

"Кәсіпқор" холдингі" коммерциялық емес акционерлік қоғамының 2012 - 2021 жылдарға арналған даму стратегиясын бекіту туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 31 желтоқсандағы № 1751 Қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 26 желтоқсандағы № 979 қаулысымен.

Ескерту. Күші жойылды – ҚР Үкіметінің 26.12.2019 № 979 (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін күнтізбелік он күн өткен соң қолданысқа енгізіледі) қаулысымен.

"Акционері мемлекет болып табылатын ұлттық басқарушы холдингтердің, ұлттық холдингтердің, ұлттық компаниялардың даму стратегиялары мен даму жоспарларын әзірлеу, бекіту, сондай-ақ, оларды іске асырудың мониторингі мен оны бағалау қағидаларын бекіту және Қазақстан Республикасы Үкіметінің кейбір шешімдерінің күші жойылды деп тану туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 31 қазандағы № 1236 қаулысына сәйкес Қазақстан Республикасының Үкіметі**ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

1. Қоса беріліп отырған "Кәсіпқор" холдингі" коммерциялық емес акционерлік қоғамының 2012 - 2021 жылдарға арналған даму стратегиясы бекітілсін.

2. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының

Премьер-Министрі

К. Мәсімов

Қазақстан Республикасы
Үкіметінің
2011 жылғы 31 желтоқсандағы
№ 1751 қаулысымен
бекітілген

"Кәсіпқор" холдингі" коммерциялық емес акционерлік қоғамының 2012 - 2021 жылдарға арналған даму стратегиясы

1. Ағымдағы жай-күйін талдау

Сыртқы ортаны талдау

Қазақстан Республикасында техникалық және кәсіптік білім (бұдан әрі - ТжКБ) саласындағы сапалық өзгерістерге қажеттілік білікті жұмыс күші

нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың арасындағы өсіп отырған алшақтыққа байланысты.

Бұл проблема Қазақстанда ұлттық экономиканы әртараптандыру және жеке сектордың дамуын қолдау жөніндегі шаралардың белсенді енгізілуіне байланысты ерекше өзекті болып отыр. Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасында Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 958 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасын үдемелі индустриялық-инновациялық дамыту жөніндегі 2010 - 2014 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарлама (бұдан әрі - ҰИИДМБ) белсенді іске асырылуда, оның шеңберінде экономиканы білікті мамандардың қажетті санымен қамтамасыз ету көзделген.

Индустриялық-инновациялық дамудың міндеттері инновациялық кәсіпорындардың 10%-ға дейін өсуін, ЖІӨ құрылымында қайта өңдеуші өнеркәсіптің үлесін кем дегенде 12,5 % деңгейіне дейін арттыруды және басқа да ауқымды жетістіктерді қамтиды.

Қайта өңдеуші өнеркәсіпте еңбек өнімділігінің кем дегенде 1,5 есе, ауыл шаруашылығында кем дегенде 2 есе өсуі күтілетінін атап өткен жөн, себебі осы нәтижелерге қол жеткізу мамандар даярлаудың сапасына тікелей байланысты.

ҰИИДМБ сәйкес экономиканың әртараптандырылуын және бәсекелестіктің өсуін қамтамасыз ететін оның басым салалары мұнай-газ секторы, мұнай химиясы, тау-кен металлургия саласы, химия және атом өнеркәсібі, машина жасау, фармацевтикалық өнеркәсіп, құрылыс индустриясы және құрылыс материалдарын өндіру, агроөнеркәсіптік кешен, жеңіл өнеркәсіп, туризм, ақпараттық және коммуникациялық технологиялар, биотехнологиялар, ғарыштық қызмет, баламалы энергетика болып табылады.

Сонымен қатар білікті мамандардың жетіспеушілігі осы салалардың көпшілігі үшін ортақ проблема болып табылады. Әсіресе техникалық және қызмет көрсету еңбегі кәсіпқойларының тапшылығы өткір байқалады, себебі өңдеуші кәсіпорындарда жұмыс күшінің негізгі бөлігін солар қалыптастырады.

ҰИИДМБ-ны іске асыру шеңберінде әзірленген салалық бағдарламаларға сәйкес, тау-кен металлургия саласы, машина жасау, құрылыс материалдарын өндіру және құрылыс, химия өнеркәсібі сияқты салаларда мамандарға деген қажеттілік санының анағұрлым көп өсетіні болжанады. Осыған байланысты желіні кеңейтуге, инфрақұрылымды дамытуға және ТЖКБ ұйымдарының әлеуетін нығайтуға қажеттілік туындайды.

Дегенмен жоғары технологиялық салаларды дамыту ТЖКБ саласында сандық емес, сапалық өзгерістерді, мысалы, жаңа мамандықтарды енгізуді, сондай-ақ қазіргі бар бағдарламалар бойынша оқыту мазмұнын жаңартуды қажет етеді.

"Білім туралы" Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 маусымдағы Заңының (бұдан әрі - Заң) 1-бабы 35)-тармақшасына сәйкес ТЖКБ-ны колледждер береді. Колледж - жалпы орта білім берудің жалпы білім беретін оқу бағдарламалары мен техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің кәсіптік оқу бағдарламаларын іске асыратын оқу орны.

2010 - 2011 оқу жылының басындағы жағдай бойынша Қазақстан Республикасында жұмыс істейтін 894 ТЖКБ орны, оның ішінде 325 кәсіптік лицей¹ (36%) және 569 колледж (64%) болды. Оқу орындарының басым меншік нысаны - мемлекеттік. Оның үлесі жалпы санының 57% құрайды. Алайда колледждердің жалпы санынан мемлекеттік колледждердің үлесі 37% құрайтынын атап өткен жөн.

Соңғы 10 жылда ТЖКБ оқу орындарының саны 292 бірлікке (49%) артты. Өсу негізінен жеке меншік колледждер санының күрт артуынан (251 бірлікке немесе 79%) болды, ал мемлекеттік колледждер мен кәсіптік лицейлердің саны 14-15% (тиісінше 21 бірлікке және 41 бірлікке) ғана артты.

2010 - 2011 оқу жылының басында ТЖКБ жүйесінде 604 244 адам, оның ішінде әйелдер 47% (280 909 адам) және ер адамдар 53% (323 335 адам) оқыды. Соңғы он жылда ТЖКБ жүйесінде оқушылардың саны екі еседен астам немесе 320 678 адамға артты. Сондай-ақ он жыл бұрын ТЖКБ жүйесінде көбіне әйелдер (52%) оқығанын атап өткен жөн.

Соңғы он жылда жоғары оқу орындары (бұдан әрі - ЖОО) мен колледждердің оқушылары санының өзгеруі ТЖКБ жүйесіне, әсіресе колледждерге оқушылардың қызығушылығы өскенін көрсетеді. Осылайша, бүгінгі күні ЖОО-да оқушылардың саны он жыл бұрынғы осындай көрсеткіштен 21 %, ал колледждерде - бір жарым есе артық. Тиісінше оқушы жастардың жалпы санынан колледжде оқушылардың үлесі 2001 жылғы 25 %-дан 2011 жылы 40-қа артты, ал ЖОО студенттерінің үлесі 64 %-дан 51%-ға төмендеген.

ТЖКБ жүйесінде оқушылардың басым көпшілігі - 16-дан 19 жасқа дейінгі жас адамдар, оқушылардың жалпы санының 71% солардың үлесіне келеді. Ең көбі - 18 жастағылар (22%). 15 жастан төменгілердің үлесі 5 % құрайды, 20-29 жас - 19 %, 30-дан жоғары - 5%.

Оқытудың кең таралған нысаны күндізгі бөлім болып табылады, осы нысан бойынша ТЖКБ жүйесінде оқушылардың жалпы санынан 80% жуығы оқиды. Негізінен күндізгі оқыту нысаны бойынша 16-19 жастағы студенттер (84%) оқиды. Оқытудың кешкі нысаны бойынша оқушылар арасында күндіз жұмыс істеуіне байланысты 20-29 жастағы (49%) және 30 жастан жоғары (38%) топтар басым. Сырттай оқыту нысанында көпшілігі 20-29 жастағы студенттер (57%), 16-19 жастағылар тобы 23% және 30 жастан жоғары топ 19% құрайды.

ТЖКБ мекемелерінің негізгі бөлігі (79%) қалаларда. Тиісінше ТЖКБ барлық оқушыларының 90% қалалық оқу орындарына келеді, бұл оларға айтарлықтай жүктеме қалыптастырады. Орташа алғанда, Қазақстан Республикасында ТЖКБ-ның бір оқу орнына 676 оқушыдан келеді, қалаларда мұндай көрсеткіш 764 оқушыны құрайды, бұл ауылдардағы осы көрсеткіштен екі еседен астам артық - онда бір оқу орнына 335 оқушыдан келеді.

ТЖКБ оқу орындарының ең көп саны Шығыс Қазақстан облысында (100), Алматы қаласында (95) және Оңтүстік Қазақстан (92) облысында шоғырланған. Ең аз Атырау (24), Маңғыстау (26) және Солтүстік Қазақстан (32) облыстарында.

ТЖКБ оқу орындарына жүктемеге қатысты өңірлік дисбаланстар бар. Елдің батыс бөлігінде ТЖКБ оқу орындарына ең көп жүктеме байқалады. Осылайша, Маңғыстау облысында орташа алғанда әрбір оқу орнына 1048 оқушыдан келеді, Атырау облысында бұл көрсеткіш 882, Ақтөбе облысында - 868 құрайды.

Сонымен қатар ТЖКБ оқу орындарын аумақтық бөлудің бірдей болмауына негізінен ТЖКБ оқу орындарының жобалық қуатына (оқушылар орындары) оқушылар санының ара-қатынасынан көрінеді. Оқушылар орындарының өткір жетіспеушілігі Маңғыстау облысында байқалады. Бұл өңірдегі артық жүктеме коэффициенті 1,7-ге тең, яғни бір оқушы орнына 2 оқушыдан келеді. Осыған ұқсас ахуал Алматы қаласында (мұнда бұл көрсеткіш 1,6-ға тең) және Атырау облысында (бір оқушы орнына 1,5 оқушы) қалыптасқан. Екінші жағынан Шығыс Қазақстан (бір орынға 0,8 оқушы), Ақмола (0,9) және Павлодар (0,9) облыстарында ТЖКБ-ның оқу орындары толық қуатымен жұмыс істемейді.

Жоғарыда көрсетілгендей, оқушылар саны мен оқу орындарының саны негізінен колледждерде өскен. Бұл, бір жағынан, 1990-жылдардың аяғы мен 2000-жылдардың басында кадрлар даярлау үшін мол капитал салуды қажет етпейтін бірқатар мамандықтарға сұраныстың өскенімен түсіндіріледі. Осыған байланысты нарық талаптарына оңай ден қоятын шағын жеке колледждер пайда бола бастады. Алайда ТЖКБ қызметтерінің нарығына жеке капиталдың келуі материалдық-техникалық базаны қажетті ауқымды жаңартуға әкеп соқпады.

Сонымен қатар соңғы он жылда колледждерде бір педагогикалық қызметкерге оқушылар саны 2001 жылғы 10 оқушыдан 2011 жылы 15-ке дейін 50%-ға өскенін атап өткен жөн. Осылайша, оқу орындары санының өскеніне қарамастан, ТЖКБ жүйесінде оқыту сапасы нашарлауда.

ТЖКБ жүйесінің педагогикалық кадрлармен қамтамасыз етілуіне жеке тоқталған жөн. Бүгінгі таңда Қазақстанда ТЖКБ жүйесіндегі педагогикалық қызметкерлердің саны 45 291 адамды құрайды, оның ішінде 39 328 оқытушы (87%) және 5 963 өндірістік оқыту шебері (13%). Он жыл бұрын ТЖКБ жүйесінде қызметкерлердің саны 26 857 құрады, бұл ағымдағы саннан 59% төмен. Санның өскеніне қарамастан, осы кезеңде оқытушылар құрамының біліктілігінде ауытқу

болды. Жоғары санаты бар оқытушылардың үлесі 6 сатыға 23 % дейін қысқарды. Бірінші санаттағы оқытушылардың да үлесі де 6 сатыға 20 % қысқарды.

Қазақстандағы ТжКБ жүйесі оқытушыларының көпшілігі (90%) оқу орындарының штаттық қызметкерлері болып табылады. Салыстыру үшін, австриялық жетекші ТжКБ оқу орнында штаттан тыс немесе келетін оқытушылардың үлесі 80% астам құрайды, олардың арасында басым көпшілігі өндірістік оқыту шеберлеріне эквивалент болып табылады. Қазақстанда өндірістік оқыту шеберлерінің үлесі өте төмен (13%), олардың 99% ТжКБ штаттық қызметкерлері болып табылады.

Сонымен қатар ТжКБ мамандықтарының спецификасы оқытуды шынайы практикаға барынша жақындатуды талап етеді. Бұл өндірістік оқытудың практикалаушы шеберлерінің көптеген санын тарту немесе оқу процесінде практикалық жағдайларды толық имитациялау жолымен мүмкін болады.

Осылайша, қазіргі заманғы практикалық тәжірибесі бар білікті оқытушы кадрлармен жеткіліксіз қамтамасыз етілуі ТжКБ оқу орындарында оқытудың сапасына теріс әсер етеді. Бұған қоса ТжКБ жүйесінде оқытушылар құрамының тұрақты қартаю үрдісі байқалады, бұл оқыту сапасының ұзақ мерзімді тұрақтылығына сенуге мүмкіндік бермейді.

Педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау " Республикалық білім жүйесінің басшылық және ғылыми-педагогикалық кадрларының біліктілігін арттыру институты" РМК-да (бұдан әрі - РБЖКБАИ), облыстық (қалалық) біліктілікті арттыру институттарында, сондай-ақ Ақтөбе, Тараз, Қостанай, Павлодар, Семей қалаларындағы бес педагогикалық ЖОО-ның базасында жүзеге асырылған. Заңға сәйкес педагогикалық қызметкерлер бес жылда бір рет біліктілікті арттырудан және қайта даярлаудан өтіп, нәтижесінде өзінің санатын жоғарылатады. Дегенмен ТжКО жүйесі үшін педагогикалық кадрларды даярлау әдістемесі мен үдерісін қайта қарау және жаңарту қажет екені анық. Оқытушылардың практикалық тәжірибесінің болуына баса назар аударылуы тиіс, яғни болашақ оқытушылар ТжКБ жүйесіне тікелей өндірістен келуі тиіс, өйткені практикалаушы маман теорияны оқыту әдістемесін жылдам игереді.

ТжКБ жүйесінде білім сапасын Қазақстан Республикасының Статистика агенттігі (бұдан әрі - ҚРСА) жариялайтын студенттерді оқудан шығару қарқыны мен тестілеу нәтижелерін талдаудың негізінде бағалауға болады. Бітірушілердің білімін мемлекеттік бағалау қорытындылары бойынша үздік диплом алған оқушылардың орташа үлесі 2004 жылдан 2009 жылға дейінгі кезеңде 12% құрады, ал 2010 жылы бұл көрсеткіш 10 % дейін қысқарды. Соңғы бес жылда оқу

жылын аяқтамаған оқушылардың үлесі елеусіз төмендегенмен, оның деңгейі әлі де айтарлықтай жоғары күйінде қалып отыр - 12%. Оқушылардың кетуінің негізгі себебі үлгерімнің нашарлығы болып табылады.

Осыдан ТжКБ оқу орындарына жүктеменің өсуінің және тиісінше бір оқытушыға оқушылар санының өсуінің нәтижесі ретінде оқушылардың үлгерімі нашарлайды деп пайымдауға болады. Оқытушылардың әрбір оқушыға жеткілікті көңіл бөлу және пәндер бойынша үлгерімін арттыруға көмектесу үшін уақыты жетпейді. Жеке колледждердің күрт өсуі көбіне білім сапасына зиян келтіріп, барынша көп кіріс алу мақсатын көздейді.

ТжКБ жүйесінде оқушылар оқу үдерісінде теориялық материалды және практикалық дағдыларды бекітуге мүмкіндік беретін жеткілікті өндірістік тәжірибе алмайтыны екінші бір маңызды факт болып табылады. 2011 жылғы жағдай бойынша жұмыс істейтіндердің саны мен құрамына қатысты ҚРСА-ның деректері бойынша тек 3 311 оқушы ғана өндірісте немесе жұмыс орнында оқыған. Бұл ТжКБ жүйесінде оқушылардың жалпы санынан аз бөлігі ғана (0,6%). Оқу орындары өз оқушыларын практикамен қамтамасыз етуге талпынғанымен, практикалық сабақтар оқу жоспарының аз бөлігін құрайды. Биресми деректер бойынша, әдетте, үш жыл оқудан практикалық сабақтарға тек бір ай ғана бөлінеді. Мысал үшін ТжКБ австриялық және неміс дуальдық жүйелерінде оқушылар оқу уақытының 80 % жұмыс орнында өткізеді.

Бүгінгі таңда Қазақстандағы ТжКБ жүйесі экономикалық бейін мамандарының едәуір санын дайындайды (135 002 оқушы немесе ТжКБ жүйесінде оқушылардың жалпы санының 23,2%). Екінші орында өнеркәсіпке арналған мамандар - 117 643 адам немесе 19,5%, үшінші орында - педагогикалық мамандықтар бойынша оқушылар - 93 037 адам немесе 15,4%. Оқушылардың ең аз үлесі байланыс (10 840 адам немесе 1,8%), өнер және кинематография (8 859 немесе 1,4%), дене шынықтыру және спорт (1 477 немесе 0,2%) мамандықтарына келеді.

2005 жылмен салыстырғанда 2010 жылы экономикалық мамандықтар бойынша оқушылардың үлесі қысқарды, ал өнеркәсіптік мамандықтар бойынша оқушылардың үлесі, керісінше, айтарлықтай - 2005 жылғы 13,2%-дан 2010 жылы 19,5% дейін артты. Бұған қоса, бес жыл бұрын қызмет көрсету секторының және құқық мамандықтары өте белгілі болды - оқушылар санының тиісінше 17,4% және 11%. Қазіргі кездегідей байланыс, дене шынықтыру және спорт саласындағы мамандықтардың 2005 жылы да танымалдығы төмен болды.

ТжКБ ұйымдарын бітірушілер құрылымының мамандықтар бойынша оқушылар құрылымынан айырмашылығы аз. Осылайша, 2010 жылы ТжКБ ұйымдарын:

- 1) экономикалық мамандықтар бойынша - 49 135 адам (бітірушілердің 25,8%)
 - 2) өнеркәсіптік мамандықтар бойынша - 35 465 адам (бітірушілердің 18,6%);
 - 3) педагогикалық мамандықтар бойынша - 26 097 адам (бітірушілердің 13,7%)
- аяқтаған.

ТЖКБ жүйесі қызметінің тиімділігін бағалау үшін мамандықтары бойынша бітірушілердің экономика құрылымына ара-қатынасының ерекше мәні бар. Экономиканың анағұрлым қарқынды дамып отырған секторларының қажеттілігіне бітірушілер құрылымының сәйкес келуін қамтамасыз ету қажет.

2010 жылы ішкі жалпы өнімнің құрылымы мынадай болды:

- 1) тау-кен өндіру өнеркәсібі - 19%;
- 2) басқа қызметтер - 15%;
- 3) көтерме және бөлшек сауда - 14%;
- 4) өңдеу өнеркәсібі - 12%;
- 5) жылжымалы мүлікпен операциялар - 9%;
- 6) құрылыс — 8%;
- 7) көлік және қойма - 8%;
- 8) ауыл шаруашылығы - 5%;
- 9) қаржылық және сақтандыру қызметі - 4%;
- 10) ақпарат және байланыс - 3%;
- 11) электрмен жарақтау, газ, бу беру - 2%;
- 12) тұру және тамақтану жөніндегі қызметтер - 1%.

Осыған байланысты өнеркәсіптік мамандықтар бойынша ТЖКБ бітірушілерінің соңғы бес жылда 6,3%-дан 2010 жылы 19,5% дейін өскен үлесінің көбею үрдісін атап өту қажет. Бұл үрдіс Қазақстан экономикасының ағымдық индустрияландырылуын назарға алсақ, ерекше өзекті.

Ауыл шаруашылығы саласының мамандықтары бойынша ТЖКБ оқушыларының үлесі 2%-дан 8,6% дейін едәуір өсті. Дегенмен ауыл шаруашылығындағы еңбек өнімділігі экономикадағы ең төмен күйінде қалып отыр, яғни осы сала үшін білікті мамандардың жеткілікті санын даярлау проблемасы шешілмеген.

