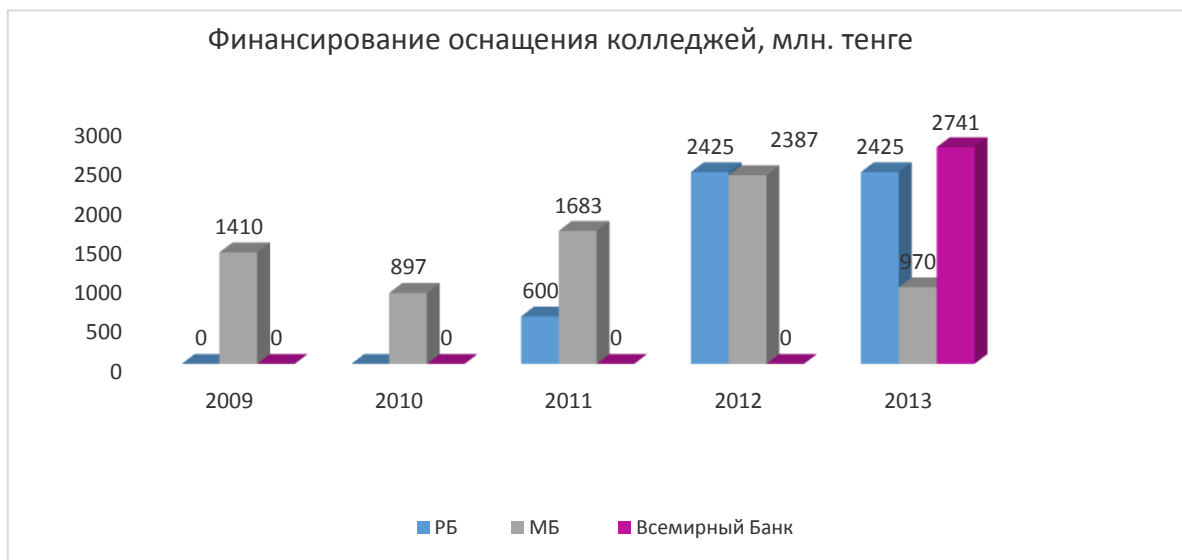
Сальдо миграции, дальнее зарубежье, человек



Сальдо миграции, страны СНГ, человек



Приложение 7. Финансирование оснащения колледжей



* Источник МОН РК

АКРОНИМЫ

ЕФО	Европейский фонд образования
ПОО	Профессиональное образование и обучение
МОН РК	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МЗСР	Министерство здравоохранения и социального развития
МНЭ РК	Министерство национальной экономики Республики Казахстан
НЦОСО	Национальный центр образовательной статистики и оценки МОН РК
МИО	Местные исполнительные органы
ЕНТ	Единое национальное тестирование
КТА	Комплексное тестирование абитуриентов
ТиПО	Техническое и профессиональное образование
ИПР	Инженерно-педагогические кадры
АРКС	Агентство Республики Казахстан по статистике
АРQN	(Asia-Pacific Quality Network) Азиатско-Тихоокеанское аккредитационное агентство качества сети Интернет в сфере высшего образования в регионе
ENQA	(European Association for Quality Assurance in Higher Education) Европейская ассоциация гарантии качества высшего образования
INQAАНЕ	(International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education) Международная сеть агентств гарантии качества в высшем образовании
АО	Акционерное общество
ВВПВ	внутренний валовый продукт
ГОСО	Государственный общеобразовательный стандарт образования
ГПРО	Государственная программа развития образования в РК на 2011-2020 годы
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
ЕврАзЭС	Евразийское экономическое сообщество
МИР	Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан
МТБ	Материально-техническая база
МТСЗН РК	Министерство труда и соцзащиты населения Республики Казахстан
МЦ	Межрегиональные центры

ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
ИП	Индивидуальный предприниматель
ИПР	Инженерно-педагогические работники
НАО	Некоммерческое акционерное общество
НИШ	Назарбаев Интеллектуальные школы
НКАОКО	Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании
НКС	Национальная система квалификаций
НОК	Независимая оценка качества
НПП РК	Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан
НРК	Национальная рамка квалификаций
ОбЛИПК	Областные Институты повышения квалификации
ОРК	Отраслевая рамка квалификаций
ОУПП	Оценка уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации
ОЮЛ	Объединение юридических лиц
ППРК	Постановление правительства Республики Казахстан
ПС	профессиональные стандарты
РК	Республика Казахстан
РИПКСО	Республиканский институт повышения квалификации руководящих и научно-педагогических работников системы образования РК
РНМЦ	Республиканский научно-методический центр развития технического и профессионального образования и присвоения квалификации
РПП	Региональные палаты предпринимателей
СНГ	Содружество независимых государств
СТ РК	Стандарт Республики Казахстан
ТОО	Товарищество с ограниченной ответственностью
ЦПМ	Центр педагогического мастерства

КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную
информацию, посетив сайт ЕФО
www.etf.europa.eu

По другим вопросам обращайтесь:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

Электронный адрес:

info@etf.europa.eu

Факс: +39 011 630 2200

Телефон: +39 011 630 2222