2005 жылдан бері 3,4 %-ға өскеніне қарамастан, құрылыс мамандықтары бойынша оқушылардың үлесі салыстырмалы түрде төмен деңгейде (6%). Сонымен қатар бұл сектор әлемдік экономикалық дағдарыс зардаптарын белсенді еңсеруде және бүгінгі таңда қарқынды дамуда, бұл оның мамандарға деген қажеттілігін арттырады.

Орта кәсіптік білімі бар экономикалық белсенді тұрғындардың жұмыспен қамтылу деңгейі өсуде. 2010 жылдың соңында ол 94,9% құрады, ал 2005 жылы бұл көрсеткіш 92,5% деңгейінде болды.

Жұмыспен қамтылу деңгейінің айтарлықтай өсуі бастапқы кәсіптік білімі бар қызметкерлердің арасында тіркелген². 2005 жылы 92,3%-дан 2010 жылдың соңында 96,4% дейін артқан. Жұмыс берушілер нақты кәсіпорынның талаптары мен қажеттіліктерін ескере отырып, одан әрі өндірістегі жұмыс барысында тікелей оқытатын бастапқы даярлық деңгейі бар мамандарды жалдауды дұрыс көреді деп пайымдауға болады. Бұл факт жұмыс берушілер ТЖКБ жүйесінде мамандарды даярлау деңгейінің сапасына сенім білдірмейтінін жанама түрде көрсетеді.

ТЖКБ бар қызметкерлердің үлесі 2005 жылдан бастап 2010 жылға дейінгі кезеңде мынадай салаларда азайған:

- 1) тау-кен өндірісі және карьерлерді әзірлеу;
- 2) тұру және тамақтану жөніндегі қызметтер;
- 3) денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер.

Бұл жанама түрде осы салаларда ТЖКБ кадрларына деген тапшылықты көрсетеді.

Қалған салаларда, нарық өзгерістері мен талаптарына жеңілден қоятын жеке колледждер санының өсуі арқасында, қалыптасқан ТЖКБ жүйесі жалпы экономика сұранысының құрылымына сәйкес мамандар дайындайды, бірақ көбіне оның саны жеткіліксіз және даярлау сапасы қанағаттанарлықсыз.

Ұлттық деңгейде ТЖКБ жүйесін дамытуға Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі (бұдан әрі - Қазақстан Республикасы БҒМ) жауап береді.

Соңғы жылдары мемлекет ТЖКБ жүйесіне баса назар аудара бастағанын атап өткен жөн. 2006 жылы Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Шетелдік инвесторлар кеңесінің отырысы барысында Мемлекет басшысы Қазақстан Республикасы БҒМ-ға ТЖКБ-ның ұлттық жүйесін дамыту бойынша бағдарлама әзірлеуді тапсырды. Бір жылдан соң Қазақстан Республикасы БҒМ-да ТЖКБ департаменті құрылды.

ТЖКБ департаментінің негізгі міндеттері:

- 1) ТЖКБ, саласында мемлекеттік саясатты қалыптастыруға және іске асыруға қатысу;
- 2) сапалы білім алу үшін қажетті жағдайлар жасау;
- 3) азаматтардың мемлекеттік тапсырыс шеңберінде конкурстық негізде ТЖКБ жүйесінде білім алуын қамтамасыз ету;
- 4) ТЖКБ саласында Қазақстан Республикасының заңнамасын жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу;
- 5) ТЖКБ жүйесінде сабақ беру процесіне ақпараттық-коммуникациялық технологияларды енгізу бойынша жұмыстар жүргізу;

6) ТЖКБ-ның педагогикалық кадрларын даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды ұйымдастыру;

7) білікті мамандарды даярлаудың өзгеріп отырған жағдайларына ТЖКБ оқу орындарының жедел ден қоюы үшін қажетті нормативтік құқықтық жағдайлар жасау болып табылады.

Республикалық оқу орындарын қоспағанда, барлық мемлекеттік ТЖКБ колледждері мен мектептерінің құрылтайшысы облыстардың, Астана және Алматы қалаларының әкімдіктері болып табылады. Облыстардың, Астана және Алматы қалаларының әкімдіктері деңгейінде білім басқармаларының құрамында кәсіптік білім бөлімдері жұмыс істейді. Кәсіптік білім бөлімдері, негізінен, кадрлар даярлауға мемлекеттік тапсырысты қалыптастырады, оқу орындарының жұмысын бақылайды, өңірде кәсіптік білімге мониторинг жүргізеді, Қазақстан Республикасы БҒМ-ның ТЖКБ департаментіне беретін есепті қалыптастырады. ТЖКБ ұйымдарының бірінші басшыларын облыстардың, Астана және Алматы қалаларының білім басқармалары тағайындайды және тікелей оларға бағынады. Оқу орындарының директорлары білім стандарттарына сәйкес оқытуды ұйымдастыру үшін жауап береді.

ТЖКБ саласында қалыптасқан басқару құрылымы тиімді есептілік және мониторинг жүйесін толық көлемде жолға қоюға мүмкіндік бермейді. Бұл салада қандай да бір шынайы деректер жоқ. Бұл көбіне Қазақстанда курстық даярлық лицензиялауға жатпайтынына байланысты, бұл мемлекетке есеп бермейтін көптеген жеке ұйымдардың пайда болуына әкеп соқты. Сонымен қатар ТЖКБ ұйымдарын бітірушілердің оқуды жалғастыруы туралы шынайы ақпарат жоқ.

ТЖКБ беру үшін құқықтық ая Қазақстан Республикасында Заңмен айқындалады. Осы Заң нарық қажеттіліктеріне жауап бере отырып, мынадай түсініктер енгізді:

1) кәсіптік бағдар - білім алушының кәсіптік қызығушылықтарына, жеке қабілеттері мен психикалық-физиологиялық ерекшеліктеріне сәйкес білім беру және кәсіптік мүмкіндіктер саласында, мамандық пен оқитын орнын еркін және саналы таңдау құқықтарын іске асыруына ақпараттар мен консультациялық көмек беру;

2) кәсіптік даярлықты бағалау - техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім берудің кәсіптік оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары білім алушыларының кәсіптік даярлығы деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарымен белгіленген талаптарға сәйкес келу дәрежесін айқындау;

3) кәсіптік даярлық - техникалық және қызмет көрсетуші еңбек мамандарын даярлау бойынша қысқартылған оқу мерзімімен кәсіптік білім берудің оқу

бағдарламаларын іске асыруды көздейтін техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің бір бөлігі.

Заңның 17 және 20-баптары ТЖКБ-ның кәсіптік оқу бағдарламаларына талаптарды белгілейді. Кәсіптік оқу бағдарламалары қоғамдық пайдалы кәсіптік қызметтің негізгі бағыттары бойынша орта буынды білікті жұмысшылар мен мамандар даярлауға бағытталған. Заңның 32, 32-1, 33-баптары ТЖКБ-ның оқу процесін ұйымдастыру орнын және нысанын айқындайды.

Ересектерге (он сегіз жасқа толған адамдарға) білім беруді білім беру ұйымдары, сондай-ақ қосымша білім беру бағдарламаларын іске асыратын құрылымдық бөлімшелері бар заңды тұлғалар іске асырады. Ересектерге білім беру қоғамда болып жатқан әлеуметтік-экономикалық өзгерістерге сәйкес білімдер мен дағдылардың қосымша көлемін алу үшін олардың өмір бойы білім алу қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2008 жылғы 1 шілдедегі № 626 Жарлығымен (күшін жойған) бекітілген, іске асыру 2008 жылдан бастап 2010 жылға дейін жүргізілген Қазақстан Республикасында техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасының шеңберінде мынадай шаралар жүзеге асырылды:

1) жергілікті бюджеттер қаражаты есебінен 1,4 млрд. теңгеге оқу орындарының материалдық базасы жаңартылды. Оқу шеберханаларына арналған 461 бірлік құрал-жабдық, оқу зертханаларына арналған 293 бірлік құрал-жабдық, 742 компьютер, 120 бірлік интерактивтік оқыту құрал-жабдығы, 105 бірлік ауылшаруашылық техникасы сатып алынды;

2) ТЖКБ-ның 180 оқу орнына сомасы 3,7 млрд. теңгеге күрделі жөндеу жүргізілді.

Халықаралық сарапшылар мен жұмыс берушілердің белсенді қатысуымен 2010 жылы ТЖКБ мамандықтары бойынша:

- 1) 86 мамандық бойынша мемлекеттік жалпыға міндетті білім стандарттары;
- 2) 65 мамандық бойынша білім беру бағдарламалары;
- 3) 720 мамандық бойынша типтік оқу бағдарламалары әзірленді.

Тек 2010 жылы ғана оқу әдебиеті мен оқу-әдістемелік құралдардың 465 атауы әзірленді.

Сонымен қатар экономиканың индустриялық-инновациялық даму қажеттіліктері ұлттық негізгі стратегиялық құжаттарда ТЖКБ-ны дамыту мәселелерін одан әрі ескеру қажеттілігін айқындады.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 1 ақпандағы № 922 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспары білім беруді елдің болашағын инвестициялау бағыттарының қатарындағы басымдықтардың бірі ретінде белгілейді. Білім

беруді дамыту компоненттерінің арасында "әлемдік білім беру кеңістігіне интеграцияланған ТжКБ тиімді жүйесін" құруды қоса алғанда, бұл құжат ТжКБ жетілдіру мақсаттарын 2020 жылға дейін белгілейді.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы № 1118 Жарлығымен бекітілген Білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы бағыттарының бірі қоғамның және экономиканың индустриялық-инновациялық дамуының сұраныстарына сәйкес ТжКБ жүйесін жаңғырту, ТжКБ-ны әлемдік білім беру кеңістігіне біріктіру болып табылады. Мемлекеттік бағдарлама ТжКБ саласында мынадай міндеттерге қол жеткізуге бағдарланған:

1) экономиканың индустриялық-инновациялық даму сұраныстарын ескере отырып, ТжКБ мазмұнының құрылымын жаңарту;

2) экономика салалары үшін кадрлар даярлаудың инфрақұрылымын дамыту;

3) ТжКБ-да оқудың беделін арттыру.

Мемлекеттік бағдарламада мынадай күтілетін нәтижелер көзделген:

1) жұмыс берушілер қоғамдастығында біліктілікті тәуелсіз бағалаудан алғашқы реттен өткен ТжКБ бітірушілерінің үлесі қатысушылардың жалпы санынан 2015 жылға қарай 60%, 2020 жылға қарай - 80% құрайды;

2) ТжКБ оқу орындарында мемлекеттік тапсырыс бойынша оқуды бітіргеннен кейінгі алғашқы жылы жұмыспен қамтылған және жұмысқа орналасқан түлектердің үлесі 2015 жылы 78%, 2020 жылға қарай 80% жетеді;

3) ұлттық институционалды аккредиттеу рәсімінен өткен колледждердің үлесі 2015 жылға қарай 10%, 2020 жылға қарай 30% құрайды.

Осы мақсатты көрсеткіштерге қол жеткізудің тетіктері ретінде Мемлекеттік бағдарлама ұлттық және салалық біліктілік шеңберін енгізуді, мамандар даярлау процесінде еңбек нарығының болжанған қажеттіліктерін есепке алуды, кәсіптік стандарттардың талаптарына сәйкес мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарын жаңартуды көздейді.

Сонымен қатар Бағдарламада оқу жоспарларындағы кәсіптік практиканың үлесін 60 %-ға дейін ұлғайту мақсаты қойылады.

Осылайша, ТжКБ саласында қолданыстағы негізгі бағдарламалық құжат жалпы алғанда жұмыс берушілермен белсенді ынтымақтастыққа бағытталған және ТжКБ жүйесін еңбек нарығының қажеттіліктеріне бағдарлауды көздейді.

ҮИИДМБ сондай-ақ басым секторларды білікті кадрлық ресурстармен қамтамасыз ету контекстінде ТжКБ-ны дамытуға айтарлықтай көңіл бөледі.

ҮИИДМБ-ға сәйкес техникалық және кәсіптік білім беруді дамыту мынадай бағыттар бойынша жүзеге асырылатын болады:

1) ТжКБ оқу орындарының инфрақұрылымын дамыту және материалдық техникалық базасын нығайту;

- 2) еңбек нарығындағы сұранысқа және халықаралық стандарттарға сәйкес білім беру бағдарламаларының құрылымы мен мазмұнын жаңарту;
- 3) ТжКБ құрылымы мен басқару жүйесін жетілдіру;
- 4) индустрияландыру міндеттерін шешу үшін білікті кадрлар даярлау сапасын қамтамасыз ету.

Экономикада болып жатқан үнемі технологиялық даму жағдайларында қазіргі заманғы жұмыс күшіне, оның ішінде ТжКБ-ның білім беру мекемелерінің бітірушілері болып табылатын әлеуетті жұмыс күшіне де қойылатын талаптарда өзгерістер болмай қоймайды. ТжКБ жүйесі оқшау түрде қызметін атқара алмайды, жүйенің тиімділігі экономика мен еңбек нарығындағы байланыс арқылы анықталады. Сондықтан ТжКБ жүйесі тиімділігінің іргетасы және негізін қалаушы қағидаты экономиканың қарқынды өзгеріп отырған қажеттіліктеріне сәйкес келуі болып табылады.

Түрлі елдердегі ТжКБ дамыту тәжірибесі ТжКБ тиімді жүйесін құрудың бірыңғай және әмбебап моделі жоқ екенін көрсетеді. ТжКБ-ның елдік жүйелері сандық және сапалық сипаттамалары бойынша белгілі бір деңгейде әр түрлі болады. ТжКБ дамыту саласындағы мемлекеттік саясаттың халықаралық тәжірибесін зерделеу негізінде оны тиімді дамытуға қол жеткізу үшін елдер сақтаған негізгі басымдықтар мен пайдаланылатын инструменттерді бөліп атауға болады.

ТжКБ-ны дамыту саласында саясат жүргізу кезінде экономика қажеттіліктерін қанағаттандырудың маңызды шарты барлық жақтан, не тікелей қатысушылар болып табылатын, яғни ТжКБ жүйесінің жұмыс істеуіне тікелей қатысатындарды (ұлттық және өңірлік деңгейлерде мемлекет, оқытушылар мен оқушылардың атынан білім беру мекемелері), не оған жанама түрде ықпал етуі мүмкін (орта білім беретін мектептер), не өздері ТжКБ жүйесінің жұмыс істеу нәтижелеріне ұшырағандарды (жұмыс беруші компаниялар, кәсіптік одақтар) тарту болып табылады. Сондай-ақ жұмыспен қамтылған жұмыскерлердің де, ТжКБ бағдарламалары бойынша оқитындардың да мүдделерін білдіретін басқа да әлеуметтік серіктестердің (мысалы, кәсіптік одақтар) қатысуы да маңызды.

Әр түрлі елдерде жұмыс берушілер мен кәсіптік одақтарды тарту жолдары институционалды тетіктер тұрғысынан да, олар жүзеге асыратын міндеттер мен функциялар тұрғысынан түрленіп отырады. Олар консультативтік рөл атқаруы немесе, керісінше, шешімдер қабылдауға тікелей қатысуы мүмкін. Іскер ортаның өкілдерін тартатын институционалды тетіктер ұлттық, өңірлік немесе салалық деңгейлерде құрылады; мемлекеттік немесе жеке атқарушы немесе кеңесу органдарының нысаны сияқты заңнамалық бекітілген құқықтық актілер немесе мемлекеттік-жеке келісімдер нысанында да болуы мүмкін.

Ұлттық органға 25 әлеуметтік серіктестіктің өкілдерінен, ТжКБ білім беру мекемелерінің, оқытушылар қауымдастығының басшыларынан және Данияның Білім министрлігі тағайындайтын мүшелерінен тұратын Данияның Бастапқы кәсіптік-техникалық білім жөніндегі консультативтік кеңесі мысал болып табылады. Бұл кеңестің міндеті ТжКБ жүйесін дамытудың барлық аспектілері, мониторинг бағдарламалары және еңбек нарығының үрдістері бойынша Білім министрлігіне консультация беруден, сондай-ақ біліктілік талаптарының өзгерістеріне қатысты ұсынымдар дайындаудан тұрады. Ұлттық кәсіптік-техникалық білім кеңесін құрған Норвегияның тәжірибесі осыған ұқсас болып табылады.

Ұлттық деңгейде барлық мүдделі тараптардың өзара табысты іс-қимыл жасасуының анағұрлым жарқын үлгісі Германияның Федералдық кәсіптік даярлық институтының жұмыс тәжірибесі болып табылады, оның орталық органы Кеңес болып табылады. Кеңеске төрт тараптың өкілдері кіреді: федералдық үкімет (Білім және зерттеулер министрлігі, Экономика және жұмыспен қамту министрлігі, Ішкі істер министрлігі), жұмыс берушілер (компаниялар қауымдастықтары, жұмыс берушілер қауымдастықтары), қызметкерлер (кәсіптік одақтар), жерлер (өңірлік басқару органдары). Әрбір тарап Кеңесте 16 дауысқа ие. Сондай-ақ Кеңеске дауыс беру құқығынсыз Федералдық жұмыспен қамту қызметінен және Маңызды муниципалдық қауымдастықтардың федералдық қауымдастығынан бір-бір өкілден қатысады.

Ұлттық деңгейдегі институционалды тетіктің басқа мысалы заңнамалық бекітілген Конфедерацияның, кантондардың және әлеуметтік серіктестердің арасындағы әріптестік туралы швейцарлық келісім болып табылады. Конфедерация стратегиялық жоспарлау және дамыту үшін, кантондар - іске асыру және қадағалау үшін, әлеуметтік серіктестер — оқу курсының мазмұнын айқындау және оқушыларды компанияларда тағылымдамалардан өту үшін орындармен қамтамасыз етуге жауапты. Негізгі шешімдерді талқылау және қабылдау бірлесіп жүзеге асырылады, бұл ретте барлық үш қатысушы ұлттық және өңірлік деңгейлерде ұсынылған.

Нидерландтағы ТжКБ өңірлік орталықтары өңірлік органға мысал болып табылады, оның қадағалау кеңестерінде барлық әлеуметтік серіктестердің (өңірлік деңгейдегі) өкілдері қатысады. ТжКБ-ның 46 орталығы бүкіл ел бойынша орта мектептің жоғары сыныптары деңгейінде және ересектер үшін ТжКБ бағдарламалары бойынша үкімет қаржыландыратын оқытуды ұсынады.

Салалық деңгейде институционалды тетіктерді пайдалану сәл өзгеше баламада болады. Бұған Австралиядағы салалық біліктілік жөніндегі кеңестер мысал бола алады. Бұл кеңестер директорлар кеңесі-салалық компаниялардың өкілдері басқаратын жеке компаниялар болып табылады, бірақ оларды Австралия

Үкіметі қаржыландырады. 11 кеңестің негізгі міндеті жұмыс күшін және қажетті дағдыларды дамыту мәселелері бойынша Үкіметті, SkillsAustralia (Австралия Үкіметінің жанындағы тәуелсіз консультативтік орган) және компанияларды консультациялау болып табылады. Осыған ұқсас тағы бір мысал Ұлыбританиядағы секторалдық біліктілік жөніндегі кеңестер болып табылады, оларды да экономиканың белгілі бір секторларында оқытудың стратегиялық бағыттарын айқындайтын жұмыс берушілер басқарады. Лицензияланған 25 кеңестің қызметі Ұлыбританиядағы бүкіл жұмыс күшінің шамамен 85% жабады. Кеңестер практикалық дағдыларға оқыту үшін жауапты және еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келетін біліктіліктерді айқындауда негізгі рөл атқарады.

Бельгияда үкімет пен экономиканың жекелеген секторларының арасында ынтымақтастық туралы екі жылдық хаттамалар жасалады, олардың мәні білім беру мекемелері мен компаниялардың өзара іс-қимыл жасауында, сондай-ақ оқушылардың тағылымдамалардан өтуі үшін орындармен қамтамасыз етуде болады. Сондай-ақ әрбір секторда қор жұмыс істейді, оған жарналарды компаниялар мен жұмыскерлер жүзеге асырады. Жиналатын қаражаттар жұмыспен қамтылғандар мен әлеуетті жұмыскерлерді кәсіптік оқыту үшін пайдаланылады.

Барлық мүдделі тараптарды тарту қажетті мамандардың санын тиімді анықтауға, оқу бағдарламалары мазмұнының өзектілігіне кепілдік беруге, оқушыларды даярлау сапасын сақтауға мүмкіндік береді, мұның барлығы экономика мен еңбек нарығының қажеттіліктерін қанағаттандыруды қамтамасыз етеді.

Жұмыс берушілердің пікірінше ТЖКБ білім беру мекемелерінің "кешегі" бітірушілерін тарту, егер бітірушілердің біліктілігі және мамандығы бойынша жұмысты орындауға бірден және сапалы кірісіп кету үшін қажетті барлық дағдылары болған жағдайда тартымды болуы мүмкін. Бұл ретте бірінші кезекте жұмыс берушілер ғана барлық қажетті дағдыларға сипаттама беруге және бітірушілер мен оқыту үдерісіне талаптарды қалыптастыруға қабілетті.

Жұмыс берушілердің талаптары орындалуы үшін білім беру үдерісі мынадай үш шартқа жауап беруі тиіс:

1) әрбір мамандық үшін оқу жоспарының мазмұны мен құрылымы жұмыс берушілердің тікелей қатысуымен әзірленуі тиіс;

2) жалпы академиялық пәндермен қатар оқу жоспарының мазмұны кәсіптік-техникалық пәндерден тұруы тиіс;

3) оқу курсының міндетті бөлігі компанияларда толыққанды тағылымдамадан өту немесе ТЖКБ-ның білім беру мекемелерінде жұмыс процесін имитациялау арқылы оқушылардың практикалық жұмыс дағдыларын алуы болуы тиіс. Тараптардың барлық құқықтары мен міндеттерін ескере отырып,

тағылымдамадан өту туралы келісімшарттар (шарттар) жасасу арқылы тағылымдамадан өтуді заңдық ресімдеу маңызды болып табылады. Оқу жоспарының білім беру мекемесінде оқыту мазмұнын реттейтіні сияқты тағылымдамадан өту немесе білім беру мекемесінде жұмыс процесін имитациялау даярлық жөніндегі мамандандырылған нұсқаулықтармен реттелуі тиіс.

Мысалы, Қытайда оқу жоспары үш құрамдас бөлікке бөлінеді. Курс мазмұнының үштен біріне жуығын Қытайдың Білім министрлігі белгілейді және жалпы академиялық бағдарламаларды зерделеуді көздейді, курс мазмұнының екінші үштен бір бөлігі сондай-ақ ұлттық деңгейде салалар өкілдерінің қатысуымен жасалады және осы саладағы жұмыс үшін қажет етілетін жалпы құзыреттер мен дағдыларды белгілейді. Курстың қалған үштен бір бөлігі сондай-ақ кәсіптік-техникалық пәндерді зерделеуді көздейді және жергілікті жұмыс берушілердің қажеттіліктерін ескеру үшін жергілікті деңгейде (көбіне білім беру мекемелерінің деңгейінде) айқындалады. Жұмыс берушілер курстың мазмұнына осы жергілікті деңгейде ықпал етуі мүмкін, өйткені олар мен білім беру мекемелерінің арасында өзара тығыз іс-қимыл жолға қойылған. Кейбір білім беру мекемелерінің компаниялармен тығыз байланыста болатынын соншалық, олардың оқу бағдарламалары бүге-шүгесіне дейін серіктес ірі компаниялардың жұмысына бағдарланған. Норвегияның білім және оқыту директоры ТЖКБ-ның оқу жоспарын дамыту үшін жауапты болып табылады, ол үшін білім беру мекемелері мен компаниялардың санынан жұмыс топтарын құру практикасы кеңінен қолданылады. Компаниялар, салалық ұйымдар және кәсіптік одақтар мамандандырылған кәсіптік-техникалық тренингтік кеңестер арқылы оқу жоспарларын дамытуға өз үлесін қосады. Әдетте, оқу жоспары білім беру мекемесінде екі жыл оқытуды қамтиды. Бірінші жылы жалпы білім және кәсіптік-техникалық білімдерге кіріспе беріледі, екінші жылы студенттердің мамандануы жүреді, олар енді арнайы білімдер алады.

Осы саладағы Ұлыбританияның тәжірибесі сәтсіз көрінеді, өйткені ТЖКБ жүйесінде кәсіптік-техникалық білімнен гөрі академиялық білімге көп көңіл бөлінеді. Ұлыбританияда ТЖКБ жүйесінің орталықтандырылған басқарудан бөлінуі тарихи қалыптасқан және ол оқшауланып әрі фрагментті дамыды, соның нәтижесінде қазіргі кезде барлық жүйенің бірдейлендірілген құрылымы жоқ. Британдық жүйенің ерекшелігі оқу бағдарламаларының мазмұны мен кестесі туралы шешімдер қабылдауда білім беру мекемелерінің айтарлықтай тәуелсіздігі болып табылады. Ұлыбритания үкіметі жалпы және кәсіптік-техникалық білім арасындағы алшақтықты еңсеруге тырысады. Осылайша, 2002 жылы 14-тен 16 жасқа дейінгі студенттерге арналған Ұлттық оқу жоспары кәсіптік курстарға бағыттылықты күшейтті. Алайда ТЖКБ жүйесі Швейцария, Германия немесе

Норвегиядағыдай жалпы білім беру процесінің жеке бағыты емес, бұрынғысынша оның құрамдас бөлігі болып табылады.

ТЖКБ жүйесінің осы аспектіде тиімсіздігінің басқа мысалы ретінде Мексиканың тәжірибесін атауға болады. Бір жағынан кәсіптік-техникалық білім берілетін екі бағдарламаның да оқу жоспары кәсіптік-техникалық пәндерді зерделеуден тұрады. Мәселен, "Техникалық кәсіпқор" бағдарламасының шеңберінде жалпы академиялық пәндер 35%, ал кәсіптік-техникалық пәндер 65% құрайды. "Технологиялар кәсіпқоры" бағдарламасының шеңберінде кері басымдық байқалады: оқу жоспарының 60 % академиялық пәндер, қалған 40 % кәсіптік-техникалық пәндер құрайды. Алайда Мексикадағы ТЖКБ жүйесінің елеулі кемшілігі екі бағдарлама бойынша оқу жоспарын құрастыруға жұмыс берушілердің қатыспайтыны болып табылады, мұның салдары экономика мен еңбек нарығының қажеттіліктеріне бітірушілердің біліктілігі мен дағдыларының сәйкес келмеуіне әкеп соғады.

Бітірушілердің практикалық жұмыс дағдыларының бар болуы жұмыс берушілер үшін білім беру мекемесін бітірген соң бірден оларды жұмыскерлер ретінде тарту үшін жалғыз стимул болып табылады. Сондықтан тағылымдамалар бағдарламалары іс жүзінде барлық елдерде ТЖКБ жүйесінің өзегі болып табылады. Тағылымдама әр түрлі нысандарда болуы мүмкін. Бұл көбіне компаниялардағы тағылымдама (қарастырылып отырған елдердің көбі), не көбіне білім беру мекемесінің шегінде жұмыс процесін имитациялау (Сингапур, Швеция, Ұлыбритания, Мексика және басқа да елдер) болуы мүмкін. Кейбір елдерде тағылымдама бағдарламалары бастапқы кәсіптік-техникалық білім деңгейінен кейін енгізіледі (Австралия, Ирландия, АҚШ). Тағылымдамалар әр аптада бірнеше күн бойы білім беру мекемелерінде теориялық білімдер алумен қатар жүргізілуі мүмкін, бұл дуальды жүйеге тән (Австрия, Германия, Бельгия), не тұтас апталық, айлық блоктармен (Ирландия, Бразилия), ал кейде бір-екі жыл бойы (Оңтүстік Корея, Норвегия) жүргізілуі мүмкін.

Тағылымдамалар бағдарламаларын ұйымдастыру бойынша әр түрлі, бірақ тиімді тәсілдерге Германия, Норвегия және Сингапурдың мысалдары көрнекі мысал бола алады. Германияда тағылымдама бағдарламасы бүкіл оқу курсы бойы аптасына 3-4 рет білім беру мекемесінің оқушылары компанияларда тағылымдамашылар ретінде болып, уақыт өткен сайын танысудан тікелей жұмысқа ауысады. Норвегияда да тағылымдама компанияларда өтеді, алайда қабылданған "2+2" моделіне сәйкес оқушылар оқудың соңғы екі жылында тағылымдамашылар ретінде болуы тиіс: бірінші жыл - тренингтер, дайындық, танысу; екінші жыл - өнімді жұмыс. Сингапурда тағылымдамадан өту білім беру мекемелерінің тікелей өзінде көбіне жұмыс үдерісін имитациялау жолымен жүзеге асырылады. Бұл тәсіл көп капиталды қажет етеді, өйткені имитация

жұмыс үдерісінің толық картинасын қалпына келтіруді талап етеді, бұл құрал-жабдық, экипировка, қажетті заттар мен басқа да атрибуттарды сатып алуға, сондай-ақ олардың жай-күйін қалыпты ұстау және жаңарту үшін елеулі инвестициялық қаражат құюды қажет етеді. Сонымен қатар мұндай тәсіл жұмыс берушілердің төмен деңгейде қатысуына мүмкіндік береді, бұл кейбір дәрежеде мемлекеттік органдардың ТЖКБ жүйесін әкімшілендіруін жеңілдетеді, алайда өзіне материалдық-техникалық қамтамасыз етудің ескіру және жұмыс берушілердің ағымдық қажеттіліктеріне сәйкес келмеу тәуекелін алады.

Тағылымдамадан өту қатысушы тараптардың (қарастырылып отырған елге қарай), яғни ТЖКБ білім беру мекемесінің, тағылымдамашы ретінде түсетін оқушының, оқушының ата-анасының немесе қорғаншысының, тағылымдама үшін орын ұсынатын компанияның, мемлекеттік органдардың барлық құқықтары мен міндеттері түсіндірілген тағылымдамадан өту туралы келісімшарт жасау жолымен заңдық түрде ресімделген болуы тиіс.

Мысалы, Австралияда жұмыс беруші мен тағылымдамашының арасында тағылымдамадан өту туралы типтік келісімшарт жасалады. Австралиялық тағылымдама орталығының өкілі екі тарапқа да олардың құқықтары мен міндеттемелері мәселелері бойынша консультация береді және тағылымдамадан өту екі тараптың да мүддесіне сай келуін қамтамасыз етеді. Келісімшартта жұмыс беруші тағылымдамашыны уақытша жұмысқа қабылдауға және оны үйретуге, еңбегі үшін ақы төлеуге, қолайлы еңбек жағдайларын жасауға және тағылымдамашы барабар басшылықтың қол астында болатынына кепілдік беруге міндетті екені жазылады. Жұмыс беруші білім беру мекемесі ұсынған тағылымдама жоспарын растауы тиіс. Сондай-ақ тараптардың бірде-бірі келісімді бұза алмайтын тағылымдамадан өту кезеңі келісімшарттың объектісі болып табылады.

Бельгияда тағылымдама туралы келісімшартқа жұмыс беруші, тағылымдамашы және егер тағылымдамашы 18 жастан кіші болса, ата-анасы немесе қорғаншысы тағылымдама жөніндегі консультанттың тарапынан оң шешім болған кезде қол қояды. Тағылымдамашы еңбекақы алады, оның көлемі тағылымдамашының жасына және тағылымдамадан өтудің ұзақтығына байланысты. Австрияда осыған ұқсас келісімшарт жұмыс берушінің, тағылымдамашаның және міндетті түрде ана-анасының немесе қорғаншысының арасында жасалады. Тағылымдамашы медициналық сақтандыру, жазатайым оқиғалардан және жұмыссыздықтан сақтандыру, сондай-ақ зейнетақы аударымдарын алады. Қатысушылар арасында қарым-қатынастар еңбек заңнамасының, әлеуметтік қамсыздандыру нормаларының және жұмыскерлерді қорғау қағидаларының негізінде құрылады. Тағылымдамашының еңбекақы деңгейі қол жеткізілген уағдаластықтардың қорытындысы бойынша белгіленеді.

және тағылымдамашы алатын мамандыққа қарай елеулі түрде дифференцияланады.

Оқытудың едәуір бөлігі тағылымдама кезеңінде өтетіндіктен, тағылымдамадан өту қағидалары мен оның мазмұны да бақылау мен мониторингтің объектісі болуы тиіс. Қағаз жүзінде тағылымдаманың мазмұны оқу жоспарымен байланысты әлеуметтік әріптестердің, бірінші кезекте жұмыс берушілердің қатысуымен әзірленген даярлық жөніндегі мамандандырылған нұсқаулықтармен реттелуі тиіс.

Осы салада ең пайдалысы оқу жоспары мен даярлық жөніндегі нұсқаулықтарды қатар жасау және жаңартудың тиімді рәсімін жолға қойған Германия тәжірибесі болып отыр. Мүдделі мемлекеттік орган, әдетте Федералдық экономика және жұмыспен қамту министрлігі, кәсіптік-техникалық мамандықтың базалық критерийлерін (мамандықтың атауы, оқытудың ұзақтығы мен құрылымы, қажетті біліктіліктер мен дағдылардың жалпы сипаттамалары) айқындайды. Бұл рәсім әлеуметтік әріптестер мен Федералдық кәсіптік даярлық институты өкілдерінің қатысуымен Федералдық білім және зерттеулер министрлігімен уағдаластық бойынша жүзеге асырылады. Бұдан әрі мекемеге, тиісті мамандыққа талаптарды қайта қарауға қатысты шешімді Орталық және жергілікті (жер) мемлекеттік органдардың өзара іс-қимылы жөніндегі комиссия қабылдайды.

Оң шешім болған жағдайда құжаттардың 2 жобасы әзірленеді: оқу жоспарының жобасын жерлердің сарапшы-өкілдері; практикалық даярлық жөніндегі нұсқаулықтардың жобасын федералдық сарапшылар мен Федералдық кәсіптік даярлық институтының қызметкерлері әзірлейді. Сондай-ақ екі құжатты әзірлеуге әлеуметтік әріптестердің өкілдері қатысады.

Келесі кезеңде Білім және зерттеулер министрлігінің төрағалығымен барлық мүдделі тараптардың бірлескен отырысы өткізіледі, онда ақырғы келісу рәсімі өтеді. Екі құжаттың келісілген нұсқасын алдымен жер комиссиялары және Федералдық кәсіптік даярлық институтының тұрақты комиссиясы, кейіннен Орталық және жергілікті (жерлер) мемлекеттік органдардың өзара іс-қимылы жөніндегі комиссия қарайды. Оң шешім болған жағдайда екі құжаттың да жобалары бекітіледі: жаңа не жаңартылған оқу жоспарын жерлердің мәдениет министрліктері; тағылымдамадан өту кезінде практикалық даярлық жөніндегі жаңа не жаңартылған нұсқаулықтарды мүдделі мемлекеттік орган - Білім және зерттеулер министрлігімен уағдаластық бойынша мамандықты құру немесе жаңарту бастамашысы бекітеді.

Егер әңгіме қазіргі бар мамандыққа талаптардағы жаңартулар туралы болса, бүкіл рәсім бір жыл ішінде, егер жаңа мамандыққа талаптар әзірленген болса, екі жыл ішінде жүзеге асырылады.

ТЖКБ жүйесінің тиімділігі өзгелермен қатар оқушылар үшін кәсіптік-техникалық білім алудың танымалдығымен айқындалады. Сондықтан ТЖКБ-ның бағдарламалары бойынша оқушылар сияқты, алдағы уақытта олардың қатарына кіруі мүмкін адамдардың да таңдауын ескеру қажет. Бұл ретте жұмыс берушілер атынан экономика мен еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келу шарты басшылыққа алатын қағидат болып қала береді. Осы аспектіде сақтауды қажет ететін базалық қағидаттар, бұл: тар мамандандырылған жұмыс жоспарымен қатар оқу жоспары академиялық пәндерді зерделеуді қамтуы тиіс; ТЖКБ жүйесінің икемділігі және бір білім беру бағдарламасынан екіншілеріне ауысу мүмкіндігі; карьералық тәлімгерлік институтының тиімді жұмысы.

Еңбек нарығында бәсекеге қабілетті болу үшін ТЖКБ білім беру мекемелерінің бітірушілері тар практикалық жұмыс дағдыларын және кең дүниетаным мен академиялық білімдерді игерген болуы тиіс. Бұл оларға, біріншіден, еңбек нарығы талаптарындағы өзгерістерге бейімделуге және қажет болған жағдайда мамандығын немесе жұмыс орнын ауыстыруға қабілетті болуға және екіншіден, қалаған кезде білім алуды жалғастыруға жағдайының болуына мүмкіндік береді. Басқаша айтқанда, оқу жоспары бітірушілер оқуды аяқтағаннан кейін бірден жұмыс күшінің қатарын толықтыратынына ғана емес, сондай-ақ оқушылар оқу уақытында не мамандығын ауыстыруды, не білімін жоғары академиялық немесе кәсіптік-техникалық университеттерде жалғастыруды қалауы мүмкін екеніне бағдарлануы тиіс. Олай болмаған жағдайда бітірушілер ТЖКБ білім беру мекемесін аяқтағаннан кейін мансаптық "тұйыққа" тірелу тәуекелі туындайды. Сондықтан ТЖКБ шеңберінде әрбір мамандық бойынша оқу жоспары оқушыларды болашаққа мансаптық дамумен және кәсіптік ұтқырлықпен қамтамасыз ететін жалпы академиялық пәндерді қосу есебінен теңгерілген болуы тиіс.

Жоғарыда оқу жоспарының үштен бір бөлігі Білім министрлігі белгілейтін жалпы академиялық пәндерді оқушылардың зерделеуінен тұратын Қытайдың мысалы қарастырылды. Академиялық және кәсіптік пәндердің осындай ара-қатынасы Чилидің оқу жоспарларында да байқалады. Жоғарыда мысал келтірілген Норвегияда оқытудың бірінші жылының (көзделетін төрт жылдың) басым бөлігі жалпы академиялық білімдерді алудан тұрады.

1991 жылғы Кәсіптік-техникалық мектептер туралы келісімге сәйкес Германияда сондай-ақ оқу жоспарының үштен бір бөлігі математика, шет тілдер, экономика негіздері, әлеуметтік ғылымдар және басқа сияқты академиялық пәндерді зерделеуді көздейді. АҚШ-та қабылданған тәсіл ерекше назар аударуға лайық, мұнда кәсіптік-техникалық білім орта арнайы білім деңгейі шеңберінен шығарылған. Алайда кәсіптік-техникалық пәндердің жекелеген модульдері оқушылардың қалауы бойынша мектептерді жалпы білім беру бағдарламаларына

енгізіледі. Осылайша орта арнаулы білім деңгейінде академиялық пәндерді зерделеуге баса назар аударылады. Мысалы, калифорниялық білім беру жүйесінде базалық білім алуды көздейтін оқушылар үшін 11 бағыт бойынша міндетті стандарттар белгіленген: академиялық үлгерім; коммуникациялар; карьералық жоспарлау және менеджмент; технологиялар; проблемаларды шешу және сыни ойлау; денсаулық және қауіпсіздік; жұмыстағы жауапкершілік және икемділік; этика және құқықтық міндеттер; көшбасшылық және командалық жұмыс; техникалық білімдер мен дағдылар; жоғарыда санамаланғандардың барлығын қолдану. АҚШ-та академиялық үлгерімге зор көңіл бөлінеді, мұны білім сапасын бағалаудың ұлттық жоспарының құрылуы растайды, бұл оқушылардың академиялық үлгеріміне қарауға мүмкіндік берді.

Тіпті бірінші қағидат орындалған, атап айтқанда оқу жоспарына академиялық пәндерді енгізу есебінен оқу уақытында және еңбек нарығына "шыққаннан" кейін оқушылардың білім алу және карьералық ұтқырлығы үшін жағдайлар жасаған жағдайда бүкіл білім беру жүйесінің ішінде икемді институционалдық негіздер құру міндетті қағидат болып табылады. Бұл қағидатты сақтау оқушыларға қалаған кезде өзінің ТЖКБ білім беру бағдарламасын басқасына не академиялық бағдарламаға ауыстыруға, қалауы бойынша кәсіптік-техникалық бағыттағы сияқты академиялық бағыттағы да жоғары оқу орындарына түсуге мүмкіндік береді.

Мысал үшін, ТЖКБ білім беру мекемелерін бітірушілердің Данияда төрттен бір бөлігі және Кореяда үштен бір бөлігі жоғары кәсіптік-техникалық оқу орындарында білім алуды жалғастырады. Орта арнаулы білімі бар оқушылардың жоғары білім секторына ауысуы шектелген елдерде мемлекет бұл үрдісті бұзуға талпынады. Мәселен, ТЖКБ бітірушілерінің аз ғана үлесі жоғары білім алуды жалғастыратын Германияда 2009 жылдың соңғы реформаларының бірі "жоғары білікті жұмыскер", "техник" немесе "бизнес әкімшісі" дәрежелері бар барлық бітірушілерге, сондай-ақ мамандығы бойынша үш жыл жұмыс өтілі бар барлық адамдарға университеттерге қолжетімділікті ұсынуға бағытталған.

Швейцарияда бағдарламалар икемділігімен ерекшеленеді: студенттердің әрқашан қосымша білім алуға және өзінің білім алу бағдарламасын екіншісіне оңай ауыстыруға мүмкіндігі бар. Негізінен практикалық дағдыларды беруге есептелген ТЖКБ-ның екі жылдық бағдарламаларын аяқтағаннан кейін бітірушілер еңбек нарығына шығу үшін де, оқытудың 3 жылдық немесе 4 жылдық бағдарламаларына тікелей қол жеткізуге мүмкіндік беретін ТЖКБ-ның федералдық сертификатын алады. Бұл бағдарламалар, өз кезегінде, бітірушілерді өз мамандығы бойынша жұмыс істеу үшін қажетті барлық дағдылармен және білімдермен қамтамасыз етеді. Осы бағдарламаларды аяқтағаннан кейін бітірушілер одан әрі жоғары кәсіптік білімге тікелей қол жеткізуге мүмкіндік

беретін (В санаты), яғни қосымша біліктіліктер алусыз (жанама қолжетімдіктен айырмашылығы) ТЖКБ федералдық дипломын алады. Жоғары кәсіптік-техникалық білім шеңберінде (В санаты) кәсіптік оқуды жалғастыруды қаламайтын бітірушілер үшін балама мүмкіндік ретінде сондай-ақ Федералдық кәсіптік-техникалық бакалавриатта оқығаннан кейін академиялық жоғары білім (А санаты) алу мүмкіндігі бар. Бакалавриат ТЖКБ бағдарламалары бойынша оқыған уақытта немесе олардан кейін жалпы білім беретін академиялық пәндерді қамтитын даярлық курстарынан өткен студенттер үшін қолжетімді. Бакалавриатты бітірушілерге қолданбалы ғалымдар университетіне түсу тікелей және технологиялық университеттер мен институттарға түсу жанама қолжетімді болады.

Норвегияда ТЖКБ біліктілігін алған студенттер тікелей кәсіптік-техникалық колледждерге түсе алады, ал университетке түсуге ниет білдіргендер тағы бір жыл оқуы тиіс. АҚШ-та екі жылдық колледждер білім саласындағы тез өсіп отырған және ірі секторды құрайды. Оларға американдық және халықаралық студенттер жоғары білімге барар жолдағы баспалдақ деп қарайды, бірақ бағасы анағұрлым қолжетімді болып табылады. АҚШ-тың барлық студенттерінің 40%, 11 миллиондай адам осы екі жылдық колледждерде оқиды. Мұндай колледждерді бітіргеннен кейін студент техникалық немесе кәсіптік білім алады, оны жалғастыруға және университеттің бакалавр дәрежесін алуға болады; зерделенген барлық пәндерді қайталау және 4 жылдық университет бакалавриатының 2-3 курстарына түсу оңай.

Негізгі орта мектепті бітіргеннен кейін оқушылар таңдау жасайды. Ықтимал балама болашақта жоғары академиялық оқу орындарына түсуге болатын академиялық жалпы білім беретін мектептерде оқуды жалғастыру, кәсіптік-техникалық білім беру мекемелерінде оқуды жалғастыру және сирек жағдайларда еңбек нарығына шығу болып табылады. Осы кезеңде оқушылар жасайтын таңдау көбіне экономиканың қажеттіліктеріне сәйкес келмеуі мүмкін. Мысалы, индустриялық дамыған экономика үшін объективті талап жоғары білімді 1 маманға келетін кәсіптік-техникалық білімі бар 2-3 маманның бар болуы. Егер студенттердің көп бөлігі жоғары оқу орындарында академиялық білім алуды қаласа, мұндай ара-қатынас орындалмауы мүмкін. Жоғары білім жағына басымдық байқалатын елдер үшін (мысалы Корея, Қазақстан) оқушылардың мүдделері экономика талаптарына сәйкес келмеуі мүмкін, алайда тиісті ақпараттандырған және басқарған кезде бұл мүдделер экономика пайдасына қайта бағытталуы мүмкін. Оқушылардың таңдауына мұндай ықпал етудің құралы іс жүзінде қарастырылып отырған барлық елдерде қолданылатын мансаптық тәлімгерлік институты болып табылады.

Мансаптық тәлімгерліктің тиімді жүйесі бірнеше бағытты қамтиды: бұл жалпы білім беретін мектептердің кестесіне енгізілген еңбек нарығындағы перспективалар туралы ақпараттандыру; дара негізде оқушылармен және ата-аналармен жұмыс жүргізетін мансаптық тәлімгердің мамандығын құру; тәлімгерлер үшін маңызды ақпарат көзі болып табылатын ақпараттық еңбек нарығындағы ахуалды кеңінен жария ететін интернет-ресурстар құру; мансаптық тәлімгерлердің жұмысы үшін ақпараттық негізді құрайтын экономиканың қажеттіліктері мен еңбек нарығындағы ахуал туралы атқарушы органның талдамалық бақылауы және ақпарат жариялауы. Сондай-ақ сапарлар ұйымдастыру және әр түрлі компанияларда қысқа практикадан өту жолымен оқушыларды еңбек жағдайларымен таныстыру мансаптық тәлімгерліктің құралы болып табылады.

Шығыс Лондон университетінде (Ұлыбритания) бір жыл күндізгі оқыту немесе екі-үш жыл сырттай оқыту ішінде "мансаптық тәлімгерлік" біліктілігі бойынша даярлау жүзеге асырылады. Болашақ тәлімгерлер клиенттердің бірқатар әр түрлі топтарымен жұмыс істеуді үйренеді. Оқыту бағдарламасына тәлімгерлік теориясы және практикасы, тәлімгерлерді қызметтеріне тең қолжетімдікті қамтамасыз ету жөніндегі стратегия, еңбек нарығын, білім беру жүйесін зерделеу, тәлімгерлік құрылымын ұйымдастыру кіреді. Карьералық тәлімгерлер Швейцарияда жоғары оқу орындарында арнайы диплом алады. Оқыту бағдарламасы бес кең саланы қамтиды: дара даму (оқыту және дамыту психологиясы), қоғамдағы индивидуум (әлеуметтану, юриспруденция және экономика), индивидуум және "мансап әлемі" (білім беру жүйесі, білім және кәсіптік карьера таңдау, өндірістік психология, еңбек нарығы), жұмыс әдістемесі (диагностика, мансаптық тәлімгерлік, мониторинг, құжаттамалық қамтамасыз ету және жұртшылықпен өзара іс-қимыл орнату), сондай-ақ кәсіптік этика, кәсіптік бірдейлік және сапа. Бағдарлама қосымша 12 айлық тағылымдаманы көздейді.

Сонымен қатар Швейцарияда мансаптық тәлімгерлік және орта білім туралы ақпараттандыру міндетті болып табылады. Барлық оқытушылар еңбек нарығындағы мүмкіндіктер туралы курстың тыңдаушылары болып табылады. 7-9 сыныптардың оқушылары міндетті түрде мектептің өзінде түрлі мансаптық мүмкіндіктер мен тәлімгерлік және консультациялау бойынша негізгі институттардың (бұдан әрі - BIZ орталықтары) қызметін зерделейді. BIZ орталықтарының қызметкерлері білім берудің барлық деңгейлерінде мансаптық тәлімгерлік бойынша қызметтер көрсетеді, білім беру мекемелерімен тығыз ынтымақтасады. Бірінші кезекте оқушылар кең бейінді тәлімгерлермен кездеседі, ал содан кейін анағұрлым тар салалы мамандарға қайта жіберіледі.

Швейцарлық BIZ орталықтарының мысалымен қатар сондай-ақ мансаптық тәлімгерлік қызметтерін ұлттық ТЖКБ орталықтары ұсынатын басқа елдердің мысалдарын келтіруге болады. Бұған Австрияның ТЖКБ зерттеу институты, Кореяның ТЖКБ зерттеу институты мысал бола алады.

Чехияда мамандандырылған web-сайтта (<http://www.infoabsolvent.cz>; "Еңбек нарығына түсушілерге арналған ақпараттық жүйе" жобасы; Чехия бюджетінен және Еуропалық әлеуметтік қордан қаржыландырады) орта арнаулы және жоғары білім деңгейінде ТЖКБ-ның барлық білім беру бағдарламалары туралы; оларға түсу талаптары туралы, осы бағдарламаларды бітіргеннен кейін алынуы мүмкін біліктілік және мамандық туралы ақпарат ұсынылған. Сондай-ақ барлық мамандықтар бойынша еңбек шарттары туралы деректер мен олар бойынша мамандар санымен қанағаттану деңгейі келтіріледі. Деректер жұмыссыздық деңгейінің көрсеткіштерімен және тиісті мамандықтарда еңбекақы деңгейімен бекітілген. Пайдаланушылар сондай-ақ сайтта әлеуетті жұмыскерде болуы тиіс дағдылар мен құзыреттерге қатысты жұмыс берушілердің қажеттіліктері мен талаптары туралы қол жетімді бейнематериалды көріп және әр түрлі мамандықтар туралы оқып, әр түрлі мамандықтар туралы ақпаратпен таныса алады.

Мексикада Білім министрлігі USB-тасымалдағыштар мен "online" режимінде қолжетімді бағдарламалық қамтамасыз ету әзірледі. Бағдарламаға олар арқылы оқушылар өздерінің күшті және әлсіз тұстарын анықтауға қабілетті құралдар, білім беру мекемелері мен оқу курстары туралы ақпарат, бірнеше (барлық емес) мамандықтар бойынша еңбек нарығының индикаторы кіреді. Студенттердің мамандығы бойынша жұмыс істеп жатқан бітірушілердің саны, еңбекақы төлеу деңгейі және жұмыс күнінің орташа ұзақтығы туралы деректердің арқасында мансапты дамытудың түрлі нұсқаларын салыстыруға мүмкіндігі бар.

Швецияның ұлттық білім агенттігі <http://www.utbildningsinfo.se> web-сайтының контентін қамтамасыз етеді, ол мамандықтың осы бағдарламаларының шеңберінде алынатын орта арнаулы білім деңгейіне барлық бағдарламаларының сипаттамасын, бес жыл бойы бітірушілердің одан арғы тағдыры туралы ақпаратты (мысалы мамандығы бойынша жұмыс, одан әрі оқу түрі) қамтиды.

Мансаптық тәлімгерліктің маңызды инструменті мектеп оқушыларын компаниялардың тікелей өздерінде еңбек жағдайларымен таныстыру болып табылады, мұнда олар жұмыстың жекелеген түрлеріне қатысу мүмкіндігіне ие болады. Бұл инструмент өз кезегінде АҚШ-тың тәжірибесін алған көптеген елдерде пайдаланылады. АҚШ-тың кәсіптік-техникалық білім жүйесінің (американдық атауы - "мансаптық-техникалық білім") елеулі ерекшеліктері бар. Мұндай жүйе жоғары білім (әдетте колледждердің) шеңберінде жұмыс істейді, ал

орта арнаулы білім деңгейінде мектеп оқушыларының барлық ықтимал мансаптық баламалар туралы толық түсінік алуына мүмкіндігі болуы үшін көбіне компанияларда практикадан өту мүмкіндігінің арқасында жағдайлар жасалады. Орта арнаулы білім деңгейінде американдық ТжКБ моделінің ерекше белгісі оқыту бағдарламасы орта мектептің жалпы білім беру бағдарламасының шеңберінде ТжКБ нақты модульдерін қамтуы болады. Оның зор еңбегі ол кәсіптік даярлықтың элементтерін, оның ішінде жұмыс орындарында тәжірибе алу есебінен игеруге мүмкіндік береді, бұл ерте кәсіптік бейімділіктерді бақылауға және бастапқы кезеңде мансапты таңдауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Бұл модель жастардың карьера нұсқаларын зерделеуіне және академиялық білім алуға келмейтіндердің мүдделеріне зиян келтірместен, одан әрі білім алуды қолдау және карьераны дамыту үшін сандық ойлау мен сауаттылыққа қабілеттілікті қоса алғанда, бұл ретте негізгі академиялық дағдыларға назарды сақтай отырып, жұмыс орнында пайдалы еңбек алуына мүмкіндік береді.

Мансаптық тәлімгерлік жүйесін құру кезінде АҚШ-тың тәжірибесін басқа елдер де алды. Осылайша, Австралияда, Германияда және Швейцарияда оқушылар мамандық немесе тағылымдамадан өтетін орын таңдау алдында компанияларда қысқа мерзімде практикадан өте алады. Оқушылардың көп бөлігі мұны мектеп каникулдары кезеңінде жасайды. Швейцарияда 1000 оқушының арасында жүргізілген сауал практикадан өту одан әрі мансап туралы шешім қабылдау кезінде маңызды ақпарат көзі болғанын және студенттердің 61% практикадан өтудің қорытындысы бойынша компаниялар тарапынан толыққанды тағылымдамадан өту туралы ұсыныс алғанын көрсетті.

Данияда 14-16 жастағы оқушылардың көпшілігі міндетті түрде әр түрлі компанияларда екі апталық практикадан өтеді. Норвегияда кәсіптік-техникалық немесе академиялық білім алуды жоспарлауына не олай болмауына қарамастан, іс жүзінде барлық оқушылар 9-сыныпта компанияларда бір апталық практикадан және 10-сыныпта қосымша практика кезеңінен өтеді. Норвегияның білім беру мекемелері көбіне осындай практикадан өту туралы компаниялармен келісімдер жасайды.

Жалпы академиялық білімдегідей, оқыту сапасы ТжКБ-ның тиімділігіне қол жеткізу үшін өте маңызды. ТжКБ жүйесінің ерекше жағы оқушылардың екі бағыт бойынша білім алу болып табылады: бұл академиялық және кәсіптік-техникалық сипаттағы теориялық пәндерді зерделеу, сондай-ақ тағылымдамадан өту кезінде практикалық жұмыс дағдыларын алу. Сондықтан білім беру үдерісіне теориялық білімдер беру үшін жауапты тек оқытушылар ғана емес, сондай-ақ жауапкершілік аясы практикалық дағдыларды үйретуді қамтитын өндірістік оқыту шеберлеріде жұмылдырады. Бұл ретте егер

тағылымдама компанияларда өткізілсе, өндірістік оқыту шеберлері "сыртқы" болуы немесе егер тағылымдама жұмыс үдерісін имитациялау жолымен білім беру мекемесінің өзінде өткізілсе, "ішкі" болуы мүмкін. Сондықтан ТЖКБ жүйесінің тиімділігін қамтамасыз ету үшін оқытушылар мен "ішкі" өндірістік оқыту шеберлері экономиканы қазіргі заманғы қажеттіліктерімен жақсы таныс болуына және оқушыларға өзекті білім беруіне кепілдік беруі, сондай-ақ "сыртқы" және "ішкі" өндірістік оқыту шеберлері педагогтер сияқты тағылымдамашыларды оқытуға қабілетті болуына кепілдік беруі қажет.

Теориялық, әсіресе кәсіптік-техникалық сипаттағы пәндердің оқытушылары және "ішкі" өндірістік оқыту шеберлері студенттерді экономиканың қазіргі ахуалы үшін өзекті білімдермен қамтамасыз етуі тиіс. Тиісінше оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерінің өздерінің тиісті даярлығын қамтамасыз ету қажет. Бұл мақсатқа қол жеткізу үшін әр түрлі елдердің үкіметтері бірдей инструменттерді пайдаланады - оларды салалардағы ішінара жұмыспен қамтуға көтермелейді, сондай-ақ білім беру мекемелерінде оқыту үшін тиісті салалардың компанияларынан тікелей жұмыскерлердің рекрутингінің икемді жолдарын құрады.

Мысалы, Норвегияда білім беру мекемелері мен компаниялардың арасында тығыз ынтымақтастық жолға қойылған, ол компаниялардың жұмыскерлері ішінара өндірісте және ішінара - қысқа мерзімді келісімшарттардың негізінде білім беру мекемелерінде өндірістік оқыту шеберлері ретінде жұмыспен қамтылуын көздейді. Мұндай өзара іс-қимыл тиімді, оның ішінде өндірістік оқыту шеберлері ретінде шығатын компаниялардың қызметкерлерінің өздеріне тиімді, өйткені олардың өзінің кіріс деңгейін арттыруға ғана емес, сондай-ақ жұмыс орнын сақтаумен қатар осы жағынан мансабын дамытуға мүмкіндігі бар. Осыған ұқсас тәсіл Қытайда пайдаланылады, мұнда білім беру мекемелерінің оқытушылары үшін жыл сайын бір ай бойы компанияларда міндетті жұмыс істеу туралы талап бар.

Австрия тағы бір мысал болып табылады, мұнда білім беру мекемелерінде оқытушылар мен "ішкі" өндірістік оқыту шеберлерінің басым бөлігі өндірісте жұмыспен қамтылған тәжірибелі жұмыскерлерден жалданады. Кореяда да оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерін тікелей компаниялардан жалдау жүзеге асырылады. Сонымен қатар білім беру мекемелерінен оқытушылар, керісінше, практикалық тәжірибе алу үшін компанияларға жіберіледі. Осылайша, теориялық білімдер және оларды практикада қолдану жағынан тәжірибе алмасу жүреді.

Тағылымдамашыларды практикалық жұмыс дағдыларына үйрететін өндірістік оқыту шеберлері өз саласында тәжірибелі мамандар болып табылады, алайда, әдетте, педагогикалық тәжірибесінің жетіспеуінен барлығы бірдей

тағылымдамашыларды үйретуге әрқашан қабілетті емес. Сондықтан педагогикалық даярлық өндірістік оқыту шеберлерінің, сондай-ақ компаниялардан білім беру мекемелеріне келген оқытушылардың табысты жұмыс істеуі үшін қажетті шарт болып табылады.

Бельгияда тағылымдамашыларды қабылдайтын жұмыс берушілер 12 сағаттық "Эстафета" курсын тыңдайды. Курс бағдарламасына тағылымдамашылардың сәлемдесуі, тағылымдамашылардың нұсқауы және кері байланыс, қақтығыс ахуалдарын басқару сияқты тақырыптар кіреді. Бұл курс барлық жаңа жұмыс берушілер мен өндірістік оқыту шеберлері үшін міндетті болып табылады, сондай-ақ жекелеген жайттарды нақтылауға мұқтаж не тағылымдамашыларға қатысты кейбір проблемалармен бетпе-бет келген жұмылдырылған жұмыс берушілерге ұсынылады. Швейцарияда тағылымдамадан өту үшін орын ұсынуға ниет білдірген компаниялар кантондар белгілейтін сапа стандарттарына сәйкес келуі тиіс. "Ішкі" жаттықтырушы педагогика негіздері, құқықтық мәселелер, ТжКБ жүйесінің құрылымы, сондай-ақ алкоголь және есірткі сияқты жастардың әлеуетті проблемалары кіретін 100 сағаттық курсты тыңдауы тиіс. Кантондардан инспекторлар тағылымдаманың сапасына мониторинг ретінде тағылымдамашылар мен жұмыскерлердің арасында кезең-кезеңмен сауал жүргізеді.

Оқытушылар мен "сыртқы" өндірістік оқыту шеберлерінің ынтымақтастығына негізделген финдік "Гоголь" (Теікка) бағдарламасы жеке назар аударуға лайық. Бағдарламаға білім беру мекемелерінің оқытушылары үшін компанияда 2 айлық жұмыс кезеңі кіреді, осы кезде "оқытушы-жұмыскер" жұбы қалыптасады. Бұл оқытушыға кәсіптік білімдерді өзектендіруге мүмкіндік береді, ал бұған қоса "сыртқы" жаттықтырушы болып табылатын оған бекітілген жұмыскер өзінің педагогикалық дағдыларын жақсарты алады. Бағдарламада екі тарап үшін көптеген пайдалы нәрселер бар: қазіргі заманғы жұмыс процесімен танысу, пайдаланылатын технологиялар мен құрал-жабдықты білу, әлеуетті байланыстар, оқушылар тарапынан қызығушылық және басқалар.

Оңтүстік Каролинада (АҚШ) білім беру мекемелерінде оқытушылар мен "ішкі" өндірістік оқыту шеберлері ретінде біліктілігі жоғары мамандарды тарту үшін баламалы тәсіл пайдаланылады. "Дәнекерлеу жұмыстары", "косметология" және "аспаздық" сияқты бағдарламалар бойынша жұмыс тәжірибесі бар адамдар жұмыс орны бойынша мемлекеттік сертификаттау бағдарламасына қатысу арқылы оқытушылар/өндірістік оқыту шеберлері бола алады. Қажетті біліктілікті растау үшін кандидаттар тиісті бейіндік сертификат алуы немесе мемлекеттік біліктілік емтиханын тапсыруы тиіс. Үміткерлерді педагогикалық дағдыларға үйрету және олардың жұмыстан мамандығы бойынша оқытушылыққа табысты ауысуына ықпал ету үшін білім беру мекемелерінде "DIRECT" тренингтік

бағдарламасы жұмыс істейді. Бағдарламаға мынадай пәндер кіреді: оқыту әдістері, сынып жетекшілігі және зертхананы басқару, оқу жоспары және үлгерімді бағалау. Курстар жазғы каникулдар уақытында бірнеше күн бойы бір блокпен және оқу жылы бойы жексенбі күндері бірнеше күн жүргізіледі.

ТЖКБ жүйесінің тиімді жұмыс істеуі үшін барлық мүдделі тараптарды тарту қажетті шарт болып табылатындықтан, институционалды тетіктермен қатар елдер бірінші кезекте қатысушылардың қаржылық шығындарын бөлуге бағытталған ынталандыру шараларын пайдаланады. Тиімді қаржыландыру барлық тараптардың жұмсаған шығындарына сәйкес ТЖКБ жүйесін дамытуға қатысудан пайда (материалдық және материалдық емес нысанда) алуын көздейді. Мысалы, егер оқуды бітіргеннен кейін көзделетін еңбекақы деңгейі 800 АҚШ долларын құраған уақытта оқушы 1000 АҚШ доллары мөлшерінде оқу құнын толық жабуға мәжбүр болса, онда оның мұндай біліктілікті алуға ешқандай ынтасы болмайды, ал ол өз кезегінде жалпы экономика үшін өте маңызды болуы мүмкін. Тағылымдамадан өту кезінде оқушы 600 АҚШ доллары мөлшерінде қосымша құн жүргізуі мүмкін, бұл жұмыс беруші үшін тікелей пайда болып табылады. Бұл жағдайда оқушы үшін 400 АҚШ доллары мөлшерінде оқу құнын мемлекеттік субсидиялау, сондай-ақ жұмыс берушінің тағылымдама өткізуге 200 АҚШ доллары мөлшерінде шығындарды жүзеге асыруы ықтимал шешім болуы мүмкін. Мұндай жағдайда барлық қатысушылар: жұмыс беруші - 400 АҚШ доллары, оқушы - 200 АҚШ доллары (тағылымдама үшін ықтимал төлемді ескермегенде), сондай-ақ жалпы қоғам пайда алушылар болады.

Жұмыс берушілердің қатысуы ТЖКБ жүйесі үшін негізін құраушы болып табылады, өйткені олар оқу жоспарын әзірлеуге, тағылымдама бағдарламаларын ұйымдастыруға жұмылдырылған. Олар үшін материалдық пайда тағылымдамашылар өндірген өнімге қосылған құн болып табылады (мысалы, 2004 жылғы швейцариялық зерттеулерге сәйкес 2500 компанияның тағылымдамалар өткізуге арналған шығыстар сомасы 3,8 млрд. жуық АҚШ долларын, ал өндірілген өнім нысанындағы кірістер 4,2 млрд. жуық АҚШ долларын құраған); штаттық білікті жұмыскерлермен салыстарғанда анағұрлым төмен деңгейде еңбекақы төленетін тағылымдамашыларды пайдалану есебінен үнем; рекрутингке байланысты шығындардың төмендеуі. Сонымен қатар жұмыс берушілер үздік тағылымдамашылар мен оқу орнында оқушылардың қатарынан жұмыскерлер таңдау сияқты материалдық емес нысанда пайда алады (мысалы, Германияда тағылымдамадан өту қорытындысы бойынша тағылымдамашылардың орташа алғанда 25% компанияда жұмысты жалғастыру туралы ұсыныс алады); жаңа персоналды тиімді даярлау үшін қажетті педагогикалық білімдер алу; еңбек нарығында қол жетімсіз мамандарды жалдау мүмкіндігі және басқалар.

Іс жүзінде қарастырылып отырған барлық елдерде мемлекет тағылымдама ұйымдастыруда жұмыс берушілерді қолдайды. Мәселен, Австралияда, Австрияда, Бельгияда, Францияда, Нидерландта, Швейцарияда және басқа да елдерде инструмент ретінде компаниялар үшін салықтық жеңілдіктер пайдаланылады. Сондай-ақ мемлекеттік қаржы есебінен Австралияда, Австрияда, Бельгияда, Финляндияда, Венгрияда, Норвегияда және басқа да елдерде компанияларды тікелей субсидиялау жүзеге асырылады.

Норвегияда компаниялар бір тағылымдамашыға 12 мың еуро мөлшерінде фьюлькеден тікелей субсидиялар алады, бұл екі жыл тағылымдамадан өтуді жабады және білім беру мекемесінде бір жыл оқу құнына тең. Германияда тағылымдамаға арналған қосымша нұсқаулықтарды шағын және орта бизнес субъектілері қалыптастыратын оқу-өндірістік комбинаттарда тағылымдама Федералдық жұмыспен қамту агенттігінің, Федералдық үкімет пен жерлердің қаражаты есебінен қаржыландырылады.

Оқушылар үшін академиялық біліммен салыстырғанда кәсіптік-техникалық білімнің тартымдылығы көптеген факторларға негізделген: тағылымдамадан өту уақытында оқушылар еңбекақы алады, оқу көбіне тегін болып табылады (көптеген елдерде орта арнаулы білім орта жалпы біліммен қатар міндетті білімге енгізілген), еңбек өтілін ашу және зейнетақы аударымдары, әлеуетті жұмыс берушілермен жеке байланыстарды жолға қою.

Мысалы, Норвегияда тағылымдамашылар кемітілген еңбекақы алады, ол тағылымдамадан өту мерзіміне қарай білікті жұмыскердің еңбекақысының 30%-нан 80% дейінгі аралықта болады. Кірісі төмен отбасылардан шыққан студенттер мен тағылымдамашылар Мемлекеттік білім беруді несиелендіру қоры арқылы оқуға гранттар мен займдар алуы мүмкін. Қосымша гранттар туған қаласынан тыс жерлерде білім алушы студенттерге беріледі. Барлық студенттер оқу үшін міндетті құрал-жабдық сатып алуға гранттар алады. Қолдаудың негізгі нысаны - бұл гранттар. Оқуға арналған займдар оқу кезеңінде пайызсыз болып табылады.

Қытайда оқу үшін оқушылардан ақы алу практикасы кеңінен қолданылады, оның мөлшері өңірлерде өзгеріп отырады. Шаньси провинциясында ауысу, тұру және оқулықтар құны кіретін ақы бір оқушыға 2000 юаньді құрайды. Гауньчжоу провинциясында осыған ұқсас ақы 1200-ден 1500-ге дейін юаньді құрайды. Мұнымен қатар басқа өңірлерден оқуға келген оқушылардан жатақханаларда тұрғаны және асханаларда тамақтанғаны үшін қосымша 200 юань алынады. Пекин немесе Шанхай сияқты ауқатты өңірлерде кәсіптік даярлық үшін ақы анағұрлым жоғары деңгейде және 2000-нан 4000-ға дейін юань аралығында болады. Алайда бұған қоса Қытайда ТЖКБ шеңберінде барлық оқушыларды 1500 юань мөлшерінде субсидиялау жүйесі жұмыс істейді. Осылайша, мысалы, 1500 юань мөлшерінде ақы төлеу міндеттемесі бар Гуаньчжоулық оқушылар

субсидиялауды ескергенде ақырында тұруға арналған өзінің шығыстарын ғана жабуы тиіс. Міндетті субсидиялауға (1500 юань) қосымша сондай-ақ жергілікті деңгейлерде субсидиялау жүйелері бар. Мысалы, Пекинде әртүрлі критерийлерге қарай қосымша субсидиялардың көлемі бір оқушыға бірнеше жүз юаньнен бірнеше мың юаньге дейін құрауы мүмкін.

Мемлекет тарапынан оқушыларды қолдаудың гранттық нысаны іс жүзінде қарастырылып отырған барлық елдерде бар. Сондай-ақ Данияда, Финляндияда, Жапонияда, Нидерландта, Норвегияда мемлекет оқушыларға оқуға арналған займдар береді. Сирек жағдайларда оқушыларға салықтық жеңілдіктер береді - мұндай практика Австралияда, Австрияда және Түркияда жекелеген бағдарламалар үшін қолданылады. Білім беру мекемелері оқу үшін ақы алады, алайда кейбір елдерде ақы мөлшерін ТЖКБ-ның жекелеген бағдарламалары бойынша мемлекет реттейді (Австралия, Финляндия, Нидерланд, Түркия).

Жоғарыда айтылғандай, ТЖКБ жүйесі тиімділігінің іргетасы экономика мен еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келуі болып табылады. ТЖКБ жүйесін дамытудың және бұл процесті әкімшілендірудің халықаралық тәжірибесін талдау ТЖКБ саласында саясат жүргізу кезінде сақталуы тиіс басымдықтарға қатысты кейбір тұжырымдарды жасауға мүмкіндік береді:

1) тиімді институционалды тетіктер мен ынталандыру жүйелері арқылы барлық мүдделі тараптарды жұмылдыру;

2) оқу жоспарын әзірлеуге және жетілдіруге жұмыс берушілер мен кәсіптік одақтарды тарту (*stakeholder*);

3) берілетін дағдылардың өзектілігін және жұмыс орнында қажетті талаптарға сәйкес келуін қамтамасыз ету;

4) оқу жоспары жалпы академиялық сияқты тар кәсіптік-техникалық пәндерді де зерделеуді қамтуы тиіс;

5) ТЖКБ жүйесі арқылы бір жағынан студенттерге кәсіптік ұтқырлықты ұстап тұру және кейіннен оқу үшін қажет болғанда толықтырылуы және (немесе) ауыстырылуы мүмкін әмбебап білімдер мен дағдылар беру, ал екінші жағынан жұмыс берушілердің ағымдағы қажеттіліктеріне сәйкес келетін спецификалық кәсіптік дағдыларды сіңіру қажет;

6) кәсіптік-техникалық бағдарламалар бойынша оқып жатқан барлық студенттер кейін оларды оқытуға (*lifelong learning*) және мансабын дамытуға мүмкіндіктер жасау үшін барабар жалпы және математикалық сауаттылық алатынына кепілдік беру;

7) оқу курсының міндетті бөлігі компанияларда толыққанды тағылымдамадан өту немесе ТЖКБ білім беру мекемелерінде жұмыс үдерісін имитациялау арқылы оқушылардың практикалық жұмыс дағдыларын алуы болуы тиіс;

8) тағылымдаманың мазмұны даярлық жөніндегі мамандандырылған нұсқаулықтармен реттелуі тиіс, тағылымдамадан өту барлық қатысушылар арасында келісімшарттар жасау арқылы заңдық ресімделуі тиіс;

9) еңбек нарығындағы ахуал туралы жақсы хабардар мансаптық тәлімгер мамандығын құру; мансаптық тәлімгерлік үшін барабар ресурстарды және оның белсенді қызметін қамтамасыз ету; объективтік мансаптық тәлімгерлікті қолдау үшін тәуелсіз негізді қамтамасыз ету; мансаптық мүмкіндіктері мен курстар (ТжКБ бағдарламалары) туралы жақсы ақпарат көздерін ұсыну; жұмыс берушілермен серіктестік арқылы толыққанды және жан-жақты тәлімгерлік жүйесін құру қажет;

10) жұмысқа оқытушылар (теориялық оқыту) мен өндірістік оқыту шеберлерінің (практикалық оқыту) жеткілікті санын тарту және экономика саласының қазіргі заманғы қажеттіліктері туралы олардың жақсы хабардар болуын қамтамасыз ету;

11) бір жағынан оқытылатын тағылымдамашыларға практикалық сабақтар жүргізетін өндірістік оқыту шеберлері үшін тиісті жалпы және педагогикалық даярлықты, ал екінші жағынан кейіннен студенттер өндірістік оқыту шеберлерінен жұмыс үшін қажетті барлық дағдыларды алатынына кепілдік беретін өндірістік оқыту шеберлерінің спецификалық салалық даярлығын қамтамасыз ету;

12) ТжКБ бағдарламаларына арналған шығындар мемлекет, жұмыс берушілер және студенттер арасында олар алатын пайдаларға сәйкес бөлінуі тиіс.

¹ ТжКБ ұйымдарының бұл нысаны "Білім туралы" Қазақстан Республикасының Заңына өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасының Заңымен алынып тасталған.

² Термин ҚРСА-ның деректерінде қолданылады

Ішкі ортаны талдау

Күшті және әлсіз жақтарды талдау

Күшті жақтар:

1) Мемлекет басшысы мен Қазақстан Республикасы Үкіметінің саяси және қаржылық қолдауы болып табылады. "Кәсіпқор" холдингі" коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі - "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ) Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен Мемлекет басшысының тапсырмасын орындау үшін құрылған және ТжКБ жүйесін басқарудың қағидаттық жаңа модулінің флагманы болуға бағытталған.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның мақсаты кадрлар даярлайтын және қайта даярлайтын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар (

бұдан әрі - өңіраралық кәсіптік орталықтар) желісін басқарудан тұрады, оларды құру бастамасы сондай-ақ Қазақстан Республикасының Президенті Нұрсұлтан Назарбаевқа тиесілі;

2) Қазақстан Республикасында ТЖКБ ұйымдарын басқару және кәсіптік-техникалық пәндерді оқыту жөніндегі тәжірибелі мамандардың бар болуы. Оларды әлемдік деңгейдегі колледждер және өңіраралық кәсіптік орталықтар желісін қалыптастыру жөніндегі міндеттерді іске асыру үшін тарту мүмкіндігі бар;

3) еңбек нарығының ағымдағы сұрау салулары мен экономиканың индустриялық-инновациялық дамуының орта мерзімді қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін техникалық мамандықтар бойынша оқыту мазмұнының сапасын арттыруға және жаңғыртуға негізгі қатысушылардың, атап айтқанда кәсіпорындардың (жұмыс берушілердің), мемлекеттің, жастардың (ТЖКБ әлеуетті оқушыларының), ТЖКБ жұмыс істейтін ұйымдарының мүдделілігі;

4) қазақстандық колледждермен серіктестік қатынастарды жолға қою есебінен Орталық Азия өңірінің білім беру кеңістігінде өз брендтерін ілгерілетуге шетелдік білім ұйымдарының мүдделілігі;

5) жалпы қолайлы әлеуметтік-экономикалық жағдайлар, оның ішінде:

ТЖКБ жүйесін жаңғырту үшін мемлекетте қажетті ресурстардың бар болуы; азаматтардың кәсіптік білім алу мүмкіндігін айқындайтын халықтың өмір сүру деңгейінің өсуі;

өндірісті жаңғырту нәтижесінде білікті еңбек үшін жаңа жұмыс орындарының пайда болуы болып табылады.

Әлсіз жақтарының арасында мыналарды атап өткен жөн:

1) жаңа білім беру брендінің белгісіздігі. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар ТЖКБ саласында құрылады, Қазақстандағы оның жалпы жай-күйін қанағаттанарлықсыз деп бағалауға болады. Жұртшылықтың ТЖКБ саласына жалпы теріс көзқарасын ескере отырып, жаңа білім брендінің белгісіздігі оқушылар мен бизнес өкілдерін тартуда теріс әсер етуі мүмкін;

2) университеттермен салыстырғанда колледждердің тартымсыздығы. Құрылып жатқан әлемдік деңгейдегі колледждерде білім алудың тартымдылығына жастардың академиялық университеттерде жоғары жалпы білім алу жөніндегі қалауы теріс әсер етеді. Бұл орта арнаулы біліммен салыстырғанда жұртшылықтың жоғары білімнің пайдасына қызығушылығының дәстүрлі "ауытқуының" салдары болып табылады;

3) елеулі бастапқы қаржылық шығындар және бюджеттік қаражатқа тәуелділік. Әлемдік деңгейдегі колледждер желісін құру ғимараттар салумен,

құрал-жабдықпен қамтамасыз ету және инфрақұрылымды құрумен байланысты жұмыстардың үлкен көлемін қарастырады. Жұмыстардың бұл түрлері едәуір бюджет қаражаттарын бөлуді қажет етеді;

4) Қазақстан Республикасында ұлттық ауқымда салалар бойынша еңбек нарығының қажеттіліктерін болжаудың табысты сыналған модельдерінің болмауы. Осындай модельді алдағы уақытта "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ әлемдік деңгейдегі колледждер мамандықтарының дәл тізбесін айқындау үшін өзінің жұмыс істеуінің бірінші кезеңінде әзірлеуі тиіс.

Қазіргі және әлеуетті қатерлер мен тәуекелдерді талдау

Мыналар әлеуетті қатерлер мен тәуекелдер болып табылады:

1) жақын болашақта елеулі нәтижелердің болмауы, бұл жұртшылықтың сенімдеріне теріс әсер етеді. Құрылыс кешеуілдеген, оқу бағдарламалары уақтылы әзірленбеген, оқытушылар даярланбаған немесе мерзімдерде басқа да ауытқулар болған жағдайда қазақстандық ТЖКБ жүйесін басқарудың және өсу нүктесінің жаңа моделі ретінде құрылып жатқан колледждерге деген сенім бұзылады. Бұл, өз кезегінде, "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның оң тәжірибесін тарату мүмкіндігіне кері әсер етеді және қазіргі ТЖКБ жүйесіне жұртшылықтың теріс көзқарасына бекітеді;

2) әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың өзара іс-қимылының тиімсіздігі. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ басқаратын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың және бизнес өкілдерінің өзара іс-қимыл тетіктерінің дамымауы білім беру үдерісінің фрагменттік сипатына әкеп соғуы және студенттер даярлаудың сапасына теріс әсер етуі мүмкін. Жұмыс берушілермен өзара іс-қимылдың жоқтығы ТЖКБ-ның тиімді жүйесін құру кезінде бастылары болып табылатын оқу бағдарламаларын бірлесіп әзірлеу, студенттердің серіктес-компанияларда жұмыстың практикалық дағдыларын алуы, оқытушылардың практикалық даярлығы және басқалар сияқты үдерістердің бұзылуына әкеледі;

3) бітірушілердің мамандануының экономика қажеттіліктеріне сәйкес келмеуі. Экономиканың ағымдағы және әлеуетті қажеттіліктеріне бітірушілердің біліктіліктері мен мамандықтарының сәйкес келмеуі болжам тетіктері тиімсіздігінің, мүдделі тараптардың қатысуының тепе-теңсіздігі салдарынан оқу бағдарламаларының алшақтығының нәтижесі болуы мүмкін. Жұмыс берушілердің талаптарына бітірушілер алған біліктіліктердің сәйкес келмеуі кейіннен олардың еңбек нарығында қажет болмауына әкеп соғады;

4) оқыту сапасының қанағаттанарлықсыздығы. Оқыту сапасы не білікті оқытушылар санының жеткіліксіздігі және соның салдары ретінде бір оқытушыға жүктеменің жоғары болуынан, не оқытушылар құрамының жалпы құзыретсіздігінен қойылған міндеттерге сәйкес келмеуі мүмкін. Бұл

оқытушыларды іріктеу, тарту және ұстау жөніндегі тетіктердің тиімсіздігінің сондай-ақ оқытушылар құрамының қажетті педагогикалық және практикалық даярлығының жеткіліксіздігінің нәтижесі болуы мүмкін;

5) материалдық-техникалық жарақтаудың барабар болмауы. Өндірістік үдерісті имитациялау имитациялық зертханаларды қазіргі заманғы қажетті құрал-жабдықпен жарақтауды көздейді. Жеткізушілермен тиісті түрде жұмыс істемеудің, салаларда қазіргі заманғы өндіріске сәйкес келмейтін құрал-жабдықты сатып алудың, олардың физикалық және моральдық тозуының нәтижесі бітірушілерді барабар практикалық даярлау және соның салдары ретінде оларды жұмыс берушілердің қажет етпеуі болып табылуы мүмкін;

6) бітірушілердің одан әрі білім алу және мансабын дамыту мүмкіндіктерінің болмауы. Колледжді аяқтағаннан кейін бітіруші еңбек нарығына шығу және мамандығы бойынша жұмыс істеу үшін жеткілікті тар мамандандырылған білімдер мен практикалық жұмыс дағдыларына ие болады. Сонымен қатар бітіруші алған білім кәсіптік ұтқырлық, мансапты карьераны дамыту, қайта біліктілік алу немесе одан әрі оқу үшін негіз болмайды деген тәуекел бар. Бұл әлемдік деңгейдегі колледжде оқудың тар бейіндік бағыттылығы және кәсіптік ұтқырлық және одан әрі оқу үшін негіз болып табылатын академиялық білімдер мен әмбебап дағдылардың болмауының нәтижесі болуы мүмкін.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның жоғарыда көрсетілген тәуекелдерін өзектендіруді және теріс ықпалын болдырмау үшін жүйелі бағалау мен тәуекелдерді басқаруды, сондай-ақ оқыту сапасына, оның ішінде бітірушілердің даярлығына жұмыс берушілердің қанағаттануына мониторинг және оны бағалауды қамтитын сапа менеджменті жүйесі қолданысқа енгізілетін болады.

Мақсаттарға қол жеткізу үшін мүмкіндіктерді айқындау

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің қазіргі күшті жақтары, сондай-ақ тәуекелдерді басқару жөніндегі жүйелі саясат мынадай мүмкіндіктерді іске асыруға мүмкіндік береді:

1) құрылып жатқан әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың халықаралық стандарттарға сәйкес келуі. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ желісінің ұйымдарын құру ТжКБ-ны дамыту саласындағы әлемдік озық тәжірибені ескере отырып жүзеге асырылатын болады. Колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар құру және басқару кезінде "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің маңызды бағыттарын айқындау мақсатында ТжКБ саласында әлемнің жетекші оқу орындарымен, сондай-ақ халықаралық сарапшылармен стратегиялық серіктестік қатынастар орнату туралы мәселені қарау көзделеді;

2) білім мазмұнының экономика қажеттіліктеріне сәйкес келуі. Экономиканың, еңбек нарығының және жұмыс берушілердің ағымдағы және әлеуетті қажеттіліктері білім беру бағдарламасының мазмұнын айқындау кезінде

негізгі болып табылады. Бұл бизнес өкілдерінің қатысуымен іріктелген және Қазақстанның және әлем экономикасындағы үрдістерді ескеретін бейіндік мектептердің мамандануларында көрініс тапты;

3) экономика секторларын толық қамту. Құрылып жатқан әлемдік деңгейдегі колледждер жанындағы бейіндік мектептер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар экономиканың барлық салаларында қажет болатын мамандар даярлауды жүзеге асыратын болады. Бұл ретте ТЖКБ-ның құрылып жатқан ұйымдар бітірушілерінің құрылымы елдің 55 % дейінгі ішкі жалпы өнімін құрайтын экономиканың негізгі салаларының жұмыс күшіне деген қажеттіліктерін тікелей қамтамасыз етеді және жанама түрде экономиканың барлық секторларын қамтиды деп көзделеді;

4) бизнесті ұйымдастырудың кезеңдерін толық қамту. Құрылып жатқан әлемдік деңгейдегі колледждер жанындағы бейіндік мектептер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар бизнесті ұйымдастырудың барлық кезеңдерінде: жобалау, құрылыс, өндіру, қызмет көрсету және дайын өнімді өткізу кезінде қажет болатын мамандарды даярлауды жүзеге асыратын болады;

5) қазіргі заманғы инфрақұрылым және озық жарақтау. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар халықаралық озық тәжірибені ескере отырып құрылады. Бұл "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның алдына мемлекет қойған міндеттерді тиімді орындау үшін әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар қазіргі заманғы талаптарға жауап беруі тиіс болуын көздейді. Атап айтқанда, құрылып жатқан әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың аумағында қазіргі заманғы инфрақұрылым құру мүмкіндігі қарастырылатын болады;

6) оқытудың жоғары сапасы. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда оқытушылық қызмет үшін біріншіден, экономиканың қазіргі үрдістері мен қажеттіліктерімен таныс, екіншіден педагогикалық қызмет тәжірибесі мен тиісті даярлығы бар үздік оқытушылар құрамы тартылатын болады. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің шеңберінде үздік оқытушыларды іздеу, іріктеу, даярлау және ұстап тұру бойынша тұтас жүйе құру мүмкіндігі қарастырылатын болады;

7) білім мазмұнын айқындауда жұмыс берушілердің қатысуы. Орталық және өңірлік деңгейлерде тиімді тетіктер арқылы әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың бітірушілері үшін әлеуетті жұмыс берушілер болып табылатын бизнес өкілдерін тарту "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қызметінде дау тудырмайтын басымдық болып табылады. Бизнес өкілдері ұсынымдарының арқасында әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың бітірушілеріне қажетті талаптар қалыптастырылатын болады, бұл оқу жоспарларының мазмұнында көрініс табады;

8) студенттер үшін оқудың тартымдылығы. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар студенттер үшін тартымды болады, өйткені, біріншіден жұмыстың практикалық дағдыларына үйретуге кепілдік беретін болады, екіншіден әмбебап академиялық білімдер беретін болады және үшіншіден спецификалық кәсіптік білімдерді сіңіретін болады.

2. Миссия және елестету

Миссия

Елді инновациялық дамыту үшін жоғары сыныпты кәсіпқойлар даярлау.

Мемлекет басшысы мен Қазақстан Республикасының Үкіметі "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның алдына қойған міндет озық білімі және практикалық жұмыстың жоғары білікті дағдыларын игерген жоғары сыныпты кәсіпқойларды даярлау жөніндегі әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың желісін құрудан тұрады. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар даярлайтын мамандар ҮИИДМБ-ны табысты іске асыруда маңызды рөл атқаруы тиіс. Сонымен қатар әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар "өсу нүктесінің" рөлін атқаруы және қазақстандық бүкіл ТЖКБ жүйесінің ауқымында оң тәжірибені таратуы тиіс .

Елестету

Ең жоғары халықаралық стандарттарға сай мамандар даярлайтын Қазақстандағы әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ жұмысының нәтижесінде 2021 жылы жоғары білікті мамандар даярлайтын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың желісі табысты жұмыс істейтін болады. Әлемдік деңгейдегі колледждердің, өңіраралық кәсіптік орталықтардың және "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қызметінде әлемдік озық тәжірибені ескеру үшін ТЖКБ саласындағы әлемнің жетекші оқу орындарымен, сондай-ақ халықаралық сарапшылармен стратегиялық әріптестік қарым-қатынастарды орнату мүмкіндігі қарастырылады. Бұл әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың бітірушілеріне тек қазақстандық еңбек нарығында ғана емес, шетелдік еңбек нарығында да бәсекеге қабілетті болуға мүмкіндік береді. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың көшбасшылығы мен озық дамуы ТЖКБ-ны дамыту саласында әлемдік озық тәжірибені терең талдауға және бейімдеуге негізделетін болады.

3. Қызметтің стратегиялық бағыттары, қызметтің мақсаттары, міндеттер, басты көрсеткіштері және күтілетін нәтижелер

Қазақстан Республикасында әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың жұмыс істеу моделі

Оқыту моделі

Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда оқытудың оңтайлы моделін таңдау әлемдік тәжірибені және Қазақстандағы ағымдық ахуалды талдау негізінде жүзеге асырылады.

Дүниежүзінде ТЖКБ-ның үш моделі ең жоғары мойындауға лайық:

1) дуальдық модель Батыс Еуропаның герман тілдес елдерінде таралған. Бұл модельдің шеңберінде оқу үдерісінің үлкен бөлігі өндірісте етеді: 3-4 күн - компаниялардағы тағылымдамада және 2-3 күн — училищелерде. Бұл ретте оқуға арналған шығыстардың үлкен бөлігін компаниялар жүзеге асырады;

2) норвегиялық модель оқытуды тең екі кезеңге бөлуді көздейді: бірінші жылы студент училищеге барады, ал соңғы екінші жылда тікелей компанияларда өндірістік тағылымдамадан өтеді;

3) сингапурлық модель оқытудың бүкіл үдерісі училищеде өтуін көздейді. Бұл ретте училищенің базасында шынайы өндіріске сай келетін толық технологиялық цикл жүргізіледі.

Қазақстанда қалыптасқан жағдайларды, атап айтқанда ТЖКБ саласында саясатты іске асыратын мемлекеттік органдардың бизнеспен өзара іс-қимылының әлсіздігін және соның салдары ретінде ТЖКБ жүйесінің дамуында бизнестің белсенділігінің төмендігін ескерсек, дуальдық және норвегиялық модельдерді қазіргі уақытта Қазақстанда қолдану проблемалы болады. Жұмыс ортасын тікелей оқу орындарында имитациялауды қарастыратын сингапурлық модель аз дәрежеде бизнестің қатысуын бағдарлауға мүмкіндік береді және осыған орай Қазақстанның қазіргі жағдайларына қолайлырақ. Сонымен қатар сингапурлық модель үлкен дәрежеде басқаруға келеді, өйткені компанияларда тағылымдамадан өту бақылауды қажет етпейді. Сонымен қатар сингапурлық тәсіл елеулі бюджеттік шығындарды көздейді, өйткені имитация жұмыс үдерісінің толық картинасын келтіруді қажет етеді, бұл құрал-жабдық, экипировка, қажетті нәрселерді және басқа атрибуттарды сатып алуға, сондай-ақ олардың жай-күйін ұстап тұруға және жаңартуға елеулі инвестициялық қаражат құюды қажет етеді. Сонымен қатар барабар талдамалық сүйемелдеу бар болған кезде сингапурлық модельді таңдау пайдасына экономикадағы құрылымдық өзгерістерге, оның жаңа салаларының қалыптасуына сәйкес оқу бағдарламаларын орталықтандырылған тәртіппен бақылау, енгізу және бейімдеу мүмкіндігі қосымша фактор болады.

Осылайша, Қазақстанның ағымдағы жағдайларында әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда тікелей өндірістік ортаны имитациялауды көздейтін сингапурлық модель ең қолайлы болып табылады.

Осыған байланысты өндірістік үдерістерді құрылатын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда тікелей модельдеу жөніндегі Сингапурдың тәжірибесін қолдану мәселесі пысықталатын болады. Алайда жекелеген мамандықтар бойынша оқыту үшін күрделі технологиялық үдерістердің өндірістік циклін шынайы немесе компьютерлік көрсету мақсатқа сай болмаған жағдайда (мысалы, машина жасауда) практикалық дағдыларға үйрету "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның серіктестіктері болып табылатын компанияларда толыққанды практикадан өту шеңберінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Осыған байланысты бизнесті кеңінен тарту және "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қызметімен оның байланысын күшейту жөніндегі мәселе қазірдің өзінде пысықталуда. Демек ағымдағы кезеңде оқу бағдарламаларын әзірлеу, студенттер мен оқытушылар үшін компанияларда тағылымдамалар ұйымдастыру сияқты қызмет бағыттарына болашақта бизнестің ықпалын күшейтуге бағытталған онымен өзара іс-қимыл жасау маңызды міндет болып табылады. Бұл үшін өндірістік практикадан және тағылымдамалардан өту үшін бизнес өкілдерімен келісімшарттар жасау көзделеді. Сонымен қатар дуальды жүйе бойынша бірнеше мамандықтар үшін білім беру бағдарламаларын әзірлеу жоспарланады.

Оқу үдерісін мынадай сызба бойынша құру көзделеді: 80% - оқу орнында, 20 % - өндірістік практикада, бұл студенттердің жұмыстың практикалық дағдыларын алуы үшін кепілдік береді. Оқыту бағдарламалары модульдік негізде қалыптастырылатын болады, бұл білім беру үдерісіне икемділік береді және студенттердің білімге деген әр түрлі қажеттіліктерін қанағаттандыруға мүмкіндік береді. Оқытудың модульдік жүйесінің арқасында оқудың жалпы ұзақтығы үш айдан төрт жылға дейінгі аралықты құрауы мүмкін.

Одан әрі кәсіптік ұтқырлық, карьераны дамыту және бітірушілер мен салалардың жұмыскерлерін одан әрі оқыту үшін жағдайлар жасау мақсатында әлемдік деңгейдегі әрбір колледждің жанынан құрылымдық бөлініс ретінде Инновациялар және даму орталықтарын құру мүмкіндігі қарастырылатын болады. Бұл Орталықтардың көзделетін міндеті оқушыларды кәсіптік бағдарлау бойынша курстар (карьералық тәлімгерлік), тілдік курстар (жалпы және кәсіптік-техникалық қазақ, орыс, ағылшын тілдері) тыңдау және коммуникациялық дағдылар алу мүмкіндігімен қамтамасыз ету болып табылады.

ТЖКБ жүйесінде оқытудың сапасын көтеру және оқытушыларды даярлауды жүзеге асыру мақсатында, бірінші кезекте әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар үшін, одан әрі Астана қаласында әлемдік деңгейдегі колледждің құрылымдық бөлінісі ретінде ТЖКБ оқытушыларының біліктілігін арттыру орталығын құру туралы мәселені қарау жоспарланады.

Болашақта Орталықтың базасында ТжКБ басқа колледждерінен оқытушыларды даярлау көзделеді.

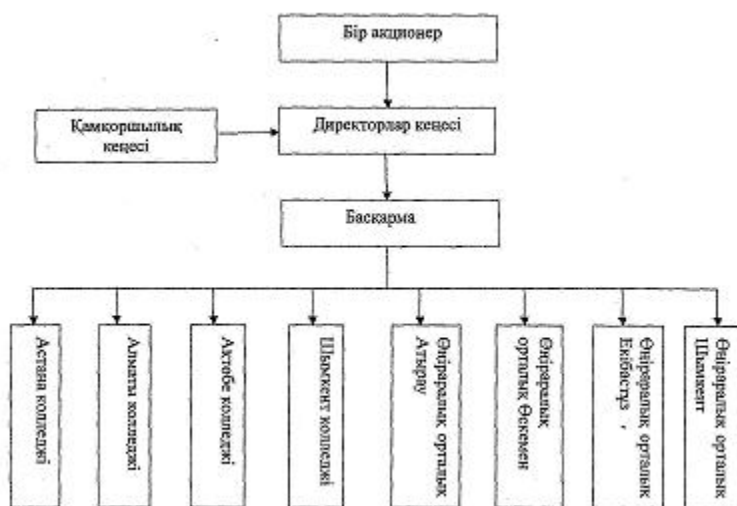
Басқару құрылымы

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның жалғыз акционері Қазақстан Республикасының Үкіметі атынан Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті болып табылады. Иелік ету және пайдалану құқығы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігіне берілген.

Басқару орган - "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ директорлар кеңесі - ТжКБ-ны дамыту саласында саясатты іске асыратын орталық атқарушы органдардың өкілдерінен тұратын болады. Сонымен қатар Директорлар кеңесіне тәуелсіз директорларды, оның ішінде халықаралық сарапшыларды тарту мүмкіндігі пысықталуда, бұл біріншіден шешімдер қабылдау үдерісінің ашықтығына, екіншіден қазіргі заманғы халықаралық стандарттарға сәйкес келуге ықпал ететін болады.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ны басқарудың жалпы құрылымы төменде 1-сызбада келтірілген.

1-сызба. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ны басқару



"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның Қамқоршылық кеңесіне әлеуметтік әріптестер: бизнес-қауымдастықтар мен ірі компаниялардың өкілдерін тарту жөніндегі мәселе пысықталуда, бұл әлемдік деңгейдегі колледждер шеңберінде білім беру үдерістеріне олардың ықпал ету мүмкіндігін тудырады және оқу үдерісінің жұмыс берушілер мен еңбек нарығының қажеттіліктеріне сәйкес келуін қамтамасыз етеді; кәсіптік одақ өкілдерін тарту, бұл студенттердің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді. Қамқоршылық кеңесінің отырыстарын тоқсан сайын өткізу жоспарланады. Отырыстардың нәтижелері бойынша

камқоршылық кеңесі "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қызметін жетілдіру бойынша Директорлар кеңесіне ұсынымдар әзірлейді. Камқоршылық кеңесінің, Директорлар кеңесінің және "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның өзара іс-қимыл жасасуы үшін өзара іс-қимылдың егжей-тегжейлі сызбасы мен қағидаларын әзірлеу жөніндегі мәселе қарастырылуда.

Әлемдік деңгейдегі әрбір колледж үшін Өңірлік камқоршылық кеңесін құру мүмкіндігі қарастырылатын болады, оған өңірдің бизнес-қауымдастықтары мен компанияларының өкілдері және жергілікті кәсіптік одақтар, сондай-ақ жергілікті атқарушы органдардың өкілдері кіреді. Бұл өңірлік спецификаны ескеруге және әлемдік деңгейдегі әрбір колледж үшін білім беру үдерісіне тиісті түзетулер енгізуге мүмкіндік береді. Болашақта Өңірлік камқоршылық кеңестерінің, әлемдік деңгейдегі колледждердің және "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның өзара іс-қимыл жасасуының егжей-тегжейлі сызбасы мен қағидаларын әзірлеу көзделеді.

Инфрақұрылым

Қазақстан Республикасында әлемдік деңгейдегі колледждерді жобалау және салу кезінде сингапурлық тәжірибе өз көрінісін табады деп көзделеді. Мәселен, Сингапурда оқушыларды ТЖКБ жүйесіне тарту үшін колледждерді жобалау және салу кезінде жарқын архитектуралық ерекшеліктері бар, жоғары оқу орындарынан кем түспейтіндей етіп құруға тырысқан. Сондықтан Қазақстан Республикасында әлемдік деңгейдегі колледждерді жобалау үшін халықаралық компанияларды тартқан және қазіргі заманғы құрылыс технологияларын пайдаланған (экологиялық материалдарды, электр үнемдеуші технологияларды қолданған) жөн.

Әлемдік деңгейдегі төрт колледждің құрылысын "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның басқаруымен жүргізу жоспарланады. Сонымен қатар құрылыстың аяқталуына қарай Қазақстан Республикасы БҒМ "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның басқаруына 4 өңіраралық кәсіптік орталықты беруі көзделеді.

Географиялық жағынан әлемдік деңгейдегі төрт колледж Астана, Алматы, Ақтөбе және Шымкент қалаларында жұмыс істейтін болады. Астана және Алматы қалаларының әлемдік деңгейдегі колледждерінде төрт бейіндік мектептің жұмыс істеуі көзделеді, ал әрқайсысындағы студенттердің әлеуетті сыйымдылығы 1500-ге жуық адамды құрайды. Ақтөбе және Шымкент қалаларындағы әлемдік деңгейдегі колледждерде төрт бейіндік мектептің жұмыс істеуі көзделеді, ал әрқайсысындағы студенттердің әлеуетті сыйымдылығы 1200-ге жуық адамды құрайды. Осылайша, төрт қаладағы әлемдік деңгейдегі колледждер студенттерінің жалпы саны 5400-ге жуық адамды құрауы мүмкін.

Төрт өңіраралық кәсіптік орталық Атырау, Екібастұз, Өскемен, Шымкент қалаларында орналасатын болады, ал олардың әрқайсысындағы студенттердің

саны 700 адамды құрайды. Осылайша, төрт қаладағы өңіраралық кәсіптік орталықтар студенттерінің жалпы саны 2800 адамды, ал "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның оқу орындарында оқитын студенттердің жалпы саны 8200 адамды құрайды.

Мамандықтар

Жұмыс берушілердің пікірінше әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың бітірушілерін жалдау, егер бітірушілерде мамандығы бойынша сапалы жұмысты орындауға бірден кірісу үшін қажетті біліктілік пен барлық дағдылар болған жағдайда ғана тартымды болуы мүмкін. Алайда бұл ретте егер жоғары білікті маманның мамандығы қажет болмаса, жұмыс беруші оны жалдамайтын болады.

Сондықтан өзекті мамандықтарды айқындау әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың тиімділігінің негізі ретінде болады. Бұл үшін мынадай міндеттерді орындау қажет болып табылады:

1) мамандықтарды айқындау кезінде индустриялық-инновациялық даму шеңберінде экономиканың басым салаларының кадрларға кем дегенде бес жылдық кезеңге арналған қажеттілігін болжауға баса назар аударылуы тиіс;

2) әлемдік және қазақстандық экономиканың даму үрдістері ескерілуі тиіс;

3) барлық білім беру бағдарламалары, біліктілікті растау әдістемелері халықаралық талаптарға сәйкес келуі, ал дипломдар Қазақстанда және әлемнің басқа елдерінде танылуы тиіс.

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасы БҒМ жүргізген жұмыстың негізінде өңіраралық кәсіптік орталықтар үшін мамандықтардың толық тізбелері белгіленді.

Сонымен қатар еңбек нарығының болашақта мамандарға қажеттілігін айқындау бойынша салалық кеңестер жүргізген жұмысты, сондай-ақ әлемдік тәжірибені (мамандықтарды айқындау саясаты, шетелдерде студенттер үшін мамандықтардың тартымдылық динамикасы) ескере отырып, құрылып жатқан әлемдік деңгейдегі төрт колледждің білім беру моделінің негізіне бейіндік мектептердің жүйесі салынған:

- 1) Инжиниринг мектебі;
- 2) Архитектура және құрылыс мектебі;
- 3) Ақпараттық және коммуникациялық технологиялар мектебі;
- 4) Дизайн және жобалау мектебі;
- 5) Агроөнеркәсіптік кешен мектебі (бұдан әрі - АӨК);
- 6) Металлургия және машина жасау мектебі;
- 7) Пәнаралық мектеп.

Әлемдік деңгейдегі колледждердің әрбір бейіндік мектебі шеңберінде мамандықтардың толық тізбесін, сондай-ақ өңіраралық кәсіптік орталықтар үшін

мамандықтардың қосымша тізбесін болашақта еңбек нарығының қажеттіліктерін экспресс-бағалаудың және алдын ала болжаудың негізінде стратегиялық әріптестермен бірге айқындау жоспарланады.

Мамандықтарды таңдау кезінде Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2008 жылғы 7 сәуірдегі № 91-п бұйрығымен бекітілген Жұмыстар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығында, сондай-ақ біліктілік сипаттамаларын айқындауды регламенттейтін басқа да құжаттарда белгіленген жұмыскерлерге біліктілік талаптары сақталатын болады.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ біліктіліктің барлық үш деңгейінде мамандар даярлауға ниетті, атап айтқанда:

1) техникалық және қызмет көрсету еңбегінің жаппай кәсіптері бойынша кадрлар;

2) күрделірек (аралас) кәсіптер, мамандықтар және практикалық дағдылар;

3) қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды қоса алғанда, техникалық еңбектің жоғары білікті мамандары.

Одан әрі "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ еңбек нарығының қажеттіліктерін айқындаудың және мамандықтар мен тиісті кәсіптерді таңдаудың болжамдық моделін әзірлейтін болады. Бұл модель Индустрияландыру картасына және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2010 жылғы 13 сәуірдегі № 301 қаулысымен бекітілген "Бизнестің жол картасы - 2020" бағдарламасына сәйкес, ҰИИДМБ-ның, сондай-ақ Қазақстан Республикасының басқа да стратегиялық және бағдарламалық құжаттарының шеңберінде іске асырылатын міндеттерді ескеретін болады. Модельдің негізіне сондай-ақ шетелдік мамандарды Қазақстан Республикасына тарту туралы мәліметтерді талдау, әлемдік экономикадағы үдерістерді талдау, Қазақстан экономикасының құрылымдық өзгерістерін талдау және басқа да факторлар алынатын болады.

Серіктестер

Әрбір бейіндік мектеп үшін үш серіктесті тарту мүмкіндігі пысықталады:

1) әлемнің жетекші колледждері санынан стратегиялық серіктес (АӨК саласында мамандықтар үшін Сингапурдан, Германиядан, Нидерландтан, Ұлыбританиядан, сондай-ақ Канададан және Австралиядан серіктестер қарастырылуда);

2) халықаралық корпорация;

3) отандық ірі компания.

Оқытушылар және басқарушылық құрам

Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда оқу үдерісін жүзеге асыру үшін анағұрлым білікті оқытушылар персоналын тарту көзделеді. Теориялық сабақтарды жүргізу үшін біріншіден жалпы академиялық

пәндердің (математика, физика, биология) оқытушыларын және екіншіден арнайы кәсіптік-техникалық пәндердің оқытушыларын тарту көзделеді. Бұған қоса практикалық сабақтарды жүргізу үшін өндірістен мамандар ("сыртқы" өндірістік оқыту шеберлері) тарту мәселесі қарастырылады. Сонымен қатар практикалық сияқты, теориялық сабақтарды жүргізу үшін шетелде техникалық білім алған білікті жас оқытушыларды тарту мүмкін болады.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның оқытушыларын студенттерде коммуникациялық дағдылар, кәсіпкерлік негіздері, озық тілдік курстар және басқалар сияқты табысты карьералық қалыптасу және кәсіби ұтқырлық үшін қажетті дағдыларды дамытатын пәндер бойынша Инновациялар және даму орталықтарында оқытушылық қызметті жүзеге асыруға тарту көзделеді. Сондай-ақ "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның оқытушыларын тиісті даярлықтан өткеннен кейін Астана қаласындағы ТЖКБ оқытушыларының біліктілігін арттыру орталығында оқытушылық қызметті жүзеге асыруға тарту көзделеді. Бұл Орталықта бірінші кезекте оқитын оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерінің кәсіптік-техникалық білімдерін өзектендіру, екінші кезекте педагогикалық дағдыларды сіңіру жоспарланады.

Әрбір мектепте "бейін бойынша өндірістік оқыту шебері" жеке мамандануын ұйымдастыру мәселесі пысықталуда. Осылайша, әр мектеп тиісті салада өндірістік оқытудың кәсіптік шеберлерін дайындай алады, бұл "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ жүйесінің өзінің ғана емес, бүкіл ТЖКБ саласының мұндай мамандарға қажеттілігін қанағаттандыруға мүмкіндік береді.

Штаттық оқытушыларға жалпы қажеттілік 1400 адам деңгейінде бағаланады. Іріктелген оқытушылар мен өндірістік оқыту шеберлерін әзірленіп жатқан оқу бағдарламаларына сәйкес бастапқы кезеңде тиісті біліктілігін арттыру курстарына жіберу мәселесі пысықталуда. Сонымен қатар оқытушылар мен шеберлерге арналған тағылымдамалардың бағдарламаларын жасау мүмкіндігі жеке қарастырылатын болады.

Адам ресурстарын басқарудың маңызды бағыты сондай-ақ "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның және әлемдік деңгейдегі колледждердің басқарушылық персоналын дамыту болып табылады. Мәселен, оқытушылармен және шеберлермен қатар біліктілігін арттыру курстарына әлемдік деңгейдегі колледждердің директорлары жіберілуі мүмкін.

Оқу бағдарламалары мен материалдары

Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың мамандықтарын айқындағаннан кейін "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның келесі қадамы ТЖКБ саласында кәсіптік және білім беру стандарттарының негізінде оқу бағдарламалары мен материалдарын әзірлеу болып табылады.

Оқу бағдарламалары мен материалдарын әзірлеу кезінде басқа елдердің ТжКБ ұйымдарының тәжірибесі зерделеніп, жүйеленетін болады. Сонымен қатар бизнес-қоғамдастық, ТжКБ саласындағы оқу-әдістемелік бірлестіктер, студенттер сияқты мүдделі тараптармен кері байланыс ұйымдастыру көзделеді.

Оқу бағдарламасының мазмұны мен құрылымы мынадай үш негізгі бөліктен тұратын болады:

- 1) жалпы академиялық пәндер;
- 2) кәсіптік-техникалық пәндер;
- 3) әлемдік деңгейдегі колледжде (өңіраралық кәсіптік орталықтар) немесе кәсіпорында практикадан өту арқылы практикалық жұмыс дағдыларын алу.

Оқу бағдарламаларына толықтыру ретінде "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ құрылымдық бөлінісі әлемдік білім беру стандарттарына сәйкес келетін әдістемелік ұсынымдар дайындауды жоспарлауда. Әзірленген оқу бағдарламалары мен материалдарын сынағаннан кейін "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ жүйесінің шеңберінде Қазақстанның ТжКБ білім беру мекемелері осы әдістемелік ұсынымдарды өздерінің оқу бағдарламаларын әзірлеу үшін пайдалануы мүмкін.

Сапа менеджменті жүйесі

"Кәсіпқор" холдингі КЕАҚ желінің барлық ұйымдарына (холдинг, әлемдік деңгейдегі колледждер, өңіраралық кәсіптік орталықтар) енгізу үшін сапа менеджментінің кешенді жүйесін әзірлеу жөніндегі мүмкіндікті пысықтайды, бұл білім беру қызметтерін берудің жоғары сапасын қамтамасыз етуге, сондай-ақ нарықтық конъюнктураның өзгеруіне уақтылы ден қоюға мүмкіндік береді.

Сапа менеджменті жүйесі мынадай бағыттар бойынша сапаны басқаруды бағалауға мүмкіндік береді:

- 1) мамандықтар таңдау;
 - 2) оқу білім беру бағдарламаларының мазмұны;
 - 3) абитуриенттерді іріктеу рәсімі;
- кәсіби құзыретті оқытушылар мен шеберлерді іріктеу рәсімі;

оқытушылардың, шеберлердің және басқа жұмыскерлердің біліктілігін арттыру;

оқыту ортасының және жасалатын жағдайлар сапасының жай-күйі;
колледждердің әкімшіліктері жұмысының тиімділігі.

Мансаптық тәлімгерлік

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының экономикасын индустриялық дамытудың қажеттіліктері кәсіптік-техникалық дағдылары бар мамандармен толық көлемде қанағаттандырылмайды. Бұл проблеманы шешу үшін жастар

арасында ТжКБ-ны таратуға және кәсіптік-техникалық мамандықтардың тартымдылығын көтеруге бағытталған мансаптық тәлімгерлікті енгізу мақсатқа сай болмақ.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның мансаптық тәлімгерлік жүйесі мынадай бағыттар бойынша жүзеге асырылатын болады:

1) экономиканың қажеттіліктерін, еңбек нарығындағы ахуалды және көбіне ТжКБ-ны, сондай-ақ ТжКБ-ның қолжетімді білім беру бағдарламаларын, қабылдау емтихандары, оқуды аяқтағаннан кейін алынатын біліктіліктер мен кәсіптер, экономиканың түрлі салаларында төленетін ақының деңгейі туралы ақпаратты кеңінен жариялайтын "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның веб-сайтын құру және толықтыру, бұл халықтың мүдделі топтары үшін маңызды ақпарат көзі болып табылады;

2) "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ зерттеулерінің деректеріне ашық онлайн рұқсат арқылы еңбек нарығындағы перспективалар туралы оқушыларды ақпараттандыру;

3) абитуриенттердің бейімділіктерін, күшті және әлсіз жақтарын анықтауда оларға көмек көрсету, бұл оларға онтайлы мамандық таңдауда көмектеседі;

4) сапарлар ұйымдастыру және түрлі компанияларда қысқа мерзімді практикадан өту жолымен оқушыларды еңбек жағдайларымен таныстыру.

Халықаралық білім технологияларын енгізу

Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда жоғары білім сапасы халықаралық озық тәжірибені енгізу арқылы қамтамасыз етіледі.

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның ең маңызды мақсаттарының бірі сондай-ақ әлемнің үздік білім беру ұйымдарымен өзара іс-қимыл жасау болып табылады. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың іріктелген мамандықтары шеңберінде оқу бағдарламаларының жаңа модельдері стратегиялық серіктестердің тиісті оқу бағдарламаларының мазмұнын ескере отырып әзірленетін болады деп көзделеді.

Сонымен қатар оқыту әдістерін өзектендіру және әлемдік практикаға сәйкес білім беру үдерісіне инновациялық технологияларды пайдалану үшін әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың оқытушылар құрамын курстарға жіберу мәселесі пысықталатын болады. Оқыту нәтижелерін бағалауды және бітірушілерден емтихан қабылдауды жүзеге асыру үшін емтихандар өткізуге стратегиялық серіктестерді тарта отырып, оқу жетістіктерін сыртқы бағалауды енгізу мәселесі пысықталады. Сонымен қатар бітіру емтихандары үдерісінің әлемдік стандарттарға сәйкес келуін қамтамасыз ету

үшін әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар оқытушыларының бір бөлігін оларды өткізу бойынша қайта даярлауға жіберу көзделеді.

Тәжірибені тарату

Егер "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің бірінші кезеңінде техникалық және қызмет көрсету еңбегінің бәсекеге қабілетті мамандарын даярлауды қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың жұмыс істеуінің жаңа моделін құруға шоғырлану жоспарланса, екінші кезеңінде 2017 жылдан кейін "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қызметінде қазақстандық бүкіл ТжКБ жүйесінің ауқымында сыналған моделін таратуға негізгі назарды аудару көзделеді.

Халықаралық озық жетістіктерге, жаңа әдістер мен тәсілдерге негізделген әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың жұмыс істеу моделін сынаудың оң тәжірибесін Қазақстанның ТжКБ білім беру ұйымдарының арасында тарату бүкіл ел бойынша ТжКБ жүйесінің жаңаруына және одан әрі дамуына импульс береді.

Бұл ретте тәжірибені беруді екі кезеңде жүзеге асыру көзделеді. Бірінші кезеңде "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қызметімен қамтылмаған тоғыз облыста мемлекеттік меншік нысанындағы жергілікті колледждер атынан өңірлік серіктестерді (өңірдің экономикалық мамандануына қарай бір өңірге бір колледжден) іріктеу көзделеді. Толықтыру ретінде "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның әлемдік деңгейдегі колледждері өз қызметі барысында өңірлерде өз қызметінің ТжКБ ұйымдарымен де серіктестік өзара іс-қимыл орнатуы мүмкін деп жоспарланады.

Серіктестік колледждердің тізбесін айқындауды, ынтымақтастық форматы туралы келіссөздерді "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің бірінші кезеңінде әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарды іске қосқанға дейін бастау көзделеді. Бұл серіктестік қарым-қатынастардың инфрақұрылымын алдын ала қалыптастыруға, сондай-ақ оқытуды ұйымдастырудың ең жаңа әдістемелерін сынаудан өткізуді бастауға мүмкіндік береді.

Өңірлік серіктестермен жұмысты үйлестірушілер Астана, Алматы, Ақтөбе және Шымкент қалаларындағы әлемдік деңгейдегі колледждер болады деп жоспарланады, ал өңіраралық кәсіптік орталықтар серіктестік бағдарламаларын іске асыру үдерісінде қосалқы рөл атқаратын болады. Бұл "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ тарапынан салыстырмалы түрде аз шығындармен бүкіл республика бойынша жаңа модельмен кеңінен қамтуды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Өңірлік серіктестерді таңдау кезінде негізгі критерийлер мыналар болады:

1) теңгерімді даму - ТжКБ жүйесінің жүктемесі жоғары өңірлердің серіктестерімен жұмысқа назар аударылатын болады (колледждердің жоспардан тыс толықтырылуы);

2) өңірлік мамандану - серіктестер өңір экономикасының құрылымына сәйкес айқындалатын болады.

Өңірлік мамандануды алдын ала талдау төмендегілерді анықтады:

1) батыс өңірлер - мұнай-газ секторы, логистика, құрылыс;

2) солтүстік өңірлер - ауыл шаруашылығы, ауыл шаруашылығы техникасын жөндеу, қонақ үй бизнесі, тау-кен өнеркәсібі;

3) орталық және шығыс өңірлер - металлургия, машина жасау, тау-кен өнеркәсібі, энергетика;

4) оңтүстік-шығыс өңір - тамақ өнеркәсібі, ақпарат және байланыс;

5) оңтүстік өңірлер - ауыл шаруашылығы, тағам өнеркәсібі.

Тәжірибені таратудың екінші кезеңінде "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ға ведомстволық бағынысты ТжКБ ұйымдардың, сондай-ақ оның серіктестері болып табылатын ұйымдардың қатысуына қол жеткізілгеннен кейін республиканың бүкіл аумағында елдің ТжКБ барлық ұйымдары үшін серіктестік бағдарламаларын ашу көзделеді.

ТжКБ-ның жаңғыртуды қажет ететін салаларын айқындау жөніндегі "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ жұмысының болжанатын бағыттары мыналар болып табылады:

1) қазіргі ТжКБ ұйымдарымен және жергілікті білім басқармаларымен бірлесіп, ТжКБ ұйымдарының қалыптасқан жұмыс істеу жүйесін зерделеу. Олардың практикалық жұмыс тәжірибесі ТжКБ жүйесі мен білім беру ұйымдарының жұмыс істеуінің негізгі оң және теріс аспектілері туралы баға жетпес ақпарат көзі болып табылады;

2) "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның сыналған моделін өңірлік және салалық кесіндіде ТжКБ-ның қазіргі ұйымдарының қызметімен салыстырмалы талдау жүргізу, бұл олардың қызметіндегі ауытқулардың бар немесе жоқ болуын анықтауға және жалпы ТжКБ жүйесінің және жеке алғанда ТжКБ-ның білім беру ұйымдарының жұмыс істеуін одан әрі жетілдіруге мүмкіндік береді;

3) ТжКБ-ның қалыптасқан жүйесі мен білім беру жүйесі ұйымдарын тиімді дамытуға кедергі келтіретін олардың жұмыс істеуінің проблемалы аспектілерін айқындау;

4) ТжКБ-ның қазіргі жүйесін және қажет етілетін мамандарды шығаруға ықпал ететін білім беру ұйымдарын жаңғырту үшін қажетті бағыттарды, шаралар мен инструменттерді айқындау.

ТжКБ жүйесін жаңғырту үшін ТжКБ білім беру мекемелерінің жұмысына стратегиялық және әлеуметтік серіктестерді тартуды ынталандыратын жүйелі

сипаттағы шараларды қабылдау (мысалы Қазақстан Республикасының заңнамасына өзгерістер әзірлеу). Бұл ретте веб-сайтта "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның әзірлемелеріне ашық ақпараттық қолжетімділік, онлайн-режимде ТжКБ білім беру ұйымдарымен консультациялар, түсіндіру жұмысын жүргізу және ТжКБ ұйымдары қызметінің және білім беру үдерісін ұйымдастырудың әзірленген әдістемелері мен сызбаларын енгізу сияқты жаңа модельді енгізудің түрлі инструменттерін пайдалану жоспарланады.

Серіктестік колледждері "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-мен ынтымақтастықтан мынадай артықшылықтар алады деп көзделеді:

- 1) шетелдік стратегиялық серіктестерді іздеуде және ынтымақтастықты жолға қоюда көмек;
- 2) оқу бағдарламаларын әзірлеуде және жаңғыртуда көмек;
- 3) қазіргі заманғы технологиялар мен үздік халықаралық тәжірибенің базасында оқытушылар мен менеджерлерді қайта даярлау;
- 4) салалық серіктестерді іздеуде және олармен жұмыс істеуде көмек;
- 5) оқу үдерісінің сапасын жақсарту бойынша ұсынымдар.

Серіктестік колледждерді іріктеу нәтижесінде "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ желісіндегі ұйымдардың және өңірлердегі серіктестік колледждерінің қуаттылығы 15 000 оқушыға жетуі, ал қамтуы Қазақстанның бүкіл 16 өңірі болуы көзделеді.

ТжКБ-ның жұмыс істеуінің қазіргі жүйесін қайта қарауды және жаңғыртуды ТжКБ-ның ұйымдары қызметінің мынадай бағыттары бойынша жүзеге асыру жоспарланады:

1) мамандықтар таңдау: "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ әзірлеген еңбек нарығының қажеттіліктерін айқындау және мамандықтар мен тиісті кәсіптерді таңдаудың болжамдық моделін қазақстандық ТжКБ-ның бүкіл жүйесіне екі бағыт бойынша тарату көзделеді. Біріншіден болжамдық модельді пайдаланудың нәтижесі мамандықтар тізбесі болады, олар бойынша мамандар даярлау Қазақстан Республикасы ТжКБ-ның басқа ұйымдарына ұсынылатын болады. Екіншіден, қажет болғанда, болжамдық модель басқа серіктес колледждерге берілуі мүмкін, олар оны болашақ мамандықтарды айқындау кезінде, бұл ретте өңірлік ерекшеліктерге бейімдей отырып, өз бетінше пайдалана алады. Болжамдық модельді және оның нәтижелерін ТжКБ-ның білім беру ұйымдарына пайдалануға беру үшін нақты және он-лайн режимінде семинар-кеңестер өткізу көзделеді, оларда болжамдық модельдің әдіснамасы бойынша түсіндіру жұмысы мен оны пайдалану бойынша нұсқама жүргізілетін болады;

2) халықаралық және қазақстандық серіктестер: "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның өңірлік серіктес колледждері үшін халықаралық және жергілікті

серіктестер іздеуді серіктестің салалық мамандануын, өзара іс-қимылдың бағыттары мен салаларын ескере отырып жүзеге асыру жоспарланады;

3) оқытушылар және басқарушылық құрам: оң тәжірибені тарату мақсатында Астана қаласында құрылатын Оқытушылардың біліктілігін арттыру орталығында алдағы уақытта ТжКБ оқытушыларының біліктілігін арттыру мәселесі қарастырылатын болады;

4) оқу бағдарламалары мен материалдары: Қазақстанның ТжКБ білім беру ұйымдарына "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ әлемдік деңгейдегі колледждері мен өңіраралық кәсіптік орталықтарының мамандықтары бойынша әзірленген оқу бағдарламалары берілетін болады. Сонымен қатар әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың мамандықтармен және кәсіптерімен сәйкес келмейтін ТжКБ білім беру ұйымдарының мамандықтары мен кәсіптері бойынша "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қабылданған халықаралық практикаға сәйкес жаңа оқу бағдарламаларын әзірлейтін болады. Сондай-ақ Қазақстанның қазіргі ТжКБ білім беру ұйымдарының толыққанды оқу үдерісі үшін қажетті басқа да оқу бағдарламаларын әзірлеу үшін әдістемелік ұсынымдар қолжетімді болады;

5) сапа менеджменті жүйесі: "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ әзірлеген сапа менеджменті жүйесі жұмыс істеудің жаңа моделінің барлық элементтері енгізілгеннен кейін Қазақстанның ТжКБ басқа да ұйымдарында енгізілетін болады;

6) мансаптық тәлімгерлік жүйесі: жүйе ТжКБ-ны танымал ету және кәсіп таңдауда оқушыларға көмектесу мақсатында барлық жерде енгізілетін болады.

Стратегиялық бағыттар, мақсаттар, міндеттер және қызмет нәтижелерінің көрсеткіштері

"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ өз қызметінде ТжКБ жүйесін табысты дамыту мақсатында қолайлы орта құру үшін қызметтің төрт стратегиялық бағытына бағдарланады.

	1.1-мақсат. Техникалық және қызмет көрсету еңбегінің жоғары білікті мамандарын даярлау үшін инфрақұрылым құру.
	Міндет 1.1.1. Қазіргі заманғы дизайндағы әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар желісін дамыту. Бұл міндетті іске асыру үшін мынадай шаралар алдын ала қабылданатын болады: 1) әлемдік деңгейдегі колледждерді салу және қолданысқа енгізу жүзеге асырылады. Құрылысты іске асыру үшін жобалау-сметалық құжаттаманы халықаралық жобалау компаниясы әзірлейтін болады; 2) өңіраралық кәсіптік орталықтар қолданысқа енгізіледі; 3) шеберханалар мен кластарды жабдықтауды және жарактауды жүйелі жаңарту қамтамасыз етіледі;

1-ші стратегиялық бағыт. ТжКБ-ның ұлттық жүйесінің беделін көтеру	4) стратегиялық серіктестер айқындалады; 5) басқарушылық құрам қалыптастырылады.
	Міндет 1.1.2. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда оқудың тартымдылығын қамтамасыз ету. Бұл міндетті іске асыру үшін мынадай шаралар алдын ала қабылданатын болады: 1) әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың қызметі және оларда оқу туралы толық ақпараттық ресурстар әзірлеу; 2) әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда оқытудың шарттарымен танысуға абитуриенттер мен олардың ата-аналарының қолжетімділігін қамтамасыз ету.
	Қызметтің басты көрсеткіштері¹: 1) қолданысқа енгізілген әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың саны; 2) әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың жаракталған кластарының саны; 3) әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың жанартылған кластары мен шеберханаларының саны; 4) стратегиялық ынтымақтастық туралы жасалған келісімдердің саны; 5) қабылданған басшылар мен орта буын менеджерлердің саны; 6) әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардағы оқушылар саны.
	Күтілетін нәтижелер. 1-ші стратегиялық бағыттың мақсатына қол жеткізу нәтижесінде әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтар экономиканы индустриялық-инновациялық дамыту үшін басым мамандықтар бойынша техникалық және қызмет көрсету еңбегінің мамандықтары бойынша жоғары білікті мамандар шығаратын болады. Бітірушілердің еңбек нарығында қажет болуы Қазақстан Республикасында ТжКБ-ның беделін көтеруді қамтамасыз етеді. Әлемдік деңгейдегі 4 колледж салынып, өңіраралық 4 кәсіптік орталық қолданысқа енгізілетін болады. Құрылысты іске асыру үшін жобалау-сметалық құжаттаманы жобалау компаниясы әзірлейтін болады. Әлемдік деңгейдегі колледждер мына қалаларда қолданысқа енгізілетін болады: Астана — инженерия, архитектура және құрылыс, ақпараттық және коммуникациялық технологиялар, дизайн және жобалау, машина жасау мектептері, пәнаралық мектеп; Алматы - инженерия, архитектура және құрылыс, ақпараттық және коммуникациялық технологиялар, дизайн және жобалау, машина жасау мектептері, пәнаралық мектеп; Ақтөбе - инженерия, архитектура және құрылыс, ақпараттық және коммуникациялық технологиялар мектептері, пәнаралық мектеп; Шымкент - ақпараттық және коммуникациялық технологиялар, жобалау, АӨК, жеңіл өнеркәсіп мектептері және пәнаралық мектеп. Өңіраралық өндірістік орталықтар Атырау, Екібастұз, Өскемен және Шымкент қалаларында жұмыс істейтін болады. Өңіраралық орталықтың құрылысы аяқталуына , пайдалануға енгізілуіне және "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ға берілуіне қарай мамандану (біліктіліктер тізбесі) салалық кеңеспен, уәкілетті мемлекеттік органдармен және бизнес қоғамдастықтың өкілдерімен келісім бойынша түзетілетін болады. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда қазіргі заманғы құрал-жабдықпен жаракталған 651 класс және өндірістік шеберхана жұмыс істейтін болады.

	Кластар мен өндірістік шеберханаларды 100 % жабдықтау оларды пайдалануға бергеннен кейін 5 жыл ішінде жаңартылатын болады. Қол қойылған стратегиялық келісімдердің саны - 20 (стратегиялық серіктестердің саны аз болуы мүмкін). Жұмысқа қабылданған жұмыс берушілер мен орта буындағы менеджерлердің саны 350 адамды құрайды. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда толық жүктеме болған кезде жыл сайын 8200 студент оқитын болады.
2-ші стратегиялық бағыт. ТЖКБ мазмұнын және оқыту сапасын жақсарту.	2.1-ші мақсат. Экономиканың қажеттіліктеріне сәйкес ТЖКБ мазмұнын өзектендіру. Міндет 2.1.1. Кәсіптік стандарттарға сәйкес ТЖКБ-ның оқу бағдарламаларын бейімдеу. Бұл міндетті іске асыру үшін "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ мынадай шараларды алдын ала қабылдайтын болады: 1) кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысу; 2) әзірленген кәсіптік стандарттарға сәйкес оқу бағдарламаларын бейімдеу; 3) оқу бағдарламалары мен материалдарын әзірлеу үшін әдістемелік ұсынымдар дайындау. Қызметтің басты көрсеткіші: әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда енгізілген оқу бағдарламаларының саны. 2.2-ші мақсат. ТЖКБ оқытушылар құрамын қалыптастыру және дамыту. Міндет 2.2.1. Жоғары білікті педагогикалық кадрларды тарту жүйесін құру. Бұл міндетті іске асыру үшін "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ мынадай шараларды алдын ала қабылдайтын болады: 1) біліктілікті арттыруды ұйымдастыру мәселелерін пысықтау. Қызметтің басты көрсеткіші: қабылданған оқытушылардың саны. 2.3-ші мақсат. Оқыту және білім сапасына мониторинг және бағалау жүйесін енгізу. Міндет 2.3.1. Бітірушілердің карьералық өсуіне мониторинг ұйымдастыру. Қызметтің басты көрсеткіші: бітірушілердің карьералық өсуіне мониторингтің нәтижелері бойынша есеп жариялау. Күтілетін нәтижелер. 2-ші стратегиялық бағыттың мақсаттарына қол жеткізу нәтижесінде ТЖКБ ұйымдарында оқыту және оқыту мазмұнын жаңғырту сапасын арттыру қамтамасыз етілетін болады. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда мамандықтар бойынша 67 білім беру бағдарламасы енгізілетін болады. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың барлығында кадрларды басқару жүйесі енгізіледі. Қабылданған оқытушылардың саны 2021 жылға қарай 1400 адамды құрайды. Бітірушілердің карьералық өсуіне мониторингтің нәтижелері бойынша есеп 2016 жылдан бастап жыл сайын жарияланатын болады.
	3.1-ші мақсат. Құрылатын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың қызметінде жұмыс берушілердің мүдделерін ескеруді қамтамасыз ету. Міндет 3.1.1. Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарды басқаруда және оларда оқу үдерісін ұйымдастыруда жұмыс берушілердің қатысу тетіктерін енгізу. Бұл міндетті іске асыру үшін "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ мынадай шараларды алдын ала қабылдайтын болады:

3-ші стратегиялық бағыт. ТжКБ-ның бизнес қоғамдастықпен серіктестігін дамыту.	1) "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның қамқоршылық кеңесінің және әрбір бейіндік мектептің құрамына салалық қауымдастықтардың өкілдерін тарту; 2) бейіндік мектептер үшін әлеуметтік серіктестерді айқындау. Қызметтің басты көрсеткіштері: 1) қамқоршылық кеңестерінің құрамдарына тартылған түрлі қауымдастықтар өкілдерінің саны; 2) әлеуметтік серіктес мәртебесін беру туралы жасалған келісімдердің саны. Күтілетін нәтижелер: 3-ші стратегиялық бағыттың мақсаттарына қол жеткізу нәтижесінде әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық өндірістік орталықтардың қызметіне жұмыс берушілердің ұдайы қатысуы және олардың мүдделерін ескеру қамтамасыз етілетін болады. Салалық қауымдастықтардың 24 өкілі "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның және оның білім беру ұйымдарының қамқоршылық кеңестерінің мүшелері болады. Әлеуметтік серіктестік туралы 24 келісімге қол қойылатын болады (әлеуметтік серіктестердің саны аз болуы мүмкін).
4-ші стратегиялық бағыт. Жалпы алғанда ТжКБ жүйесінің ауқымында тиімділікті мультипликациялау	4.1-ші мақсат. Жалпы алғанда ТжКБ ауқымында оқу үдерісін басқарудың және ұйымдастырудың сыналған әдістемелерінің тәжірибесін тарату. Міндет 4.1.1. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның жүйесімен қамтылмаған өңірлерде ТжКБ-ның мемлекеттік органдармен ұдайы серіктестігі. Бұл міндетті іске асыру үшін мынадай шаралар жүзеге асырылатын болады: 1) серіктестерді таңдау критерийлері дайындалады және серіктестік шарттары айқындалады; 2) халықаралық стандарттарға сәйкес серіктес колледждердің қызметін бағалау жүргізіледі; 3) ұдайы негізде тәжірибе алмасу ұйымдастыралады, серіктес колледждерге колледждердің қызметін ұйымдастырудың дайындалған оқу-әдістемелік материалдары мен әдістемелері беріледі. Қызметтің басты көрсеткіші: "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның желісімен қамтылмаған өңірлерде серіктес ұйымдардың саны. Күтілетін нәтижелер. "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның желісімен қамтылмаған өңірлерде ТжКБ-ның 9 ұйымы әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың тұрақты серіктестері болады.

¹ "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің 2012 - 2021 жылдарға арналған стратегиялық бағыттары бойынша қызметінің басты көрсеткіштерін егжей-тегжей ашу 1-қосымшада келтірілген

"Кәсіпқор" холдингі"
 коммерциялық емес
 акционерлік қоғамының
 2012-2021 жылдарға арналған
 даму стратегиясына
 1-қосымша

Қызметтің 2012-2021 жылдарға арналған стратегиялық бағыттары бойынша қызметтің басты көрсеткіштерін ашу

	Атауы	Бірлік	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1-ші стратегиялық бағыт. ТЖКБ-ның ұлттық жүйесінің беделін көтеру												
1.1 Мақсат												
Техникалық және қызмет көрсету еңбегінің жоғары білікті мамандарын даярлау үшін инфрақұрылым құру.												
Көрсеткіштер												
Қолданысқа енгізілген әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың саны	мектеп	1	2	3		2						
Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарының жаракталған кластарының саны	сыныптар	20	58	178	142	170	67	67				
Әлемдік деңгейдегі колледждер мен кадрларды даярлау және қайта даярлау жөніндегі өңіраралық кәсіптік орталықтарының жаңарталған кластары мен шеберханаларының саны	сыныптар						20	58	178	142	170	
Стратегиялық ынтымақтастық туралы жасалған келісімдердің саны	келісім	6	6	4	4							
Қабылданған басшылар мен орта буын менеджерлердің саны	адам	29	58	163		100						
Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда оқитын студенттердің саны	студенттер	233	932	2865	4566	6600	7400	8200	8200	8200	8200	
2-ші стратегиялық бағыт. ТЖКБ мазмұнын және оқыту сапасын жақсарту.												
2.1 Мақсат												
Экономиканың қажеттіліктеріне сәйкес ТЖКБ мазмұнын өзектендіру.												
Көрсеткіштер												
Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтарда енгізілген оқу бағдарламаларының саны	бағдарламалар	8	16	38		5						
2.2 Мақсат												
Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың оқытушылар құрамын қалыптастыру және дамыту												
Көрсеткіштер												
Қабылданған оқытушылардың саны	оқытушылар	39	117	356	284	339	133	133				

2.3 Мақсат											
Оқыту және білім сапасына мониторинг және бағалау жүйесін енгізу											
Көрсеткіштер											
Бітірушілердің карьералық өсуіне мониторингтің нәтижелері бойынша есеп жариялау	есеп					1	1	1	1	1	1
3-ші стратегиялық бағыт. Бизнес қоғамдастықпен серіктестікті дамыту											
3.1 Мақсат											
Құрылатын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың қызметінде жұмыс берушілердің мүдделерін ескеруді қамтамасыз ету.											
Көрсеткіштер											
Қамқоршылық кеңестерінің құрамдарына жанадан тартылған салалық қауымдастықтар өкілдерінің саны	өкілдіктер	1	2	13		8					
Әлеуметтік серіктес мәртебесін беру туралы жасалған келісімдердің саны	келісім	1	2	13		8					
4-ші стратегиялық бағыт. Жалпы алғанда ТЖКБ жүйесінің ауқымында тиімділікті мультипликациялау											
4.1 Мақсат											
Жалпы алғанда ТЖКБ ауқымында оқу үдерісін басқарудың және ұйымдастырудың сыналған әдістемелерінің тәжірибесін тарату											
Көрсеткіш											
"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның желісімен қамтылмаған өңірлерде серіктес ұйымдардың саны	организаци и ТиПО		3	3	3						

"Кәсіпқор" холдингі"
коммерциялық емес
акционерлік қоғамының
2012-2021 жылдарға арналған
даму стратегиясына
2-қосымша

Қазақстан Республикасының стратегиялық бағдарламалық құжаттарына "Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ қызметінің 2012-2021 жылдарға арналған стратегиялық бағыттарының сәйкес келуі (стратегиялық карта)

Қазақстан Республикасының стратегиялық бағдарламалық құжаттары	"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның стратегиялық б міндеттері
Проблема: Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 958 Жарлығымен бекітілген І үдемелі индустриялық-инновациялық дамыту жөніндегі 2010-2014 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарл Республикасында экономиканың басым салаларын дамытудағы негізгі проблемалардың бірі техникалық және 1 білікті кадрларының тапшылығы болып табылады. Оқыту сапасының төмендеуі салдарынан ТЖКБ беделінің түсу	

әкеп соғады. Өз кезегінде оқыту сапасына ТжКБ ұйымдарында оқу орындарының тапшылығы (әсіресе батыс өңі ескірген материалдық база, оқытушылар құрамының тапшылығы және қартаюы, сондай-ақ оқу-әдістемелік жаңартудың жеткіліксіздігі теріс әсер етеді.

Қазақстан Республикасын дамытудың стратегиялық жоспары (бұдан әрі - СЖ-2020)	ҮИИДМБ	Білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы (бұдан әрі - БД МБ) ҚР БҒМ-нің 2011-2015 жылдарға арналған стратегиялық жоспары (бұдан әрі ҚР БҒМ СЖ)	Мемлекет басшысының тапсырмалары	"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның стратегиялық бағыты	1.1-ші мақсат	1
2020 жылға қарай әлемдік білім беру кеңістігіне интеграцияланған техникалық және кәсіптік білімнің тиімді жүйесі жұмыс істейді, жұмыс берушілер техникалық және кәсіптік білім ұйымдары бітірушілерінің білімі мен дағдыларының жоғары сапасын мойындайды.	Атырау қаласында мұнай-газ саласы бойынша, Екібастұз қаласында отын-энергетикалық сала бойынша, Шымкент қаласында өңдеу саласы бойынша, Өскемен қаласында машина жасау саласы бойынша өңіраралық кәсіптік орталықтар салу. Қазіргі оқу орындарының материалды - техникалық базасын экономиканың басым секторларының қажеттіліктеріне бағдарлап жаңарту. ТжКБ-ның жаңа оқу орындарын салу (2-бөлім "Басым секторларды дамытуды қолдаудың басты шаралары, 2.5 кіші бөлім "Білікті	2015 жылға қарай экономика салалары үшін кадрлар даярлау инфрақұрылымын дамыту; ТжКБ-да оқудың беделін көтеру; өмір бойы оқу үшін жағдайлар жасау, барлығына арналған білім (БД МБ, 5-бөлім "Негізгі бағыттар бағдарламаның қойылған мақсаттарына қол жеткізу жолдары және тиісті шаралар", "Техникалық және кәсіптік білім" кіші бөлімі, "Экономика салалары үшін кадрлар даярлау инфрақұрылымын дамыту" параграф) 1.3-мақсат 2020 жылға қарай әлемдік білім беру кеңістігіне интеграцияланған техникалық және кәсіптік білімнің	Астана, Алматы, Ақтөбе және Шымкент қалаларында әлемдік деңгейдегі колледждер желісін құру (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 17 сәуірдегі кеңейтілген отырысында).	Ұлттық ТжКБ жүйесінің беделін көтеру	Техникалық және қызмет көрсету еңбегінің жоғары білікті мамандарын даярлау үшін инфрақұрылым құру	2

	құрылымы мен мазмұнын жаңарту (бұл да сонда).	құрылатын болады (БД МБ, бұл да сонда) 1.3.2-ші міндет Кадрлар даярлауды сапасын және бәсекеге қабілеттілігін арттыру, 1.3-мақсат 2020 жылға қарай әлемдік білім беру кеңістігіне интеграцияланған техникалық және кәсіптік білімнің тиімді жүйесінің жұмыс істеуі ҚР БҒМ СЖ			Оқыту және білім сапасына мониторинг және бағалау жүйесін енгізу	
--	---	--	--	--	--	--

Проблема: ТЖКБ-да оқыту және мазмұнын айқындау үдерісін ұйымдастырудан жұмыс берушілердің алшақтығы

СЖ-2020	ҮИИДМБ	БД МБ ҚР БҒМ СЖ	Мемлекет басшысының тапсырмалары	"Кәсіпқор" холдингі" КЕАҚ-ның 3-ші стратегиялық бағыты	3.1-мақсат	
Жұмыс берушілер техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдары бітірушілерінің білімі мен дағдыларын жоғары сапасын мойындайды	Тиісті келісімдер жасау, кәсіпорындардың жанынан ТЖКБ-ны, оқу орындары мен оқу орталықтарын дамытуды қолдау қорларын құру, өндірістік практика, тағылымдама үшін жұмыс орындарын, стипендиялар беру жолымен әлеуметтік серіктестік шеңберінде кадрлар даярлауға жұмыс берушілер мен салалық қауымдасты тарту (бұл да сонда)	1.3.3-міндет әлеуметтік серіктестікті дамыту, 1.3-мақсат 2020 жылға қарай әлемдік білім беру кеңістігі е интеграцияланған техникалық және кәсіптік білімнің тиімді жүйесінің жұмыс істеуі. ҚР БҒМ СЖ		Бизнес қоғамдастықпен серіктестікті дамыту	Құрылатын әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың қызметінде жұмыс берушілердің мүдделерін ескеруді қамтамасыз ету	

Проблема: Әлемдік деңгейдегі колледждер мен өңіраралық кәсіптік орталықтардың тікелей тиімділігінің шектеулі кезінде жылына шамамен 2700 бітіруші). Колледждерде оқыту мен оларды басқарудың сыналған әдістемелерін тарату қажеттілігі

		БДМБ	Мемлекет басшысының	"Кәсіпқор" холдингі КЕАҚ-ның 4-ші		
--	--	------	---------------------	-----------------------------------	--	--

СЖ-2020	ҮИИДМБ	ҚРБҒМСЖ	тапсырмалары	стратегиялық бағыты	4.1-мақсат	1
-	-	-	-	Жалпы ТжКБ жүйесінің ауқымында тиімділікті мультипликациялау	Жалпы ТжКБ жүйесінің ауқымында оқу процесін басқарудың және ұйымдастырудың сыналған әдістемелерінің тәжірибесін тарату	1

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК