

Об утверждении Стратегии развития некоммерческого акционерного общества " Холдинг "Кәсіпқор" на 2012 - 2021 годы

Утративший силу

Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2011 года № 1751. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 979

Сноска. Утратило силу постановлением Правительства РК от 26.12.2019 № 979 (вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования).

В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2011 года № 1236 "Об утверждении Правил разработки, утверждения стратегий развития и планов развития национальных управляющих холдингов, национальных холдингов, национальных компаний, акционером которых является государство, а также мониторинга и оценки их реализации и о признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан" Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую Стратегию развития некоммерческого акционерного общества "Холдинг "Кәсіпқор" на 2012–2021 годы.

2. Настоящее постановление вводится в действие со дня подписания.

Премьер-Министр
Республики Казахстан

К. Масимов

Утверждена
постановлением Правительства
Республики Казахстан
от 31 декабря 2011 года № 1751

Стратегия развития некоммерческого акционерного общества "Холдинг "Кәсіпқор" на 2012–2021 годы

1. Анализ текущего состояния Анализ внешней среды

Необходимость качественных изменений в области технического и профессионального образования (далее – ТиПО) в Республике Казахстан

обусловлена растущим разрывом между спросом и предложением на рынке квалифицированной рабочей силы.

Данная проблема становится особенно актуальной в связи с активным внедрением в Казахстане мер по диверсификации национальной экономики и поддержке развития частного сектора. В настоящее время в Республике Казахстан активно реализуется Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 958 (далее – ГПФИИР), в рамках которой предусмотрено обеспечение экономики необходимым количеством квалифицированных специалистов.

Задачи индустриально-инновационного развития включают рост доли инновационных предприятий до 10 %, увеличение доли обрабатывающей промышленности в структуре ВВП до уровня не менее 12,5 % и другие масштабные достижения.

Особо следует отметить ожидаемый рост производительности труда в обрабатывающей промышленности не менее чем в 1,5 раза, в сельском хозяйстве – не менее чем в 2 раза, так как достижение данных результатов напрямую связано с качеством подготовки специалистов.

Приоритетными отраслями экономики, обеспечивающими ее диверсификацию и рост конкурентоспособности, в соответствии с ГПФИИР, являются нефтегазовый сектор, нефтехимия, горнометаллургическая отрасль, химическая и атомная промышленность, машиностроение, фармацевтическая промышленность, строительная индустрия и производство строительных материалов, агропромышленный комплекс, легкая промышленность, туризм, информационные и коммуникационные технологии, биотехнологии, космическая деятельность, альтернативная энергетика.

Между тем, общей проблемой для большинства этих отраслей является нехватка квалифицированных специалистов. Особенно остро ощущается дефицит профессионалов технического и обслуживающего труда, так как именно они формируют основную часть рабочей силы на обрабатывающих предприятиях.

В соответствии с отраслевыми программами, разработанными в рамках реализации ГПФИИР, наибольший количественный рост потребности в специалистах прогнозируется в таких сферах как горно-металлургическая отрасль, машиностроение, производство строительных материалов и строительство, химическая промышленность. В связи с этим возникает потребность в расширении сети, развитии инфраструктуры и укреплении потенциала организаций ТиПО.

Тем не менее, развитие ряда высокотехнологичных отраслей требует не количественных, но качественных изменений в сфере ТиПО, например, внедрения новых специальностей, а также модернизации содержания обучения по существующим программам.

В соответствии с подпунктом 35) статьи 1 Закона Республики Казахстан от 27 июня 2007 года "Об образовании" (далее – Закон) ТиПО предоставляется колледжами. Колледж – это учебное заведение, реализующее образовательные учебные программы общего среднего и технического и профессионального образования или послесреднего образования.

По состоянию на начало 2010 – 2011 учебного года в Республике Казахстан насчитывалось 894 функционирующих заведения ТиПО, в том числе 325 профессиональных лицеев¹ (36 %) и 569 колледжей (64 %). Преимущественная форма собственности учебных заведений – государственная. Ее доля в общей численности составляет 57 %. Однако, следует отметить, что в общей численности колледжей доля государственных колледжей составляет 37 %.

За последние 10 лет количество учебных заведений ТиПО увеличилось на 292 единицы (49 %). В основном рост произошел за счет резкого увеличения количества частных колледжей (на 251 единицу или 79%), тогда как численность государственных колледжей и профессиональных лицеев выросла лишь на 14 – 15 % (на 28 единиц и 41 единицу соответственно).

На начало 2010 – 2011 учебного года в системе ТиПО обучалось 604 244 человека, из них женщин 47 % (280 909 человек) и мужчин 53% (323 335 человек). За последние десять лет численность учащихся в системе ТиПО увеличилась более чем в два раза или на 320 678 человек. Следует также отметить, что десять лет назад в системе ТиПО преимущественно обучались женщины (52 %).

Изменения численности учащихся в высших учебных заведениях (далее – ВУЗ) и колледжах за последние десять лет указывают на рост интереса учащихся к системе ТиПО, в особенности к колледжам. Так, сегодня численность учащихся в ВУЗах превышает аналогичный показатель десятилетней давности на 21 %, а в колледжах – в полтора раза. Соответственно, доля учащихся в колледжах в общей численности учащейся молодежи увеличилась с 25 % в 2001 году до 40 % в 2011 году, в то время как доля студентов ВУЗов снизилась с 64 % до 51 %.

Подавляющее большинство учащихся в системе ТиПО – молодые люди в возрасте от 16 до 19 лет, на их долю приходится 71 % от общей численности учащихся. Абсолютное большинство – в возрасте 18 лет (22%). Доля тех, кому менее 15 лет, составляет 5 %, 20 – 29 лет – 19 %, старше 30 – 5 %.

Наиболее распространенной формой обучения является дневная, по этой форме обучаются около 80 % от общей численности учащихся в системе ТиПО. В основном по дневной форме обучаются студенты в возрасте 16-19 лет (84 %). Среди учащихся по вечерней форме обучения в силу дневной занятости преобладает возрастная группа 20-29 лет (49 %) и старше 30 (38 %). В случае с заочной формой обучения большинство – студенты в возрасте 20-29 лет (57 %), возрастная группа 16-19 лет составляет 23 % и старше 30 лет – 19 %.

Основная масса учреждений ТиПО (79%) находится в городах. Соответственно, 90 % всех учащихся ТиПО приходится на городские учебные заведения, что создает на них значительную нагрузку. В среднем по Республике Казахстан на одно учебное заведение ТиПО приходится 676 учащихся, в городах аналогичный показатель составляет 764 учащихся, что превышает данный показатель в селах более чем в два раз – 335 учащихся на одно учебное заведение.

Наибольшее количество учебных заведений ТиПО сконцентрировано в Восточно-Казахстанской области (100), городе Алматы (95) и Южно-Казахстанской области (92). Наименьшее – в Атырауской (24), Мангистауской (26) и Северо-Казахстанской (32) областях.

Существуют региональные дисбалансы в отношении нагрузки на учебные заведения ТиПО. В западной части страны наблюдается наибольшая нагрузка на учебные заведения ТиПО. Так, в Мангистауской области в среднем на каждое учебное заведение приходится 1048 учащихся, в Атырауской области этот показатель составляет 882, в Актюбинской – 868.

В то же время главным образом на неравномерность территориального распределения учебных заведений ТиПО указывает соотношение количества учащихся к проектной мощности (ученические места) учебных заведений ТиПО. Острая нехватка ученических мест наблюдается в Мангистауской области. Коэффициент перегрузки в данном регионе равен 1,7, то есть на одно ученическое место приходится почти 2 учащихся. Аналогичная ситуация сложилась в городе Алматы (там данный показатель равен 1,6) и в Атырауской области (1,5 учащихся на одно ученическое место). С другой стороны, учебные заведения ТиПО в Восточно-Казахстанской (0,8 учащихся на место), Акмолинской (0,9) и Павлодарской (0,9) областях не работают на полную мощность.

Как отмечалось выше, основной рост численности учащихся и количества учебных заведений пришелся на колледжи. Это, отчасти, объясняется тем, что в конце 1990-х и начале 2000-х годов вырос спрос на ряд профессий, не требующих больших капиталовложений для подготовки кадров. В связи с этим стали появляться небольшие частные колледжи, более гибко реагирующие на

требования рынка. Однако приход частного капитала на рынок услуг ТиПО не привел к необходимой масштабной модернизации материально-технической базы.

Кроме того, необходимо отметить, что за последние десять лет количество учащихся на одного педагогического работника в колледжах выросло на 50 %, с 10 учащихся в 2001 году до 15 в 2011 году. Таким образом, несмотря на рост количества учебных заведений, качество преподавания в системе ТиПО ухудшается.

Отдельно стоит остановиться на обеспеченности системы ТиПО педагогическими кадрами. На сегодняшний день в Казахстане численность педагогических работников в системе ТиПО составляет 45 291 человек, из них 39 328 преподавателей (87 %) и 5 963 мастеров производственного обучения (13 %). Десять лет назад численность работников в системе ТиПО составляла 26 857, что ниже текущего количества на 59 %. Несмотря на рост численности, в тот же период произошел перекос в квалификации преподавательского состава. Доля преподавателей, имеющих высшую категорию, сократилась на 6 пунктов до 23 %. На 6 пунктов до 20 % сократилась и доля преподавателей первой категории.

Большинство (90 %) преподавателей системы ТиПО в Казахстане являются штатными сотрудниками учебных заведений. Для сравнения, в ведущем австрийском учебном заведении ТиПО доля внештатных или приходящих преподавателей составляет более 80 %, среди которых подавляющее большинство являются эквивалентом мастерам производственного обучения. В Казахстане доля мастеров производственного обучения очень низкая (13 %), 99 % из них также являются штатными сотрудниками ТиПО.

Между тем специфика профессий ТиПО требует максимальной приближенности обучения к реальной практике. Это возможно путем привлечения большего числа практикующих мастеров производственного обучения или полной имитации практических условий в учебном процессе.

Таким образом, недостаточная обеспеченность квалифицированными преподавательскими кадрами, обладающими современным практическим опытом, негативно сказывается на качестве преподавания в учебных заведениях ТиПО. Более того, в системе ТиПО наметилась устойчивая тенденция старения преподавательского состава, что не позволяет рассчитывать на долговременную устойчивость качества преподавания.

Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров осуществлялась в РГП "Республиканский институт повышения квалификаций руководящих и научно-педагогических кадров системы образования" (далее – РИПКСО), областных (городских) институтах повышения квалификации, а также на базе пяти педагогических ВУЗов в городах Актобе, Тараз, Костанай,

Павлодар, Семей. В соответствии с Законом педагогические работники проходят повышение квалификации и переподготовку один раз в пять лет, в результате повышая свою категорию. Тем не менее, очевидно, что методику и процесс подготовки педагогических кадров для системы ТиПО необходимо пересмотреть и модернизировать. Основной упор должен быть сделан на наличие у преподавателей практического опыта, то есть будущие преподаватели должны приходить в систему ТиПО непосредственно с производства, поскольку практикующий специалист быстро усвоит методику преподавания теории.

Качество образования в системе ТиПО можно оценить на основе анализа динамики отчисления студентов и результатов тестирований, которые публикуются Агентством Республики Казахстан по статистике (далее – АРКС). По итогам государственной оценки знаний выпускников средняя доля учащихся, получивших диплом с отличием, в период с 2004 по 2009 годы составляла 12 %, тогда как в 2010 году данный показатель сократился до 10 %. Хотя доля не окончивших учебный год учащихся незначительно снизилась за последние пять лет, ее уровень все же остается достаточно высоким – 12 %. Основной причиной выбытия учащихся является плохая успеваемость.

Следовательно, можно предположить, что, как результат роста нагрузки на учебные заведения ТиПО, и, соответственно, роста количества учащихся на одного преподавателя, успеваемость учащихся ухудшается. Преподавателям не хватает времени, чтобы уделить достаточного внимания каждому учащемуся и помочь ему повысить успеваемость по предметам. Резкий рост частных колледжей зачастую преследует цель получения максимального дохода в ущерб качеству образования.

Другим немаловажным фактом является то, что учащиеся в системе ТиПО в процессе обучения не получают достаточного производственного опыта, позволяющего закрепить теоретический материал и практические навыки. По данным АРКС относительно численности и состава работающих по состоянию на 2011 год только 3 311 учащихся обучались на производстве или на рабочем месте. Это лишь малая часть (0,6%) от общего числа учащихся в системе ТиПО. Хотя учебные заведения стремятся обеспечить своих учащихся практикой, практические занятия составляют малую долю от учебного плана. По неофициальным данным, как правило, из трех лет обучения на практические занятия отводится лишь один месяц. Для примера, в австрийской и немецкой дуальных системах ТиПО учащиеся проводят 80% учебного времени на рабочем месте.

На сегодняшний день система ТиПО в Казахстане готовит значительное количество специалистов экономического профиля (135 002 учащихся или 23,2 % от общей численности учащихся в системе ТиПО). На втором месте

специалисты для промышленности – 117 643 человека или 19,5 %, на третьем – учащиеся по педагогическим специальностям – 93 037 человека или 15,4 %. Наименьшая доля учащихся приходится на специальности связи (10 840 человек или 1,8 %), искусства и кинематографии (8 859 или 1,4 %) и физкультуры и спорта (1 477 или 0,2 %).

По сравнению с 2005 годом в 2010 году доля учащихся по экономическим специальностям сократилась, а доля учащихся по промышленным специальностям, напротив, значительно увеличилась – с 13,2 % в 2005 году до 19,5 % в 2010 году. Кроме того, пять лет назад весьма популярными были специальности обслуживающего сектора – 17,4 % от численности учащихся и права – 11 %. Как и сейчас, профессии в области связи и физкультуры и спорта в 2005 году были наименее популярными.

Структура выпуска организаций ТиПО мало отличается от структуры учащихся по специальностям. Так, в 2010 году организации ТиПО окончили:

- 1) по экономическим специальностям – 49 135 человек (25,8 % от выпуска);
- 2) по промышленным специальностям – 35 465 человек (18,6 % от выпуска);
- 3) по педагогическим специальностям – 26 097 человек (13,7 % от выпуска).

Для оценки эффективности деятельности системы ТиПО особую значимость имеет соотношение структуры выпуска по специальностям структуре экономики. Необходимо обеспечить соответствие структуры выпуска потребностям наиболее динамично развивающихся секторов экономики.

В 2010 году структура валового внутреннего продукта выглядела следующим образом:

- 1) горнодобывающая промышленность – 19 %;
- 2) другие услуги – 15 %;
- 3) оптовая и розничная торговля – 14 %;
- 4) обрабатывающая промышленность – 12 %;
- 5) операции с недвижимым имуществом – 9 %;
- 6) строительство – 8 %;
- 7) транспорт и складирование – 8 %;
- 8) сельское хозяйство – 5 %;
- 9) финансовая и страховая деятельность – 4 %;
- 10) информация и связь – 3 %;
- 11) электроснабжение, подача газа, пара – 2 %;
- 12) услуги по проживанию и питанию – 1 %.

В этой связи необходимо отметить тенденцию увеличения доли выпускников ТиПО по промышленным специальностям, которая увеличилась за пять лет на 6,3 % до 19,5 % в 2010 году. Эта тенденция особенно актуальна, принимая во внимание текущую индустриализацию экономики Казахстана.

Существенно, с 2 % до 8,6 %, возросла доля учащихся ТиПО по специальностям сферы сельского хозяйства. Тем не менее, следует отметить, что производительность труда в сельском хозяйстве остается самой низкой в экономике, то есть проблема подготовки достаточного количества квалифицированных специалистов для данной сферы не решена.

Несмотря на рост в 3,4 % с 2005 года, на сравнительно низком уровне (6%) находится доля обучающихся по строительным специальностям. Между тем, данный сектор активно преодолевает последствия мирового экономического кризиса и на сегодняшний день динамично развивается, что увеличивает его потребность в специалистах.

Уровень занятости экономически активного населения со средним профессиональным образованием растет. На конец 2010 года он составил 94,9 %, тогда как в 2005 году данный показатель был на уровне 92,5 %.

Значительный рост уровня занятости зафиксирован среди работников с начальным профессиональным образованием¹: с 92,3 % в 2005 году до 96,4 % на конец 2010 года. Можно предположить, что работодатели предпочитают нанимать специалистов с начальным уровнем подготовки, которых в дальнейшем обучают непосредственно в ходе работы на производстве с учетом требований и потребностей конкретного предприятия. Этот факт косвенно указывает на то, что работодатели не доверяют качеству уровня подготовки специалистов в системе ТиПО.

Доля работников с ТиПО в период с 2005 по 2010 годы уменьшилась в следующих сферах:

- 1) горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;
- 2) услуги по проживанию и питанию;
- 3) здравоохранение и социальные услуги.

Это косвенно свидетельствует о дефиците кадров ТиПО в данных сферах.

В остальных сферах, благодаря росту количества частных колледжей, которые более гибко реагируют на изменения и требования рынка, сложившаяся система ТиПО в целом готовит специалистов в соответствии со структурой спроса экономики, но зачастую в недостаточном количестве и с неудовлетворительным качеством подготовки.

За развитие системы ТиПО на национальном уровне отвечает Министерство образования и науки Республики Казахстан (далее – МОН РК).

Следует отметить, что в последние годы государство стало уделять повышенное внимание системе ТиПО. В 2006 году в ходе заседания Совета иностранных инвесторов при Президенте Республики Казахстан Глава Государства поручил МОН РК разработать программу по развитию

национальной системы ТиПО. Годом позже в МОН РК был создан Департамент ТиПО.

Основными задачами Департамента ТиПО являются:

- 1) участие в формировании и реализации государственной политики в области ТиПО;
- 2) создание необходимых условий для получения качественного образования;
- 3) обеспечение получения гражданами образования в системе ТиПО на конкурсной основе в рамках государственного заказа;
- 4) разработка предложений по совершенствованию законодательства Республики Казахстан в сфере ТиПО;
- 5) проведение работ по внедрению информационно-коммуникационных технологий в процесс преподавания в системе ТиПО;
- 6) организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров ТиПО;
- 7) создание необходимых нормативных правовых условий для оперативного реагирования учебных заведений ТиПО на меняющиеся условия подготовки квалифицированных кадров.

Все государственные колледжи и школы ТиПО, за исключением республиканских учебных заведений, учреждаются акиматами областей и городов Астана и Алматы. На уровне акиматов областей и городов Астаны и Алматы работают отделы профессионального образования в составе управлений образования. Отделы профессионального образования, в основном, формируют государственный заказ на подготовку кадров, контролируют работу учебных заведений, ведут мониторинг профессионального образования в регионе, формируют отчетность в Департамент ТиПО МОН РК. Первые руководители организаций ТиПО назначаются управлениями образования областей и городов Астаны и Алматы и подчиняются непосредственно им. Директоры учебных заведений отвечают за организацию преподавания в соответствии с образовательными стандартами.

Сложившаяся структура управления в сфере ТиПО не позволяет в полной мере наладить эффективную систему отчетности и мониторинга. В этой сфере отсутствуют какие-либо достоверные данные. Во многом это связано с тем, что курсовая подготовка в Казахстане не подлежит лицензированию, что привело к возникновению множества частных организаций, неподотчетных государству. Кроме того, нет достоверной информации о продолжении учебы выпускниками организаций ТиПО.

Правовое поле для предоставления ТиПО в Республике Казахстан определяется Законом. Данный Закон, отвечая на потребности рынка, ввел такие понятия, как:

1) профессиональная ориентация – предоставление информации и консультационной помощи обучающемуся в реализации его прав в области образовательных и профессиональных возможностей, свободном и осознанном выборе профессии и места учебы в соответствии с профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями;

2) оценка профессиональной подготовленности – определение степени соответствия уровня квалификации (способности) выпускника организаций образования, реализующих образовательные учебные программы технического и профессионального, послесреднего образования, к выполнению работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности;

3) профессиональная подготовка – часть системы технического и профессионального образования, предусматривающей реализацию профессиональных образовательных учебных программ с сокращенным сроком обучения по подготовке специалистов технического и обслуживающего труда.

Статьи 17 и 20 Закона определяют требования к профессиональным учебным программам ТиПО. Профессиональные учебные программы направлены на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена по основным направлениям общественно-полезной профессиональной деятельности. Статьями 32, 32-1, 33 Закона определяются места и формы организации учебного процесса в ТиПО.

Обучение взрослых (лиц, достигших восемнадцатилетнего возраста) осуществляется организациями образования, а также юридическими лицами, имеющими структурные подразделения, реализующие дополнительные образовательные программы. Образование взрослых направлено на удовлетворение их образовательных потребностей в течение всей жизни для получения дополнительного объема знаний и навыков в соответствии с происходящими социально-экономическими изменениями в обществе.

В рамках Государственной программы развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 1 июля 2008 года № 626 (утратил силу), реализация которой велась с 2008 по 2010 годы, были осуществлены следующие меры:

1) обновлена материальная база учебных заведений за счет средств местных бюджетов на 1,4 млрд. тенге. Приобретена 461 единица оборудования для учебных мастерских, 293 единицы оборудования для учебных лабораторий, 742 компьютера, 120 единиц интерактивного обучающего оборудования, 105 единиц сельскохозяйственной техники;

2) проведен капитальный ремонт в 180 учебных заведениях ТиПО на сумму 3,7 млрд. тенге.

При активном участии международных экспертов и работодателей в 2010 году по специальностям ТиПО разработаны:

1) государственные общеобязательные стандарты образования по 86 специальностям;

2) образовательные программы по 65 специальностям;

3) типовые учебные программы по 720 специальностям.

Только в 2010 году разработаны 465 наименований учебной литературы и учебно-методических пособий.

Между тем, потребности индустриально-инновационного развития экономики определили необходимость дальнейшего учета вопросов развития ТиПО в ключевых национальных стратегических документах.

Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года, утвержденный Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922, определяет образование в качестве одного из приоритетов в числе направлений инвестирования в будущее страны. Среди компонентов развития образования данный документ устанавливает цели совершенствования ТиПО до 2020 года, включая создание "эффективной системы ТиПО, интегрированной в мировое образовательное пространство".

Модернизация системы ТиПО в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграция ТиПО в мировое образовательное пространство являются одним из направлений Государственной программы развития образования на 2011–2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118. Государственная программа ориентирована на достижение в сфере ТиПО следующих задач:

1) обновление структуры содержания ТиПО с учетом запросов индустриально-инновационного развития экономики;

2) развитие инфраструктуры подготовки кадров для отраслей экономики;

3) повышение престижа обучения в ТиПО.

Государственной программой предусмотрены следующие ожидаемые результаты:

1) доля выпускников ТиПО, прошедших независимую оценку квалификации в сообществе работодателей с первого раза, составит к 2015 году 60 % от общего числа принявших участие, к 2020 году – 80 %;

2) доля занятых и трудоустроенных выпускников учебных заведений ТиПО, обучившихся по госзаказу, в первый год после окончания обучения достигнет к 2015 году 78 %, к 2020 году – 80 %;

3) доля колледжей, прошедших процедуру национальной институциональной аккредитации, составит к 2015 году – 10 %, к 2020 году – 30 %.

В качестве механизмов достижения данных целевых показателей Государственная программа предусматривает внедрение национальной и отраслевых квалификационных рамок, учет прогнозных потребностей рынка труда в процессе подготовки специалистов, обновление государственных общеобязательных стандартов образования и типовых учебных планов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Кроме того, в Программе ставится цель повышения доли профессиональной практики в учебных планах до 60 %.

Таким образом, действующий основной программный документ в сфере ТиПО в целом нацелен на более активное сотрудничество с работодателями и предусматривает ориентирование системы ТиПО на потребности рынка труда.

ГПФИИР также уделяет значительное внимание развитию ТиПО в контексте обеспечения развития приоритетных секторов квалифицированными кадровыми ресурсами.

В соответствии с ГПФИИР, развитие технического и профессионального образования будет осуществляться по следующим направлениям:

1) развитие инфраструктуры и укрепление материально-технической базы учебных заведений ТиПО;

2) обновление структуры и содержания образовательных программ в соответствии со спросом на рынке труда и международными стандартами;

3) совершенствование структуры и системы управления ТиПО;

4) обеспечение качества подготовки квалифицированных кадров для решения задач индустриализации.

В условиях постоянного технологического развития, происходящего в экономике, неизбежными являются изменения в требованиях, предъявляемых к современной рабочей силе, в том числе и к потенциальной рабочей силе в лице выпускников образовательных учреждений ТиПО. Система ТиПО не может существовать в изоляции, эффективность системы напрямую определяется ее связью с экономикой и рынком труда. Поэтому фундаментом и основополагающим принципом эффективности системы ТиПО является соответствие стремительно меняющимся потребностям экономики.

Опыт развития ТиПО в различных странах показывает, что не существует единой и универсальной модели построения эффективной системы ТиПО. Страновые системы ТиПО в значительной степени разнятся по количественным и качественным характеристикам. На основе изучения международного опыта

государственной политики в сфере развития ТиПО можно выделить основные приоритеты, которые соблюдались странами для достижения его эффективного развития, и используемые инструменты.

При проведении политики в сфере развития ТиПО важнейшим условием удовлетворения потребностей экономики является вовлечение всех сторон, которые либо являются прямыми участниками, то есть непосредственным образом участвуют в функционировании системы ТиПО (государство на национальном и региональном уровнях, образовательные учреждения в лице преподавателей и обучающихся), либо косвенным образом могут оказывать на нее воздействие (средние общеобразовательные школы), либо сами подвержены воздействию результатов функционирования системы ТиПО (компании-работодатели, профессиональные союзы). Немаловажное значение имеет также и участие других социальных партнеров (например, профессиональные союзы), представляющих интересы как занятых работников, так и обучающихся по программам ТиПО.

В различных странах пути привлечения работодателей и профессиональных союзов варьируются как с точки зрения институциональных механизмов, так и с точки зрения осуществляемых ими задач и функций. Они могут играть консультативную роль или, напротив, иметь возможность непосредственно участвовать в принятии решений. Институциональные механизмы, привлекающие представителей деловой среды, создаются на национальном, региональном или отраслевом уровнях; могут иметь форму как государственных или частных исполнительных или совещательных органов, так и законодательно закрепленных правовых актов или государственно-частных соглашений.

Примером национального органа является Консультативный совет по начальному профессионально-техническому образованию Дании, состоящий из представителей 25 социальных партнеров, а также руководителей образовательных учреждений ТиПО, ассоциаций преподавателей и членов, назначаемых Министерством образования Дании. Задача данного совета состоит в консультировании Министерства образования по всем аспектам развития системы ТиПО, программам мониторинга и тенденциям рынка труда, а также выработка рекомендаций касательно изменений квалификационных требований. Аналогичным является опыт Норвегии, создавшей Национальный совет профессионально-технического образования.

Наиболее ярким примером успешного взаимодействия всех заинтересованных сторон на национальном уровне является опыт работы Федерального института профессиональной подготовки Германии, центральным органом которого является Совет. В Совете представлены представители четырех сторон: федеральное правительство (Министерство образования и

исследований, Министерство экономики и занятости, Министерство внутренних дел), работодатели (ассоциации компаний, ассоциации работодателей), работники (профессиональные союзы), земли (региональные органы управления). Каждая сторона в Совете имеет 16 голосов. Также в Совете без права голоса присутствуют по одному представителю от Федеральной службы занятости и Федеральной ассоциации важнейших муниципальных ассоциаций.

Другим примером институционального механизма на национальном уровне является законодательно закрепленное швейцарское соглашение о партнерстве между Конфедерацией, кантонами и социальными партнерами. Конфедерация ответственна за стратегическое планирование и развитие, кантоны – за реализацию и надзор, социальные партнеры – за определение содержания учебного курса и обеспечение обучающихся местами для прохождения стажировок в компаниях. Обсуждение и принятие основных решений осуществляется совместно, при этом все три участника представлены на национальном и региональном уровнях.

Примером регионального органа являются региональные центры ТиПО в Нидерландах, в наблюдательных советах которых присутствуют представители всех социальных партнеров (регионального уровня). 46 центров ТиПО по всей стране предоставляют обучение по программам ТиПО на уровне старших классов средней школы и для взрослых, финансируемое правительством.

Несколько иной альтернативой представляется использование институциональных механизмов на отраслевом уровне. Примером тому могут служить советы по отраслевой квалификации в Австралии. Данные советы являются частными компаниями, возглавляемыми советами директоров-представителей отраслевых компаний, но, в то же время, финансируются Правительством Австралии. Основной задачей 11 советов является консультирование Правительства, SkillsAustralia (независимый консультационный орган при Правительстве Австралии) и компаний по вопросам развития рабочей силы и необходимых навыков. Еще одним аналогичным примером являются советы по секторальной квалификации в Великобритании, также возглавляемые работодателями, определяющими стратегические направления обучения в определенных секторах экономики. Деятельность 25 лицензированных советов покрывает около 85% всей рабочей силы Великобритании. Советы ответственны за обучение практическим навыкам и играют основную роль в определении квалификаций, соответствующих потребностям рынка труда.

В Бельгии между правительством и отдельными секторами экономики заключаются двухлетние протоколы о сотрудничестве, суть которых состоит во взаимодействии образовательных учреждений и компаний, а также в

обеспечении местами для прохождения стажировок обучающимися. Также в каждом секторе функционируют фонды, взносы в который осуществляют компании и работники. Собираемые средства используются для профессионального обучения занятых и потенциальных работников.

Вовлечение всех заинтересованных сторон позволяет эффективно определять количество необходимых специалистов, гарантировать актуальность содержания учебных программ, поддерживать качество подготовки обучающихся, что суммарно обеспечивает удовлетворение нужд экономики и рынка труда.

С точки зрения работодателей привлечение "вчерашних" выпускников образовательных учреждений ТиПО может быть привлекательным в том случае, если выпускники обладают квалификацией и всеми навыками, необходимыми для того, чтобы сразу же и качественно приступить к выполнению работы по специальности. При этом в первую очередь именно работодатели способны дать описание всем необходимым навыкам и сформулировать требования к выпускникам и образовательному процессу.

Для того, чтобы требования работодателей выполнялись, образовательный процесс должен отвечать трем условиям:

- 1) содержание и структура учебного плана для каждой специальности должны разрабатываться с непосредственным участием работодателей;

- 2) помимо общих академических дисциплин, содержание учебного плана должно состоять из профессионально-технических дисциплин;

- 3) обязательной частью учебного курса должно быть получение обучающимися практических навыков работы посредством прохождения полноценной стажировки в компаниях или имитации рабочего процесса в образовательных учреждениях ТиПО. Немаловажным является юридическое оформление прохождения стажировки с учетом всех прав и обязанностей сторон посредством заключения контрактов (договоров) о прохождении стажировки.

Аналогично тому, как учебный план регулирует содержание обучения в образовательном учреждении, так и прохождение стажировки или имитация рабочего процесса в образовательном учреждении должны регулироваться специализированными инструкциями по подготовке.

Например, в Китае учебный план делится на три составные части. Около трети содержания курса определяется Министерством образования Китая и предполагает изучение общих академических программ, вторая треть содержания курса также составляется на национальном уровне с участием представителей отраслей и определяет общие компетенции и навыки, требуемые для работы в данной отрасли. Оставшаяся треть курса также предполагает изучение профессионально-технических дисциплин и определяется уже на местном уровне (чаще всего на уровне образовательных учреждений) для того,

чтобы учесть потребности местных работодателей. Работодатели могут влиять на содержание курса именно на местном уровне, поскольку между ними и образовательными учреждениями налажено тесное взаимодействие. Некоторые образовательные учреждения имеют настолько тесные связи с компаниями, что их учебные программы в деталях ориентированы на работу крупных компаний-партнеров.

Норвежский директорат образования и обучения является ответственным за развитие учебного плана ТиПО, для чего широко применяется практика создания рабочих групп из числа образовательных учреждений и компаний. Компании, отраслевые организации и профессиональные союзы вносят свой вклад в развитие учебных планов посредством специализированных профессионально-технических тренинговых советов. Как правило, учебный план включает в себя два года обучения в образовательном учреждении. В первый год предоставляются общее образование и вводные профессионально-технические знания, во второй год происходит специализация студентов, которые получают уже специальные знания.

Опыт Великобритании в данной сфере представляется неудачным, поскольку в системе ТиПО большее внимание уделяется академическому нежели профессионально-техническому образованию. В Великобритании исторически сложилось, что система ТиПО была отделена от централизованного управления и развивалась обособленно и фрагментарно, в результате чего в настоящее время отсутствует унифицированная структура всей системы. Отличительной чертой британской системы является значительная независимость образовательных учреждений в принятии решений о содержании и расписании учебных программ. Правительство Великобритании старается преодолеть разрыв между общим и профессионально-техническим образованием. Так, в 2002 году Национальный учебный план, рассчитанный на студентов в возрасте от 14 до 16 лет, усилил направленность на профессиональные курсы. Однако, система ТиПО по-прежнему является составной частью общего образовательного процесса, а не отдельным его направлением, как в Швейцарии, Германии или Норвегии.

Другим примером неэффективности системы ТиПО в данном аспекте можно назвать опыт Мексики. С одной стороны учебный план обеих программ, по которым предоставляется профессионально-техническое образование, содержит в себе изучение профессионально-технических дисциплин. Так, в рамках программы "Технический профессионал" общие академические дисциплины составляют 35 %, тогда как профессионально-технические – 65 %. В рамках программы "Профессионал технологий" наблюдается обратный уклон: 60 % учебного плана составляют академические дисциплины, оставшиеся 40 % – профессионально-технические дисциплины. Однако значительным недостатком

системы ТиПО Мексики является то, что в процедуре составления учебного плана по обеим программам не принимают участия работодатели, что, как следствие, ведет к несоответствию квалификаций и навыков выпускников потребностям экономики и рынка труда.

Наличие практических навыков работы выпускников является единственным стимулом для работодателей по привлечению их в качестве работников сразу после окончания образовательного учреждения. Поэтому программы стажировок являются ядром системы ТиПО практически во всех странах. Стажировки могут принимать различные формы. Это могут быть стажировки преимущественно в компаниях (большинство рассматриваемых стран), либо имитация рабочего процесса преимущественно в пределах образовательного учреждения (Сингапур, Швеция, Великобритания, Мексика и другие страны). В некоторых странах программы стажировок внедряются после уровня начального профессионально-технического образования (Австралия, Ирландия, США). Стажировки могут проходить в течение нескольких дней каждую неделю наряду с получением теоретических знаний в образовательных учреждениях, что характерно для дуальной системы (Австрия, Германия, Бельгия), либо целыми недельными, месячными блоками (Ирландия, Бразилия), а иногда и в течение одного-двух лет (Южная Корея, Норвегия).

Наглядными примерами разных, но эффективных подходов по организации программ стажировок, являются примеры Германии, Норвегии и Сингапура. В Германии программа стажировки предполагает, что 3-4 дня в неделю в течение всего учебного курса обучающиеся в образовательных учреждениях должны выступать в качестве стажеров в компаниях, с течением времени переходя от ознакомления к непосредственной работе. В Норвегии стажировка также проходит в компаниях, однако, в соответствии с принятой моделью "2+2" обучающиеся выступают в качестве стажеров в течение двух последних лет обучения: первый год – тренинги, подготовка, ознакомление; второй год – продуктивная работа. В Сингапуре прохождение стажировки осуществляется преимущественно путем имитации рабочего процесса непосредственно в самих образовательных учреждениях. Данный подход является капиталоемким, поскольку имитация требует восстановления полной картины рабочего процесса, что требует вливания значительных инвестиционных средств на приобретение оборудования, экипировки, необходимых принадлежностей и других атрибутов, а также на поддержание и обновление их состояния. В то же время, подобный подход позволяет в меньшей степени ориентироваться на участие работодателей, что в некоторой степени облегчает администрирование системы ТиПО

государственными органами, однако, несет в себе риск устаревания материально-технического обеспечения и несоответствия текущим потребностям работодателей.

Прохождение стажировки должно быть юридически оформлено путем заключения контракта о прохождении стажировки, в котором должны быть оговорены все права и обязанности участвующих сторон (в зависимости от рассматриваемой страны), то есть образовательного учреждения ТиПО, обучающегося, выступающего в качестве стажера, родителей или опекунов обучающегося, компании, предоставляющей место для стажировки, государственных органов.

Например, в Австралии между работодателем и стажером заключается типовой контракт о прохождении стажировки. Представитель Австралийского центра стажировок консультирует обе стороны по вопросам их прав и обязанностей и обеспечивает, чтобы прохождение стажировки соответствовало интересам обеих сторон. В контракте прописывается, что работодатель обязан принять на временную работу стажера и обучать его, производить оплату за труд, обеспечивать благоприятные условия труда и гарантировать, что стажер находится под адекватным руководством. Работодатель должен подтвердить план стажировки, представленный образовательным учреждением. Объектом контракта также является период прохождения стажировки, в течение которого ни одна из сторон не может разорвать соглашение.

В Бельгии контракт о стажировке подписывается работодателем, стажером и, если стажер младше 18 лет, родителем или опекуном, при обязательном положительном решении со стороны консультанта по стажировкам. Стажер получает заработную плату, размер которой зависит от возраста стажера и длительности прохождения стажировки. В Австрии аналогичный контракт заключается между работодателем, стажером и, в обязательном порядке, родителями или опекунами. Стажер получает медицинскую страховку, страховку от несчастных случаев и безработицы, а также пенсионные отчисления. Отношения между участниками выстраиваются на основе трудового законодательства, норм социального обеспечения и правил защиты работников. Уровень оплаты труда стажера устанавливается по итогам достигнутых договоренностей и значительно дифференцируется в зависимости от получаемой стажером специальности.

Поскольку значительная часть обучения проходит в период стажировки, правила прохождения стажировки и ее содержание должны также быть объектом контроля и мониторинга. Формально содержание стажировки должно

регулироваться специализированными инструкциями по подготовке, разрабатываемыми в связи с учебным планом при участии социальных партнеров, в первую очередь – работодателей.

Наиболее полезным представляется опыт Германии в этой сфере, наладившей эффективную процедуру параллельного создания и обновления учебного плана и инструкций по подготовке. Заинтересованный государственный орган, обычно Федеральное министерство экономики и занятости, определяет базовые критерии профессионально-технической специальности (название профессии, продолжительность и структура обучения, общие черты необходимых квалификаций и навыков). Эта процедура осуществляется по договоренности с Федеральным министерством образования и исследований с участием представителей социальных партнеров и Федерального института профессиональной подготовки. Далее решение относительно учреждения, пересмотра требований к соответствующей профессии принимает Комиссия по взаимодействию центральных и местных (земельных) государственных органов.

В случае положительного решения разрабатываются 2 проекта документов: проект учебного плана – экспертами-представителями земель; проект инструкций по практической подготовке – федеральными экспертами и сотрудниками Федерального института профессиональной подготовки. Также участие в разработке обоих документов принимают представители социальных партнеров.

На следующем этапе проводится совместное заседание всех заинтересованных сторон под председательством Министерства образования и исследований, на котором проходит процедура окончательного согласования. Согласованный вариант проектов обоих документов рассматривается сначала земельными комиссиями и постоянной комиссией Федерального института профессиональной подготовки, а затем – Комиссией по взаимодействию центральных и местных (земельных) государственных органов. В случае положительного решения проекты обоих документов утверждаются: новый либо обновленный учебный план – земельными министерствами культуры; новые либо обновленные инструкции по практической подготовке при прохождении стажировки – заинтересованным государственным органом-инициатором создания или обновления специальности по договоренности с Министерством образования и исследований.

Вся процедура осуществляется в течение одного года, если речь идет об обновлениях в требованиях к существующей специальности, в течение двух лет – если разрабатывались требования к новой специальности.

Эффективность системы ТиПО определяется, помимо прочего, привлекательностью получения профессионально-технического образования для

обучающихся. Поэтому необходимо учитывать предпочтения как обучающихся по программам ТиПО, так и тех, кто в перспективе может вступить в их ряды. При этом руководящим принципом остается условие соответствия потребностям экономики и рынка труда в лице работодателей. Базовые принципы, требуемые к соблюдению в данном аспекте, это: помимо узких специализированных навыков работы учебный план должен содержать изучение академических дисциплин; гибкость системы ТиПО и возможность перехода с одной образовательной программы на другие; эффективная работа института карьерного наставничества.

Для того чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда, выпускники образовательных учреждений ТиПО должны обладать и узкими практическими навыками работы, и широким кругозором и академическими знаниями, а также аналитическими способностями. Это позволит им, во-первых, приспособливаться к изменениям в требованиях рынка труда и, следовательно, быть способными в случае необходимости сменить профессию или место работы и, во-вторых, быть в состоянии при желании продолжить получение образования. Другими словами, учебный план должен быть рассчитан не только на то, что выпускники могут сразу после окончания пополнить ряды рабочей силы, но также должен ориентироваться на то, что обучающиеся могут пожелать либо сменить специальность во время обучения, либо продолжить образование в высших академических или профессионально-технических университетах. В противном случае возникает риск того, что выпускники могут попасть в карьерный "тупик" после завершения образовательного учреждения ТиПО. Поэтому учебный план по каждой специальности в рамках ТиПО должен быть сбалансирован за счет включения общих академических дисциплин, обеспечивающих обучающихся перспективами карьерного развития и профессиональной мобильности.

Выше рассматривался пример Китая, где треть учебного плана состоит из изучения обучающимися общих академических дисциплин, определяемых Министерством образования. Такое же соотношение академических и профессионально-технических дисциплин наблюдается в учебных планах в Чили. В Норвегии, пример которой также рассмотрен выше, первый год обучения (из предполагаемых четырех лет) состоит преимущественно из получения общих академических знаний.

В Германии, согласно Соглашению о профессионально-технических школах 1991 года, также одна треть учебного плана предполагает изучение академических дисциплин, таких как математика, иностранные языки, основы экономики, социальные науки и другие. Отдельного внимания заслуживает подход, принятый в США, где профессионально-техническое образование, как таковое, выведено за рамки уровня среднего специального образования. Однако, отдельные модули профессионально-технических дисциплин включаются по

пожеланию обучающихся в общеобразовательные программы школ. Таким образом, на уровне среднего специального образования основной упор делается именно на изучение академических дисциплин. Например, в калифорнийской системе образования установлены обязательные стандарты для обучающихся, предполагающие получение базовых знаний по 11 направлениям: академическая успеваемость; коммуникации; карьерное планирование и менеджмент; технологии; решение проблем и критическое мышление; здоровье и безопасность; ответственность и гибкость в работе; этика и правовые обязанности; лидерство и командная работа; технические знания и навыки; применение всего вышеперечисленного. В США уделяется большое внимание академической успеваемости, подтверждением чему служит создание национального плана оценки качества знаний, что позволило сфокусироваться на академической успеваемости обучающихся.

Даже в случае выполнения первого принципа, а именно создания условий для образовательной и карьерной мобильности обучающихся во время обучения и после "выхода" на рынок труда за счет включения в учебный план академических дисциплин, обязательным принципом является создание гибкой институциональной основы внутри всей системы образования. Соблюдение данного принципа позволит обучающимся, при желании, сменить свою образовательную программу ТиПО на другую, либо на академическую программу, а также по окончании образовательного учреждения ТиПО, по желанию, поступить в высшие учебные заведения как профессионально-технической, так и академической направленности.

Для примера, четверть выпускников образовательных учреждений ТиПО в Дании и около одной трети в Корее продолжают получать образование в высших учебных профессионально-технических заведениях. В странах, где переход обучающихся со средним специальным образованием в сектор высшего образования ограничен, государство стремится переломить тенденцию. Так, в Германии, где лишь небольшая доля выпускников ТиПО продолжают получать высшее образование, одна из последних реформ 2009 года направлена на предоставление доступа в университеты всем выпускникам, имеющим степени "высококвалифицированный работник", "техник" или "бизнес администратор", а также всем, кто имеет трехлетний опыт работы по специальности.

Программы в Швейцарии отличаются гибкостью: у студентов всегда есть возможность получать дополнительное образование и с легкостью сменить свою программу обучения на другую. По окончании двухлетних программ ТиПО, рассчитанных на предоставление в основном практических навыков, выпускники получают федеральный сертификат ТиПО, предоставляющий возможность как для выхода на рынок труда, так и для прямого доступа к 3-х или 4-х годичным

программам обучения. Эти программы, в свою очередь, обеспечивают выпускников всеми навыками и квалификацией, необходимыми для работы по своей специальности. По окончании этих программ выпускники получают федеральный диплом ТиПО, предоставляющий возможность прямого доступа к дальнейшему высшему профессиональному образованию (категория В), то есть без получения дополнительных квалификаций (в отличие от косвенного доступа). В качестве альтернативной возможности для выпускников, не желающих продолжать профессиональное обучение в рамках высшего профессионально-технического образования (категория В), также существует возможность получения академического высшего образования (категория А) после обучения в Федеральном профессионально-техническом бакалавриате. Бакалавриат доступен для студентов, прошедших во время обучения по программам ТиПО или после них подготовительные курсы, включающие общеобразовательные академические предметы. Выпускники бакалавриата имеют прямой доступ по вступлению в университеты прикладных наук и косвенный доступ – в технологические университеты и институты.

Студенты в Норвегии, получившие квалификацию ТиПО, могут напрямую поступить в профессионально-технические колледжи, в то время как желающие поступить в университет должны проучиться еще один год. В США двухлетние колледжи составляют самый быстрорастущий и крупный сектор в сфере образования. Они рассматриваются американскими и международными студентами как ступенька на пути к высшему образованию, но являются более доступными по цене. Больше 40% всех студентов США, около 11 миллионов человек, учатся именно в двухлетних колледжах. После окончания таких колледжей студент получает техническое или профессиональное образование, которое можно продолжить и получить университетскую степень бакалавра: легко перезачесть все изученные дисциплины и поступить в 4-х годичный университетский бакалавриат на 2-3 курс.

По окончании основной средней школы обучающиеся оказываются перед выбором. Возможными альтернативами являются продолжение обучения в академических общеобразовательных школах с перспективой поступления в высшие академические учебные заведения, продолжение обучения в профессионально-технических образовательных учреждениях и, в редких случаях, выход на рынок труда. Выбор, который делается обучающимися на данном этапе, зачастую может не совпадать с потребностями экономики. Так, например, объективным требованием для индустриально развитой экономики является наличие 2-3 специалистов с профессионально-техническим образованием, приходящихся на 1 специалиста с высшим образованием. Подобное соотношение может не выполняться, если большая часть студентов

предпочитает получать академическое образование в высших учебных заведениях. Для таких стран, где наблюдается перекос в сторону высшего образования (например, Корея, Казахстан) интересы обучающихся могут не соответствовать требованиям экономики, однако, при надлежащем информировании и руководстве, эти интересы могут быть перенаправлены в пользу экономики. Инструментом подобного воздействия на предпочтения обучающихся является институт карьерного наставничества, применяемый практически во всех рассматриваемых странах.

Эффективная система карьерного наставничества включает несколько направлений: это информирование о перспективах на рынке труда, включенное в расписание общеобразовательных школ; учреждение профессии карьерного наставника, на индивидуальной основе ведущего работу с обучающимися и родителями; создание интернет-ресурсов, широко освещающих ситуацию на рынке труда, являющихся важным источником информации для наставников; аналитическое отслеживание и публикация исполнительным органом информации о потребностях экономики и ситуации на рынке труда, составляющих информационную основу для работы карьерных наставников. Также инструментом карьерного наставничества является ознакомление обучающихся с условиями труда путем организации визитов и прохождения непродолжительной практики в разных компаниях.

В Университете восточного Лондона (Великобритания) осуществляется подготовка по квалификации "карьерное наставничество" в течение одного очного года или двух-трех лет заочного обучения. Будущие наставники учатся работать с целым рядом различных групп клиентов. Программа обучения включает теорию и практику наставничества, стратегии по обеспечению равного доступа к услугам наставников, изучение рынка труда, образовательной системы, организация структуры наставничества. Карьерные наставники в Швейцарии получают специальный диплом в высших учебных заведениях. Программа обучения включает пять широких сфер: индивидуальное развитие (обучающая и развивающая психология), индивидуум в обществе (социология, юриспруденция и экономика), индивидуум и "мир карьеры" (образовательная система, выбор образования и профессиональной карьеры, производственная психология, рынок труда), методика работы (диагностика, карьерное наставничество, мониторинг, документационное обеспечение и построение взаимодействия с общественностью), а также профессиональная этика, профессиональная идентичность и качество. В дополнение программа предусматривает 12-месячную стажировку.

Кроме того, в Швейцарии карьерное наставничество и информирование в среднем образовании являются обязательными. Все преподаватели являются

слушателями курса о возможностях на рынке труда. Ученики 7-9 классов в обязательном порядке изучают в самой школе различные карьерные возможности и деятельность основных институтов по наставничеству и консультированию (далее – BIZ центров). Сотрудники BIZ центров оказывают услуги по карьерному наставничеству на всех уровнях образования, тесно сотрудничают с образовательными учреждениями. В первую очередь, обучающиеся встречаются с наставниками широкого профиля, а затем перенаправляются к более узким отраслевым специалистам.

Помимо примера швейцарских BIZ центров можно также привести примеры других стран, где услуги карьерного наставничества предоставляются национальными центрами ТиПО. Примерами могут выступать Институт исследований ТиПО Австрии, Исследовательский институт ТиПО Кореи.

В Чехии на специализированном web-сайте (<http://www.infoabsolvent.cz>; проект "Информационная система для вступающих на рынок труда"; финансируется из бюджета Чехии и Европейским социальным фондом) представлена информация обо всех образовательных программах ТиПО на уровне среднего специального и высшего образования, об их вступительных требованиях, о квалификации и профессии, которые могут быть получены по окончании этих программ. Также приводятся данные об условиях труда по всем профессиям и степень удовлетворенности количеством специалистов по ним. Данные подкреплены показателями уровня безработицы и уровнем оплаты труда в соответствующих профессиях. Пользователи также могут ознакомиться с информацией о различных профессиях, просматривая доступный на сайте видеоматериал и читая о потребностях и требованиях работодателей касательно навыков и компетенций, которыми должен обладать потенциальный работник.

В Мексике Министерство образования разработало программное обеспечение, доступное на USB-носителях и в режиме "online". Программа включает инструменты, посредством которых обучающиеся способны выявить свои сильные и слабые стороны, информацию об образовательных учреждениях и учебных курсах, индикаторы рынка труда по нескольким (не всем) специальностям. Студенты имеют возможность сравнивать различные варианты развития карьеры благодаря данным о количестве выпускников, работающих по профессии, уровню оплаты труда и средней продолжительности рабочего дня.

Национальное агентство образования Швеции обеспечивает контент web-сайта <http://www.utbildningsinfo.se>, содержащего описание всех программ на уровне среднего специального образования, получаемые в рамках данных программ профессии, информацию о дальнейшей судьбе выпускников в течение пяти лет (например, работа по профессии, дальнейший вид обучения).

Немаловажным инструментом карьерного наставничества является ознакомление школьников с условиями труда непосредственно в самих компаниях, где в течение небольшого промежутка времени они имеют возможность принять участие в отдельных видах работы. Данный инструмент используется во многих странах, которые, в свою очередь, позаимствовали опыт США. Система профессионально-технического образования (американское название – "карьерное и техническое образование") США имеет значительные особенности. Как таковая система функционирует в рамках высшего образования (как правило, колледжей), в то время как на уровне среднего специального образования обеспечиваются условия для того, чтобы школьники имели возможность получить полное представление обо всех возможных карьерных альтернативах, во многом – благодаря возможности прохождения практики в компаниях. Отличительная черта американской модели ТиПО на уровне среднего специального образования заключается в том, что программа обучения включает в себя конкретные модули ТиПО в рамках общеобразовательной программы средней школы. Ее большая заслуга в том, что она позволяет овладеть элементами профессиональной подготовки, в том числе за счет приобретения опыта на рабочих местах, что позволяет отслеживать ранние профессиональные наклонности и осуществить выбор карьеры на начальной стадии. Данная модель позволяет молодым людям изучить варианты карьеры и получить полезный опыт на рабочем месте без ущемления интересов тех, кто не подходит для академического образования, сохранив при этом акцент на основные академические навыки, включая способность к количественному мышлению и грамотности для поддержки дальнейшего образования и развития карьеры.

При построении системы карьерного наставничества опыт США перенимался и другими странами. Так, в Австрии, Германии и Швейцарии обучающиеся перед тем, как выбрать профессию или место для прохождения стажировки, могут пройти короткие периоды практики в компаниях. Большая часть обучающихся делают это в период школьных каникул. Опрос, проведенный в Швейцарии среди 1000 обучающихся, выявил, что прохождение практики стало важным источником информации при принятии решения о дальнейшей карьере, и 61% студентов по итогам прохождения практики получили предложение со стороны компаний о прохождении полноценной стажировки.

В Дании большинство школьников в возрасте 14-16 лет в обязательном порядке проходят две недельные практики в разных компаниях. В Норвегии практически все школьники вне зависимости от того, планируют ли они получать профессионально-техническое или академическое образование, проходят недельную практику в компаниях в 9 классе и дополнительный период

практики в 10 классе. Норвежские образовательные учреждения зачастую заключают соглашения с компаниями о прохождении подобной практики.

Как и в общем академическом образовании, качество преподавания критически важно для достижения эффективности ТиПО. Отличительной чертой системы ТиПО является то, что обучающиеся получают образование по двум направлениям: это изучение теоретических дисциплин академического и профессионально-технического характера, а также получение практических навыков работы при прохождении стажировки. Поэтому в образовательном процессе задействованы не только преподаватели, ответственные за предоставление теоретических знаний, но также и мастера производственного обучения, чья сфера ответственности охватывает прививание практических навыков. При этом мастера производственного обучения могут быть "внешними", если стажировка проходит в компаниях, или "внутренними", если стажировка происходит в самом образовательном учреждении путем имитации рабочего процесса. Поэтому для того, чтобы обеспечить эффективность системы ТиПО необходимо: гарантировать, что преподаватели и "внутренние" мастера производственного обучения хорошо знакомы с современными потребностями экономики и предоставляют актуальные знания обучающимся, а также гарантировать, что "внешние" и "внутренние" мастера производственного обучения способны, как педагоги, обучать стажеров.

Преподаватели теоретических дисциплин, особенно профессионально-технического характера, и "внутренние" мастера производственного обучения должны обеспечивать студентов знаниями, актуальными для современного состояния экономики. Следовательно, необходимо обеспечить соответствующую подготовку самих преподавателей и мастеров производственного обучения. Для достижения этой цели правительства разных стран используют идентичные инструменты – поощряют их к частичной занятости в отраслях, а также создают гибкие пути рекрутинга работников непосредственно из компаний соответствующих отраслей для преподавания в образовательных учреждениях.

Например, в Норвегии между образовательными учреждениями и компаниями налажено тесное сотрудничество, которое предполагает, что работники компаний частично заняты на производстве и частично – в качестве "внутренних" мастеров производственного обучения в образовательных учреждениях на основании краткосрочных контрактов. Подобное взаимодействие выгодно, в том числе, и самим сотрудникам компаний, выступающих в качестве мастеров производственного обучения, поскольку они имеют возможность не только повысить уровень своего дохода, но также развивать карьеру в этом качестве при параллельном сохранении рабочего места.

Аналогичный подход используется в Китае, где для преподавателей образовательных учреждений существует требование об обязательной работе в компаниях ежегодно в течение одного месяца.

Другим примером является Австрия, где большая часть преподавателей и "внутренних" мастеров производственного обучения в образовательных учреждениях нанимается из числа опытных работников, занятых в производстве. В Корее также наем преподавателей и мастеров производственного обучения осуществляется напрямую из компаний. В то же время преподавателей из образовательных учреждений, напротив, направляют в компании для приобретения практического опыта. Таким образом, происходит обмен опытом в плане теоретических знаний и применения их на практике.

Мастера производственного обучения, обучающие стажеров практическим навыкам работы, являются опытными специалистами в своей области, однако, как правило, не всегда способны обучать стажеров из-за нехватки педагогического опыта. Поэтому педагогическая подготовка является необходимым условием для успешной работы мастеров производственного обучения, а также преподавателей, пришедших в образовательное учреждение из компаний.

В Бельгии, работодатели, принимающие стажеров, прослушивают 12-часовой курс "Эстафета". Программа курса включает такие темы, как приветствие стажеров, инструктаж стажеров и обратная связь, управление конфликтными ситуациями. Этот курс является обязательным для всех новых работодателей и мастеров производственного обучения, а также предоставляется уже задействованным работодателям, нуждающимся в уточнении отдельных моментов, либо столкнувшимся с некоторыми проблемами в отношении стажеров. В Швейцарии, компании, желающие предоставить место для прохождения стажировок, должны соответствовать стандартам качества, которые устанавливаются кантонами. "Внешний" тренер должен прослушать 100-часовой курс, включающий основы педагогики, правовые вопросы, структуру системы ТиПО, а также потенциальные проблемы молодежи, такие как алкоголь и наркотики. Инспекторы от кантонов периодически проводят опрос среди стажеров и работников в качестве мониторинга качества стажировки.

Отдельного внимания заслуживает финская программа "Гоголь" (Telkkd), основанная на сотрудничестве преподавателей и "внешних" мастеров производственного обучения. Программа включает 2-месячный период работы в компании для преподавателей образовательных учреждений, в течение которых формируется пара "преподаватель-работник". Это позволяет преподавателю привести в актуальность профессиональные знания, в то время как закрепленный за ним работник, являющийся помимо того "внешним" тренером, может

улучшить свои педагогические навыки. Программа несет в себе множество выгод для обеих сторон: знакомство с современным рабочим процессом, знание используемых технологий и оборудования, потенциальные контакты, интерес со стороны обучающихся и другие.

В Южной Каролине (США) используется альтернативный подход для привлечения высококвалифицированных специалистов в качестве преподавателей и "внутренних" мастеров производственного обучения в образовательных учреждениях. По таким программам как "сварочные работы", "косметология" и "кулинария" лица с опытом работы могут стать преподавателями/мастера производственного обучения посредством участия в государственной программе сертификации по месту работы. Кандидаты для подтверждения необходимой квалификации должны получить соответствующий профильный сертификат или сдать государственный квалификационный экзамен. Для обучения претендентов педагогическим навыкам и способствования их успешному переходу от работы по специальности к преподаванию в образовательных учреждениях действует тренинговая программа "DIRECT". Программа включает следующие предметы: методы преподавания, классное руководство и управление лабораторией, учебный план и оценка успеваемости. Курсы проходят одним блоком в течение нескольких дней во время летних каникул и нескольких дней по воскресеньям в течение учебного года.

Поскольку для эффективного функционирования системы ТиПО необходимым условием является вовлечение всех заинтересованных сторон, то, помимо институциональных механизмов, странами используются стимулирующие меры, направленные, в первую очередь, на разделение финансовых затрат участников. Эффективное финансирование предполагает, что все стороны получают выгоды (в материальной и нематериальной форме) от участия в развитии системы ТиПО в соответствии с понесенными затратами. Например, если обучающийся будет вынужден полностью покрывать стоимость обучения в размере 1000 долларов США, в то время, как предполагаемый уровень оплаты труда по окончании обучения составляет 800 долларов США, то, следовательно, он не будет иметь никаких стимулов к получению подобной квалификации, которая, в свою очередь, может быть критически важной для экономики в целом. При прохождении стажировки обучающийся может произвести добавленную стоимость в размере 600 долларов США, что является прямой выгодой для работодателя. Возможным решением в данном случае может быть государственное субсидирование стоимости обучения для обучающегося в размере 400 долларов США, а также осуществление затрат на проведение стажировки работодателем в размере 200 долларов США. В таком случае все участники оказываются выгодоприобретателями: работодатель – 400

долларов США, обучающийся – 200 долларов США (без учета возможной оплаты за стажировку), а также общество в целом.

Участие работодателей является основополагающим для системы ТиПО, поскольку они задействованы в разработке учебного плана, организации программы стажировок. Материальными выгодами для них являются добавленная стоимость произведенной стажерами продукции (например, согласно швейцарскому исследованию 2004 года суммарные расходы 2500 компаний на проведение стажировки составили около 3,8 млрд. долларов США, а доходы в форме произведенной продукции – около 4,2 млрд. долларов США); экономия за счет использования стажеров, чей труд оплачивается на более низком уровне по сравнению со штатными квалифицированными работниками; снижение издержек, связанных с рекрутингом. Кроме того, работодатели получают выгоды в нематериальной форме такие, как возможность выбора работников из числа лучших стажеров и обучающихся в образовательных учреждениях (например, в Германии по итогам прохождения стажировки предложение о продолжении работы в компании получают в среднем 25% стажеров); получение педагогических знаний, необходимых для эффективной подготовки нового персонала; возможность найма недоступных на рынке труда специалистов и другие.

Практически во всех рассматриваемых странах государство поддерживает работодателей в организации стажировок. Так, в Австралии, Австрии, Бельгии, Франции, Нидерландах, Швейцарии и других странах в качестве инструмента используются налоговые льготы для компаний. Также, за счет государственных средств осуществляется прямое субсидирование компаний в Австралии, Австрии, Бельгии, Финляндии, Венгрии, Норвегии и других странах.

Компании в Норвегии получают прямые субсидии от фюльке в размере 12 тыс. евро на одного стажера, что покрывает два года прохождения стажировки и соразмерно стоимости одного года обучения в образовательном учреждении. В Германии стажировка на учебно-производственных комбинатах, на которых дополнительные инструкции для стажировки формируются субъектами малого и среднего бизнеса, финансируются совместно за счет средств Федерального агентства занятости, Федерального правительства и земель.

Привлекательность профессионально-технического образования по сравнению с академическим образованием для обучающихся обусловлена множеством факторов: во время прохождения стажировки обучающиеся получают заработную плату, обучение зачастую является бесплатным (во многих странах среднее специальное образование включено в обязательное наряду со средним общим образованием), открытие трудового стажа и пенсионные отчисления, налаживание личных контактов с потенциальными работодателями.

Например, в Норвегии стажеры получают урезанную заработную плату, которая варьируется от 30% до 80% от заработной платы квалифицированного работника в зависимости от срока прохождения стажировки. Студенты и стажеры из семей с низкими доходами могут получать гранты и займы на обучение через Государственный фонд кредитования образования. Дополнительные гранты предоставляются студентам, получающим образование за пределами родного города. Все студенты получают грант на приобретение обязательного для обучения оборудования. Основная форма поддержки – это гранты. Займы на обучение являются беспроцентными в период обучения.

В Китае широко применяется практика взимания платы с обучающихся за обучение, размер которой варьируется по регионам. В провинции Шаньси плата, включающая стоимость перемещения, проживания и учебников, составляет 2000 юаней на одного обучающегося. В провинции Гауньчжоу аналогичная плата составляет от 1200 до 1500 юаней. Помимо этого с обучающихся, приехавших на обучение из других регионов, взимаются дополнительные 200 юаней за проживание в общежитиях и питание в столовых. В более обеспеченных регионах, таких, как Пекин или Шанхай, плата за профессиональную подготовку находится на более высоком уровне и варьируется в пределах от 2000 до 4000 юаней. Однако, в то же время в Китае действует система субсидирования всех обучающихся в рамках ТиПО в размере 1500 юаней. Таким образом, например, обучающиеся из Гуаньчжоу, имеющие обязательство по оплате в размере 1500 юаней, в конечном итоге с учетом субсидирования должны только покрывать собственные расходы на проживание. В дополнение к обязательному субсидированию (1500 юаней) также существуют схемы субсидирования на местных уровнях. К примеру, в Пекине в зависимости от различных критериев объем дополнительных субсидий может составлять от нескольких сот до нескольких тысяч юаней на одного обучающегося.

Грантовая форма поддержки обучающихся со стороны государства присутствует практически во всех рассматриваемых странах. Также государство предоставляет обучающимся займы на обучение в Дании, Финляндии, Японии, Нидерландах, Норвегии. В редких случаях обучающимся предоставляют налоговые льготы – подобная практика применяется для отдельных программ в Австралии, Австрии и Турции. Образовательные учреждения взимают плату за обучение, однако в некоторых странах размер оплаты по отдельным программам ТиПО регулируется государством (Австралия, Финляндия, Нидерланды, Турция).

Как сказано выше, фундаментом эффективности системы ТиПО является соответствие потребностям экономики и рынка труда. Анализ международного опыта развития системы ТиПО и администрирования данного процесса

позволяет сделать некоторые выводы относительно приоритетов, которые должны соблюдаться при проведении политики в сфере ТиПО:

1) вовлечение всех заинтересованных сторон посредством эффективных институциональных механизмов и системы стимулов;

2) привлечение работодателей и профессиональных союзов к разработке и совершенствованию учебного плана (curriculum);

3) обеспечение актуальности прививаемых навыков и соответствия требованиям, необходимым на рабочем месте;

4) учебный план должен содержать в себе изучение как общих академических, так и узких профессионально-технических дисциплин;

5) посредством системы ТиПО необходимо, с одной стороны, предоставлять студентам универсальные знания и навыки, которые при необходимости могут быть дополнены и (или) заменены на другие, для того, чтобы поддержать профессиональную мобильность и создать возможности для последующего обучения, а с другой стороны – прививать специфичные профессиональные навыки, которые будут соответствовать текущим потребностям работодателей;

6) гарантировать, что все студенты, обучающиеся по профессионально-техническим программам, получают адекватную общую и математическую грамотность, для того, чтобы создать возможности для их последующего обучения (lifelong learning) и развития карьеры;

7) обязательной частью учебного курса должно быть получение обучающимися практических навыков работы посредством прохождения полноценной стажировки в компаниях или имитации рабочего процесса в образовательных учреждениях ТиПО;

8) содержание стажировки должно регулироваться специализированными инструкциями по подготовке, прохождение стажировки должно юридически оформляться посредством заключения контрактов между всеми участниками;

9) необходимо учредить профессию карьерного наставника, хорошо информированного о ситуации на рынке труда; обеспечить адекватные ресурсы для карьерного наставничества и его активной деятельности; обеспечить независимую основу для поддержки объективного карьерного наставничества; предоставлять хорошие источники информации о возможностях карьеры и курсах (программах ТиПО); построить полноценную и всестороннюю систему наставничества через партнерство с работодателями;

10) привлечение к работе достаточного количества преподавателей (теоретическое обучение) и мастеров производственного обучения (практическое обучение) и обеспечение их хорошей осведомленности о современных потребностях отраслей экономики;

11) обеспечение, с одной стороны, соответствующей общей и педагогической подготовки для мастеров производственного обучения, ведущих практические занятия у обучающихся стажеров, а с другой стороны – специфичной отраслевой подготовки мастеров производственного обучения, гарантирующей, что в дальнейшем студенты будут получать от мастеров производственного обучения все необходимые навыки для работы;

12) для программ ТиПО издержки должны распределяться между государством, работодателями и студентами в соответствии с получаемыми ими выгодами.

¹Данная форма организаций ТиПО исключена Законом Республики Казахстан от 24 октября 2011 года "О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан "Об образовании".

¹Термин применяется в данных АРКС

Анализ внутренней среды

Анализ сильных и слабых сторон

Сильными сторонами являются:

1) политическая и финансовая поддержка Главы государства и Правительства Республики Казахстан. Некоммерческое акционерное общество "Холдинг "Кәсіпқор" (далее – НАО "Холдинг "Кәсіпқор") создано Постановлением Правительства Республики Казахстан во исполнение поручения Главы государства и призвано стать флагманом принципиально новой модели управления системой ТиПО. Цель НАО "Холдинг "Кәсіпқор" состоит в управлении сетью колледжей мирового уровня и межрегиональных профессиональных центров подготовки и переподготовки кадров (далее – межрегиональные профцентры), инициатива создания которых также принадлежит Президенту Республики Казахстан Нурсултану Назарбаеву;

2) наличие в Республике Казахстан опытных специалистов по управлению организациями ТиПО и преподаванию профессионально-технических дисциплин . Существует возможность их привлечения для реализации задач по формированию сети колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров посредством организации переподготовки на основе международного опыта;

3) заинтересованность основных участников, а именно предприятий (работодателей), государства, молодежи (потенциальных учащихся ТиПО), действующих организаций ТиПО в повышении качества и модернизации содержания обучения по техническим специальностям для удовлетворения

текущих запросов рынка труда и среднесрочных потребностей индустриально-инновационного развития экономики;

4) заинтересованность зарубежных организаций образования в продвижении своих брендов в образовательном пространстве региона Центральной Азии за счет налаживания партнерских отношений с казахстанскими колледжами;

5) в целом благоприятные социально-экономические условия, в том числе: наличие у государства необходимых ресурсов для модернизации системы ТиПО;

рост уровня жизни населения, определяющий возможность получения гражданами профессионального образования;

появление в результате модернизации производства новых рабочих мест для квалифицированного труда.

Среди слабых сторон следует отметить:

1) неизвестность нового образовательного бренда. Колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры создаются в сфере ТиПО, общее состояние которого в Казахстане можно оценить как неудовлетворительное. Учитывая общее негативное отношение общественности к сфере ТиПО, неизвестность нового образовательного бренда может негативно сказаться на привлечении учащихся и представителей бизнеса;

2) непривлекательность колледжей по сравнению с университетами. На привлекательности получения образования в создаваемых колледжах мирового уровня негативно сказываются предпочтения молодежи по получению высшего общего образования в академических университетах. Это является следствием традиционного "перекоса" интересов общественности в пользу высшего образования по сравнению со средним специальным образованием;

3) значительные первичные финансовые затраты и зависимость от бюджетных средств. Создание сети колледжей мирового уровня предполагает большой объем работ, связанных со строительством зданий, обеспечением оборудованием и возведением инфраструктуры. Данные виды работ потребуют выделения значительных бюджетных средств;

4) отсутствие в Республике Казахстан успешно апробированных моделей прогнозирования потребностей рынка труда по отраслям в национальном масштабе. Такую модель НАО "Холдинг "Кәсіпқор" предстоит разработать на первом этапе своего функционирования для определения точного перечня специальностей колледжей мирового уровня.

Анализ существующих и потенциальных угроз и рисков

Потенциальными угрозами и рисками являются:

1) отсутствие существенных результатов в ближайшем будущем, что негативно скажется на ожиданиях общественности. В случае задержки строительства, несвоевременной разработки учебных программ, подготовки преподавателей или других задержек в сроках, доверие к создаваемым колледжам как к флагману новой модели управления и точке роста казахстанской системы ТиПО будет подорвано. Это, в свою очередь, негативно скажется на возможности распространения положительного опыта НАО "Холдинг "Кәсіпқор" и закрепит общее отрицательное отношение общественности к существующей системе ТиПО;

2) неэффективность взаимодействия колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров и работодателей. Неразвитость механизмов взаимодействия управляемых НАО "Холдинг "Кәсіпқор" колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров и представителей бизнеса способна привести к фрагментальному характеру образовательного процесса и негативно сказаться на качестве подготовки студентов. Отсутствие взаимодействия с работодателями приведет к искажению процессов, являющихся ключевыми при построении эффективной системы ТиПО, таких, как совместная разработка учебных программ, получение студентами практических навыков работы в компаниях-партнерах, практическая подготовка преподавателей и других;

3) несоответствие специализации выпускников потребностям экономики. Несоответствие квалификаций и специальностей выпускников текущим и потенциальным потребностям экономики может быть результатом неэффективности механизмов прогнозирования, оторванности содержания учебных программ вследствие несбалансированности участия заинтересованных сторон. Несоответствие полученных выпускниками навыков требованиям работодателей способно в дальнейшем привести к их невостребованности на рынке труда;

4) неудовлетворительное качество преподавания. Качество преподавания может несоответствовать поставленным задачам вследствие либо недостаточного количества квалифицированных преподавателей и, как следствие, высокой нагрузки на одного преподавателя, либо общей некомпетентности преподавательского состава. Это может быть результатом неэффективности механизмов по отбору, привлечению и удержанию преподавателей, а также недостаточной педагогической и практической подготовки преподавательского состава;

5) неадекватность материально-технического оснащения. Имитация производственного процесса предполагает оснащение имитационных лабораторий необходимым современным оборудованием. Результатом ненадлежащей работы с поставщиками, приобретения оборудования, не

соответствующего современному производству в отраслях, их физического и морального устаревания, будет являться неадекватная практическая подготовка выпускников и, как следствие, их невостребованность работодателями;

б) отсутствие у выпускников возможности для дальнейшего образования и развития карьеры. По окончании колледжа выпускник будет обладать узкими специализированными знаниями и навыками практической работы, достаточными для выхода на рынок труда и работы по специальности. В то же время существует риск, что полученное выпускником образование не предоставит основу для профессиональной мобильности, развития карьеры, переквалификации или дальнейшего обучения. Это может быть результатом узкопрофильной направленности обучения в колледже мирового уровня и отсутствия академических знаний и универсальных навыков, являющихся основой для профессиональной мобильности и дальнейшего обучения.

Для предотвращения актуализации и негативного влияния вышеуказанных рисков НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будет введена в действие система менеджмента качества, включающая систематическую оценку и управление рисками, а также мониторинг и оценку качества преподавания, в том числе удовлетворенности работодателей подготовкой выпускников.

Определение возможностей для достижения целей

Существующие сильные стороны деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор", а также системная политика по управлению рисками позволят реализовать следующие возможности:

1) соответствие создаваемых колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров международным стандартам. Создание организаций сети НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будет осуществляться с учетом передового мирового опыта в области развития ТиПО. При создании и управлении колледжами и межрегиональными профцентрами с целью определения важнейших направлений деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" предполагается рассмотреть вопрос об установлении стратегических партнерских отношений с ведущими мировыми учебными заведениями в сфере ТиПО, а также международными экспертами;

2) соответствие содержания образования потребностям экономики. Текущие и потенциальные потребности экономики, рынка труда и работодателей являются основой при определении содержания образовательной программы. Это нашло отражение в специализации профильных школ, отобранных при участии представителей бизнеса и учитывающих тенденции в экономике Казахстана и мира;

3) полный охват секторов экономики. Профильные школы при создаваемых колледжах мирового уровня и межрегиональные профцентры будут осуществлять подготовку специалистов, которые будут востребованы во всех отраслях экономики. При этом предполагается, что структура выпуска создаваемых организаций ТиПО непосредственно обеспечит потребности в рабочей силе основных отраслей экономики, создающих до 55% внутреннего валового продукта страны, и, косвенным образом, охватит все сектора экономики ;

4) полный охват этапов организации бизнеса. Профильные школы при создаваемых колледжах мирового уровня и межрегиональные профцентры будут осуществлять подготовку специалистов, которые будут востребованы на всех этапах организации бизнеса: проектирование, строительство, производство, обслуживание и реализация готовой продукции;

5) современная инфраструктура и передовое оснащение. Колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры создаются с учетом передового мирового опыта. Это предполагает, что для эффективного выполнения задач, которые государство ставит перед НАО "Холдинг "Кәсіпқор", колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры должны отвечать самым современным требованиям. В частности, на территории создаваемых колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров будет рассмотрена возможность создания современной инфраструктуры;

6) высокое качество преподавания. Для преподавательской деятельности в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах будет привлечен лучший преподавательский состав, во-первых, знакомый с современными тенденциями и потребностями экономики, и, во-вторых, имеющий опыт педагогической деятельности и соответствующую подготовку. В рамках деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будет рассмотрена возможность создания целостной системы по поиску, отбору, подготовке и удержанию лучших преподавателей;

7) участие работодателей в определении содержания образования. Бесспорным преимуществом в деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" является привлечение посредством эффективных механизмов на центральном и региональном уровнях представителей бизнеса, являющихся потенциальными работодателями для выпускников колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров. Благодаря рекомендациям представителей бизнеса будут сформулированы необходимые требования к выпускникам колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров, что найдет отражение в содержании учебных планов;

8) привлекательность обучения для студентов. Колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры будут обладать привлекательностью для студентов, поскольку будут, во-первых, гарантировать обучение практическим навыкам работы, во-вторых, предоставлять универсальные академические знания, и, в-третьих, прививать специфичные профессиональные знания.

2. Миссия и видение

Миссия

Подготовка профессионалов высочайшего класса для инновационного развития страны.

Задача, поставленная Главой государства и Правительством Республики Казахстан перед НАО "Холдинг "Кәсіпқор", состоит в создании сети колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров по подготовке профессионалов высочайшего класса, обладающих передовыми знаниями и высококвалифицированными навыками практической работы. Подготавливаемые колледжами мирового уровня и межрегиональными профцентрами специалисты должны сыграть важную роль в успешной реализации ГПФИИР. Кроме того, колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры должны сыграть роль "точек роста" и распространить положительный опыт в масштабах всей казахстанской системы ТиПО.

Видение

Лучшие колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры в Казахстане, готовящие специалистов, соответствующих самым высоким международным требованиям. В результате работы НАО "Холдинг "Кәсіпқор" в 2021 году будет успешно функционировать сеть колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров, готовящих высококвалифицированных специалистов. В деятельности колледжей мирового уровня, межрегиональных профцентров и НАО "Холдинг "Кәсіпқор" рассматривается возможность установления стратегических партнерских отношений с ведущими мировыми учебными заведениями в сфере ТиПО, а также международными экспертами в целях учета передового мирового опыта. Это позволит выпускникам колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров быть конкурентоспособными не только на казахстанском, но и на зарубежных рынках труда. Лидерство и опережающее развитие колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров будет основано на глубоком анализе и адаптации передового мирового опыта в области развития ТиПО.

3. Стратегические направления деятельности, цели, задачи, ключевые показатели деятельности и ожидаемые результаты

Модель функционирования колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров в Республике Казахстан

Модель обучения

Выбор оптимальной модели обучения в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах осуществляется на основе анализа мирового опыта и текущей ситуации в Казахстане.

Наибольшее признание в мире заслужили три модели ТиПО:

1) дуальная модель получила распространение в германоязычных странах Западной Европы. В рамках данной модели большая часть учебного процесса проходит на производстве: 3-4 дня – на стажировке в компаниях и 2-3 дня – в училищах. При этом большая часть расходов на обучение осуществляется компаниями;

2) норвежская модель предполагает, что обучение разделено на два равных периода: первые два года студент посещает училище, а последние два года проходит производственную стажировку непосредственно в компаниях;

3) сингапурская модель предполагает, что весь процесс обучения проходит в училище. При этом, на базе училища воспроизводится полный технологический цикл, соответствующий реальному производству.

Учитывая сложившиеся условия в Казахстане, а именно слабое взаимодействие государственных органов, реализующих политику в сфере ТиПО, с бизнесом и, как следствие, низкую активность бизнеса в развитии системы ТиПО, применение дуальной и норвежской моделей в Казахстане в настоящее время представляется проблематичным. Сингапурская модель, предполагающая имитацию рабочей среды непосредственно в учебных заведениях, позволяет в меньшей степени ориентироваться на участие бизнеса и, следовательно, более применима в условиях современного Казахстана. Кроме того, сингапурская модель в большей степени поддается управлению, поскольку не требует контроля прохождения стажировок в компаниях. В то же время, сингапурский подход предполагает значительные бюджетные затраты, поскольку имитация требует восстановления полной картины рабочего процесса, что требует вливания значительных инвестиционных средств на приобретение оборудования, экипировки, необходимых принадлежностей и других атрибутов, а также на поддержание и обновление их состояния. В то же время, при наличии адекватного аналитического сопровождения дополнительным фактором в пользу

выбора сингапурской модели служит возможность в централизованном порядке отслеживать, внедрять и адаптировать учебные программы в соответствии со структурными изменениями в экономике, формированием ее новых отраслей.

Таким образом, в текущих условиях в Казахстане наиболее применимой является сингапурская модель, предполагающая имитацию производственной среды непосредственно в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах.

В связи с этим будет проработан вопрос по применению опыта Сингапура по моделированию производственных процессов непосредственно в создаваемых колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентров. Однако в случае нецелесообразности реального или компьютерного воспроизведения производственного цикла сложных технологических процессов для обучения по отдельным специальностям (например, в машиностроении) обучение практическим навыкам может быть осуществлено в рамках прохождения полноценной стажировки в компаниях, являющихся партнерами НАО "Холдинг "Кәсіпқор".

В этой связи уже в настоящее время прорабатывается вопрос по более широкому вовлечению бизнеса и усилению его связи с деятельностью НАО "Холдинг "Кәсіпқор". Следовательно, немаловажной задачей на текущем этапе является взаимодействие с бизнесом, направленное в перспективе на усиление его влияния на такие направления деятельности, как разработка учебных программ, организация стажировок в компаниях для студентов и преподавателей. Для этого предполагается заключение договоров с представителями бизнеса для прохождения производственной практики и стажировок. Кроме того, планируется разработать образовательные программы для нескольких специальностей по дуальной системе.

Учебный процесс предполагается построить по схеме: 80% – в учебном заведении, 20% – на производственной практике, что гарантирует для студентов получение практических навыков работы. Программы обучения будут сформированы на модульной основе, что придаст гибкость образовательному процессу и позволит удовлетворить различные образовательные потребности студентов. Благодаря модульной системе обучения общая продолжительность обучения может составить от трех месяцев до четырех лет.

В дальнейшем будет рассматриваться возможность создания Центров инноваций и развития в качестве структурного подразделения при каждом колледже мирового уровня в целях создания условий для профессиональной мобильности, развития карьеры и дальнейшего обучения выпускников и работников отраслей. Предполагаемой задачей данных Центров является обеспечение учащихся возможностью прослушать курсы по профессиональной

ориентации (карьерное наставничество), языковые курсы (общие и профессионально-технические казахский, русский, английский языки) и получить коммуникационные навыки.

В целях повышения качества преподавания в системе ТиПО и осуществления подготовки преподавателей, в первую очередь, для колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров, в дальнейшем планируется рассмотреть вопрос о создании в городе Астана в качестве структурного подразделения колледжа мирового уровня Центра повышения квалификации преподавателей ТиПО. В будущем на базе Центра предполагается подготовка преподавателей из других колледжей ТиПО.

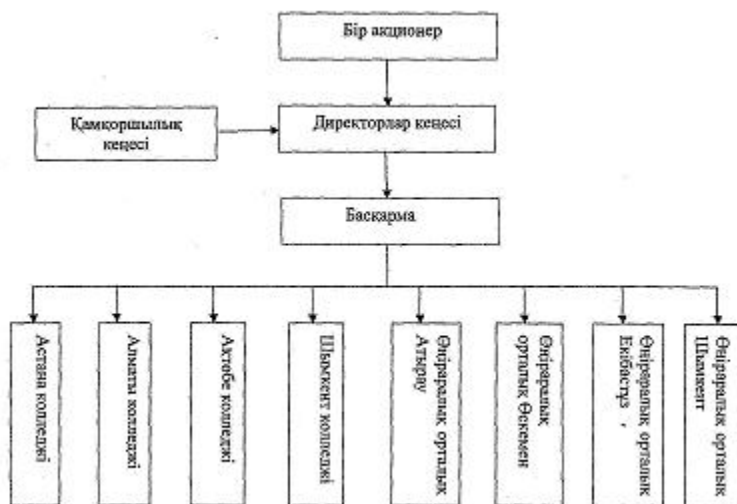
Структура управления

Единственным акционером НАО "Холдинг "Кәсіпқор" является Правительство Республики Казахстан в лице Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан. Права владения и пользования переданы Министерству образования и науки Республики Казахстан.

Орган управления – Совет директоров НАО "Холдинг "Кәсіпқор" – будет состоять из представителей центральных исполнительных органов, реализующих политику в области развития ТиПО. Кроме того, прорабатывается возможность привлечения в Совет директоров независимых директоров, в том числе международных экспертов, что будет способствовать, во-первых, прозрачности процесса принятия решений, во-вторых, соответствию современным международным стандартам.

Общая структура управления НАО "Холдинг "Кәсіпқор" представлена на Схеме 1 ниже.

Схема 1. Управление НАО "Холдинг "Кәсіпқор"



Прорабатывается вопрос по привлечению в Попечительский совет НАО "Холдинг "Кәсіпқор" социальных партнеров: представителей бизнес-ассоциаций и крупных компаний, что создаст возможность их влияния на образовательные процессы в рамках колледжей мирового уровня и обеспечит соответствие учебного процесса потребностям работодателей и рынка труда; представителей профессиональных союзов, что обеспечит защиту интересов студентов. Заседания Попечительского совета планируется проводить ежеквартально. По результатам заседаний Попечительский совет разрабатывает рекомендации Совету директоров по совершенствованию деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор". Для взаимодействия Попечительского совета, Совета директоров и НАО "Холдинг "Кәсіпқор" рассматривается вопрос по разработке детальной схемы и правил взаимодействия.

Для каждого колледжа мирового уровня будет рассмотрена возможность создания Регионального попечительского совета, в который могут войти представители бизнес-ассоциаций и компаний региона и местные профессиональные союзы, а также представители местных исполнительных органов. Это позволит учесть региональную специфику и внести соответствующие правки в образовательный процесс для каждого отдельного колледжа мирового уровня. В будущем предполагается разработка детальной схемы и правил взаимодействия Региональных попечительских советов, колледжей мирового уровня и НАО "Холдинг "Кәсіпқор".

Инфраструктура

Предполагается, что при проектировании и строительстве колледжей мирового уровня в Республике Казахстан найдет свое отражение сингапурский опыт. Так, в Сингапуре для привлечения учащихся в систему ТиПО при проектировании и строительстве колледжей стремились создать здания, обладающие яркими архитектурными особенностями, которые бы не уступали высшим учебным заведениям. Поэтому для проектирования колледжей мирового уровня в Республике Казахстан желательно привлечение международных компаний и использование современных технологий строительства (применение экологических материалов, энергосберегающих технологий).

Строительство четырех колледжей мирового уровня планируется вести под управлением НАО "Холдинг "Кәсіпқор". Кроме того, по мере завершения строительства МОН РК под управление НАО "Холдинг "Кәсіпқор" предполагается передача четырех межрегиональных профцентров.

Географически четыре колледжа мирового уровня будут функционировать в городах Астана, Алматы, Актобе и Шымкент и будут носить одноименные названия. В колледжах мирового уровня городов Астана и Алматы предполагается функционирование шести профильных школ, а потенциальная

вместимость студентов каждого составит около 1500 человек. В колледжах мирового уровня городов Актобе и Шымкент предполагается функционирование четырех профильных школ, а потенциальная вместимость студентов каждого составит около 1200 человек. Таким образом, общее число студентов колледжей мирового уровня в четырех городах может составить около 5400 человек.

Четыре межрегиональных профцентра будут расположены в городах Атырау, Экибастуз, Усть-Каменогорск, Шымкент, а количество студентов в каждом из них составит 700 человек. Таким образом, общее количество студентов межрегиональных профцентров в четырех городах составит 2800 человек, а общее количество студентов, обучающихся в учебных заведениях НАО "Холдинг "Кәсіпқор" – 8200 человек.

Специальности

С точки зрения работодателей наем выпускников колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров может быть привлекательным в том случае, если выпускники обладают квалификацией и всеми навыками, необходимыми для того, чтобы немедленно приступить к качественному выполнению работы по специальности. Однако, при этом, высококвалифицированный специалист не будет наниматься работодателем, если его специальность не востребована.

Поэтому определение актуальных специальностей выступает в качестве основы эффективности колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров. Для этого выполнение следующих задач представляется необходимым:

- 1) при определении специальностей основной упор должен быть сделан на прогнозировании не менее чем на пятилетний период потребности в кадрах приоритетных отраслей экономики в рамках индустриально-инновационного развития;

- 2) должны быть учтены тенденции развития мировой и казахстанской экономики;

- 3) все образовательные программы, методики подтверждения квалификации должны соответствовать международным требованиям, а дипломы признаваться компаниями в Казахстане и других странах мира.

В настоящее время на основе работы, проведенной МОН РК, определены детальные перечни специальностей для межрегиональных профцентров.

Кроме того, с учетом работы, проведенной отраслевыми советами, по определению будущих потребностей рынка труда в специалистах, а также изучения мирового опыта (политика определения специальностей, динамика привлекательности специальностей для студентов в зарубежных странах) в основу образовательной модели четырех создаваемых колледжей мирового уровня положена система профильных школ:

- 1) Школа инжиниринга;
- 2) Школа архитектуры и строительства;
- 3) Школа информационных и коммуникационных технологий;
- 4) Школа дизайна и проектирования;
- 5) Школа агропромышленного комплекса (далее – АПК);
- 6) Школа металлургии и машиностроения;
- 7) Междисциплинарная школа.

Детальный перечень специальностей в рамках каждой профильной школы колледжей мирового уровня, а также дополнительный перечень специальностей для межрегиональных профцентров планируется определить в будущем совместно со стратегическими партнерами на основе экспресс-оценки и предварительного прогноза потребностей рынка труда.

При выборе специальностей будут соблюдаться квалификационные требования к работникам, устанавливаемые Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 7 апреля 2008 года № 91-п, а также другими документами, регламентирующими определение квалификационных характеристик.

НАО "Холдинг "Кәсіпқор" намерено готовить специалистов всех трех уровней квалификации, а именно:

- 1) кадры по массовым профессиям технического и обслуживающего труда;
- 2) более сложных (смежных) профессий, специальностей и практических навыков;
- 3) высококвалифицированных специалистов технического труда, включая их переподготовку и повышение квалификации.

В дальнейшем НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будет разработана прогнозная модель определения потребностей рынка труда и выбора специальностей и соответствующих профессий. Данная модель будет учитывать задачи проектов, реализуемых в соответствии с Картой индустриализации и Программой "Дорожная карта бизнеса-2020", утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 13 апреля 2010 года № 301, в рамках ГПФИИР, а также других стратегических и программных документов Республики Казахстан. В основу модели также лягут анализ сведений о привлечении иностранных специалистов в Республику Казахстан, анализ тенденций в мировой экономике, анализ структурных изменений экономики Казахстана и другие факторы.

Партнеры

Для каждой профильной школы прорабатывается возможность привлечения трех партнеров:

1) стратегический партнер из числа ведущих мировых колледжей (рассматриваются партнеры из Сингапура, Германии, Нидерландов, Великобритании, а также Канады и Австралии для специальностей в сфере АПК) ;

2) международная корпорация;

3) крупная отечественная компания.

Преподавательский и управленческий состав

Для осуществления учебного процесса в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах предполагается привлечь наиболее квалифицированный преподавательский персонал. Для проведения теоретических занятий предполагается привлекать, во-первых, преподавателей общих академических дисциплин (математика, физика, биология) и, во-вторых, преподавателей специальных профессионально-технических дисциплин. Помимо этого для проведения практических занятий рассматривается вопрос привлечения специалистов с производства ("внешние" мастера производственного обучения). Кроме того, возможным представляется привлечение молодых квалифицированных преподавателей, получивших техническое образование за рубежом, для проведения как практических, так и теоретических занятий.

Преподавателей НАО "Холдинг "Кәсіпқор" предполагается привлекать к осуществлению преподавательской деятельности в Центрах инноваций и развития по дисциплинам, развивающим у студентов навыки, необходимые для успешного карьерного становления и профессиональной мобильности, такие, как коммуникационные навыки, основы предпринимательства, продвинутые языковые курсы и другие. Также преподавателей НАО "Холдинг "Кәсіпқор" после прохождения соответствующей подготовки предполагается привлекать к осуществлению преподавательской деятельности в Центре повышения квалификации преподавателей ТиПО в городе Астана. В данном Центре в первую очередь планируется актуализировать профессионально-технические знания обучающихся преподавателей и мастеров производственного обучения, во вторую – прививать педагогические навыки.

Прорабатывается вопрос по организации в каждой школе отдельной специализации "мастер производственного обучения по профилю". Таким образом, каждая школа сумеет готовить профессиональных мастеров производственного обучения в соответствующей сфере, что позволит удовлетворить потребность в таких специалистах не только самой системы НАО "Холдинг "Кәсіпқор", но и всей сферы ТиПО.

Общая потребность в штатных преподавателях оценивается на уровне 1400 человек. Планируется проработать вопрос направления отобранных

преподавателей и мастеров на соответствующие курсы повышения квалификации в соответствии с разрабатываемыми учебными программами на начальном этапе. Кроме того, отдельно будет рассматриваться возможность создания программы стажировок для преподавателей и мастеров.

Важным направлением управления человеческими ресурсами также является развитие управленческого персонала НАО "Холдинг "Кәсіпқор" и колледжей мирового уровня. Так, наряду с преподавателями и мастерами на курсы повышения квалификации могут быть направлены директора колледжей мирового уровня.

Учебные программы и материалы

Следующим шагом после определения специальностей колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров НАО "Холдинг "Кәсіпқор" является разработка учебных программ и материалов на основе профессиональных и образовательных стандартов в сфере ТиПО.

При разработке учебных программ и материалов будет изучен и систематизирован опыт организаций ТиПО других стран. Кроме того, предполагается организовать обратную связь с заинтересованными сторонами, такими как бизнес-сообщество, учебно-методические объединения сферы ТиПО, студенты.

Содержание и структура учебной программы будет состоять из трех основных частей:

- 1) общие академические дисциплины;
- 2) профессионально-технические дисциплины;
- 3) получение практических навыков работы посредством прохождения практики в колледже мирового уровня (межрегиональном профцентре) или на предприятии.

В дополнение к учебным программам структурным подразделением НАО "Холдинг "Кәсіпқор" планируется выработка методических рекомендаций по разработке учебных программ, соответствующих мировым образовательным стандартам. После апробации разработанных учебных программ и материалов в рамках системы НАО "Холдинг "Кәсіпқор" образовательные учреждения ТиПО Казахстана могут использовать данные методические рекомендации для разработки собственных учебных программ.

Система менеджмента качества

НАО "Холдинг "Кәсіпқор" прорабатывается возможность по разработке комплексной системы менеджмента качества для внедрения во всех организациях сети (холдинг, колледжи мирового уровня, межрегиональные

профцентры), что позволит обеспечить высокое качество предоставления образовательных услуг, а также своевременно реагировать на изменения рыночной конъюнктуры.

Система менеджмента качества позволит оценивать управление качеством по таким направлениям, как:

- 1) выбор специальностей;
- 2) содержание учебных образовательных программ;
- 3) процедура отбора абитуриентов;
- 4) процедура отбора профессионально компетентных преподавателей и мастеров;
- 5) повышение квалификации преподавателей, мастеров и других работников;
- 6) состояние обучающей среды и качества создаваемых условий;
- 7) эффективность работы администрации колледжей.

Карьерное наставничество

В настоящее время потребности индустриального развития экономики Республики Казахстан не удовлетворяются в полной мере специалистами с профессионально-техническими навыками. Для разрешения данной проблемы целесообразным представляется внедрение карьерного наставничества, направленного на распространение ТиПО среди молодежи и повышение привлекательности профессионально-технических специальностей.

Система карьерного наставничества НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будет осуществляться по следующим направлениям:

- 1) создание и наполнение веб-сайта НАО "Холдинг "Кәсіпқор", широко освещающего потребности экономики, ситуацию на рынке труда и преимущества ТиПО, а также доступные образовательные программы ТиПО, информацию о вступительных экзаменах, квалификациях и профессиях, которые будут получены по окончании обучения, уровне оплаты в различных сферах экономики, что является важным источником информации для заинтересованных групп населения;
- 2) информирование учащихся о перспективах на рынке труда через открытый онлайн доступ к данным исследований НАО "Холдинг "Кәсіпқор";
- 3) помощь абитуриентам в выявлении их склонностей, сильных и слабых сторон, что поможет им в выборе оптимальной специальности;
- 4) ознакомление обучающихся с условиями труда путем организации визитов и прохождения непродолжительной практики в различных компаниях.

Внедрение международных технологий образования

Высокое качество образования в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах обеспечивается посредством внедрения передового международного опыта.

Одной из наиболее важных целей НАО "Холдинг "Кәсіпқор" также является взаимодействие с лучшими мировыми организациями образования. Предполагается, что новые модели учебных программ в рамках отобранных специальностей колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров будут разрабатываться с учетом содержания соответствующих учебных программ стратегических партнеров.

Кроме того, будет проработан вопрос направления на курсы преподавательского состава колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров для актуализации методов преподавания и использования инновационных технологий в образовательном процессе в соответствии с мировой практикой. Для осуществления оценки результатов обучения и экзаменации выпускников прорабатывается вопрос внедрения внешней оценки учебных достижений с привлечением стратегических партнеров к проведению экзаменов. Кроме того, часть преподавателей колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров предполагается направить на переподготовку по проведению выпускных экзаменов для обеспечения соответствия этого процесса мировым стандартам.

Распространение опыта

Если на первом этапе деятельность НАО "Холдинг "Кәсіпқор" планируется сосредоточить на создании новой модели функционирования колледжей и межрегиональных профцентров, которая позволит обеспечить подготовку конкурентоспособных специалистов технического и обслуживающего труда, то на втором этапе после 2017 года основное внимание в деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" предполагается уделять распространению апробированной модели в масштабах всей казахстанской системы ТиПО.

Распространение положительного опыта апробации модели функционирования колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров, основанной на передовых международных достижениях, новых методиках и подходах, среди образовательных организаций ТиПО Казахстана, даст импульс обновлению и дальнейшему развитию системы ТиПО по всей стране.

При этом трансляцию опыта предполагается осуществлять в два этапа. На первом этапе в девяти областях, не охваченных деятельностью НАО "Холдинг "Кәсіпқор", предполагается отобрать региональных партнеров в лице местных колледжей с государственной формой собственности (по одному колледжу на регион в зависимости от экономической специализации региона). В дополнение планируется, что колледжи мирового уровня НАО "Холдинг "Кәсіпқор" в ходе своей деятельности могут устанавливать партнерские взаимоотношения и с организациями ТиПО в регионах своей деятельности.

Определение перечня партнерских колледжей, переговоры о формате сотрудничества предполагается начать на первом этапе деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" до физического запуска колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров. Это позволит заблаговременно сформировать инфраструктуру партнерских взаимоотношений, а также начать совместную апробацию новейших методик организации обучения.

Планируется, что координаторами работ с региональными партнерами выступят колледжи мирового уровня в городах Астана, Алматы, Актобе и Шымкент, а межрегиональные профцентры будут выполнять вспомогательную роль в процессе реализации партнерских программ. Это позволит обеспечить широкий охват новой моделью по всей республике при относительно небольших затратах со стороны НАО "Холдинг "Кәсіпқор". При выборе региональных партнеров основными критериями будут выступать:

1) сбалансированное развитие – упор будет сделан на работу с партнерами из регионов с перегруженной системой ТиПО (сверхплановая наполняемость колледжей);

2) региональная специализация –партнеры будут определены в соответствии со структурой экономики региона.

Предварительный анализ региональной специализации выявил следующее:

- 1) западные регионы – нефтегазовый сектор, логистика, строительство;
- 2) северные регионы – сельское хозяйство, ремонт сельскохозяйственной техники, гостиничный бизнес, горнорудная промышленность;
- 3) центральные и восточные регионы – металлургия, машиностроение, горнорудная промышленность, энергетика;
- 4) юго-восточный регион – пищевая промышленность, информация и связь;
- 5) южные регионы – сельское хозяйство, пищевая промышленность.

На втором этапе трансляции опыта, после достижения присутствия организаций ТиПО, подведомственных НАО "Холдинг "Кәсіпқор", а также организаций, являющихся его партнерами, на территории всей республики, предполагается открыть партнерские программы для всех организаций ТиПО страны.

Предполагаемыми направлениями работы НАО "Холдинг "Кәсіпқор" по определению областей ТиПО, нуждающихся в модернизации, являются:

1) изучение сложившейся системы функционирования организаций ТиПО совместно с действующими организациями ТиПО и местными управлениями образования. Их практический опыт работы является бесценным источником информации об основных положительных и отрицательных аспектах функционирования системы ТиПО и образовательных организаций;

2) проведение сравнительного анализа апробированной модели НАО "Холдинг "Кәсіпқор" с деятельностью существующих организаций ТиПО в региональном и отраслевом разрезе, что позволит выявить наличие или отсутствие перекосов в их деятельности и в дальнейшем усовершенствовать функционирование всей системы ТиПО в целом и образовательных организаций ТиПО в отдельности;

3) определение проблемных аспектов сложившейся системы ТиПО и функционирования образовательных организаций, препятствующих их эффективному развитию;

4) определение направлений, мер и инструментов, необходимых для модернизации существующей системы ТиПО и образовательных организаций, способствующих выпуску востребованных специалистов.

Для модернизации системы ТиПО планируется принимать меры системного характера, стимулирующие вовлечение в работу образовательных учреждений ТиПО стратегических и социальных партнеров (например, разработка изменений в законодательство Республики Казахстан). При этом планируются к использованию различные инструменты внедрения новой модели, такие, как открытый информационный доступ к разработкам НАО "Холдинг "Кәсіпқор" на веб-сайте, консультации с образовательными организациями ТиПО в онлайн-режиме, проведение разъяснительной работы и внедрение разработанных методик и схем деятельности организаций ТиПО и организации образовательного процесса.

Предполагается, что партнерские колледжи получают от сотрудничества с НАО "Холдинг "Кәсіпқор" следующие преимущества:

1) помощь в поиске и налаживании сотрудничества со стратегическими иностранными партнерами;

2) помощь в разработке и модернизации учебных программ;

3) переподготовка преподавателей и менеджеров на базе современных технологий и лучшего международного опыта;

4) помощь в поиске и работе с отраслевыми партнерами;

5) рекомендации по улучшению качества учебного процесса.

Предполагается, что в результате отбора партнерских колледжей общая мощность организаций сети НАО "Холдинг "Кәсіпқор" и партнерских колледжей в регионах может достигнуть 15 000 учащихся, а охват – все 16 регионов Казахстана.

Пересмотр и модернизация существующей системы функционирования ТиПО планируется осуществлять по следующим направлениям деятельности организаций ТиПО:

1) выбор специальностей: разработанная НАО "Холдинг "Кәсіпқор" прогнозная модель определения потребностей рынка труда и выбора специальностей и соответствующих профессий предполагается распространять по всей казахстанской системе ТиПО по двум направлениям. Во-первых, результатом использования прогнозной модели будет перечень специальностей, подготовка специалистов по которым будет рекомендоваться другим организациям ТиПО Республики Казахстан. Во-вторых, при необходимости, прогнозная модель может передаваться другим колледжам-партнерам, которые смогут самостоятельно использовать ее при определении будущих специальностей, адаптируя ее, при этом, к региональным особенностям. Для передачи прогнозной модели и ее результатов в использование образовательных организаций ТиПО страны предполагается проведение семинар-совещаний в реальном и онлайн-режимах, на которых будет вестись разъяснительная работа по методологии прогнозной модели и инструктаж по ее использованию;

2) международные и казахстанские партнеры: поиск международных и местных партнеров для региональных колледжей-партнеров НАО "Холдинг "Кәсіпқор" планируется осуществлять с учетом отраслевой специализации партнера, направлений и сферы взаимодействия;

3) преподавательский и управленческий состав: в целях распространения позитивного опыта в дальнейшем будет рассмотрен вопрос повышения квалификации преподавателей ТиПО в создаваемом в городе Астана Центре повышения квалификации преподавателей;

4) учебные программы и материалы: образовательным организациям ТиПО Казахстана будут передаваться учебные программы, разработанные по специальностям колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров НАО "Холдинг "Кәсіпқор". Кроме того, по специальностям и профессиям образовательных организаций ТиПО, не совпадающим со специальностями и профессиями колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров, НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будет разрабатывать новые учебные программы в соответствии с принятой международной практикой. Также будут доступны методические рекомендации для разработки других учебных программ, необходимых для полноценного учебного процесса существующих образовательных организаций ТиПО Казахстана;

5) система менеджмента качества: разработанная НАО "Холдинг "Кәсіпқор" система менеджмента качества будет внедряться в других организациях ТиПО Казахстана после внедрения всех элементов новой модели функционирования;

6) система карьерного наставничества: система будет внедрена повсеместно с целью популяризации ТиПО и помощи учащимся в выборе профессии.

Стратегические направления, цели, задачи и показатели результатов деятельности

В своей деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" ориентируется на четыре стратегических направления деятельности для создания благоприятной среды в целях успешного развития системы ТиПО.

Стратегическое направление 1. Повышение престижа	Цель 1.1. Создание инфраструктуры для подготовки высококвалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда
	Задача 1.1.1. Развитие сети колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров современного дизайна. Для реализации данной задачи будут предприняты следующие меры: 1) осуществлено строительство и ввод в действие колледжей мирового уровня. Проектно-сметная документация для реализации строительства будет разработана международной проектной компанией; 2) введены в действие межрегиональные профцентры; 3) обеспечено системное обновление оборудования и оснащения мастерских и классов; 4) определены стратегические партнеры; 5) сформирован управленческий состав
	Задача 1.1.2. Обеспечение привлекательности обучения в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах. Для реализации данной задачи будут предприняты следующие меры: 1) разработка исчерпывающих информационных ресурсов о деятельности и обучении в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах; 2) обеспечение доступа абитуриентов и их родителей
	Ключевые показатели деятельности¹: 1) количество введенных в действие колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров; 2) количество оснащенных классов колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров 3) количество обновленных классов и мастерских колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров; 4) количество заключенных соглашений о стратегическом сотрудничестве; 5) количество принятых руководителей и менеджеров среднего звена; 6) количество обучающихся в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах
	Ожидаемые результаты. В результате достижения цели стратегического направления 1 колледжи мирового уровня и межрегиональные профцентры будут выпускать высококвалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда по приоритетным для

национальной системы ТиПО	индустриально-инновационного развития экономики специальностям. Востребованность выпускников на рынке труда обеспечит повышение престижа ТиПО в Республике Казахстан. Будут построены 4 колледжа мирового уровня и введены в действие 4 межрегиональных профцентра. Проектно-сметная документация для реализации строительства будет разработана проектной компанией. Колледжи мирового уровня будут введены в действие в городах: Астана – школы инженерии, архитектуры и строительства, информационных и коммуникационных технологий, дизайна и проектирования, машиностроения, междисциплинарная школа; Алматы – школы инженерии, архитектуры и строительства, информационных и коммуникационных технологий, дизайна и проектирования, машиностроения, междисциплинарная школа; Актобе – школы инженерии, архитектуры и строительства, информационных и коммуникационных технологий, междисциплинарная школа; Шымкент – школы информационных и коммуникационных технологий, проектирования, АПК, легкой промышленности и междисциплинарная школа. Межрегиональные профцентры будут функционировать в городах Атырау, Экибастуз, Усть-Каменогорск и Шымкент. По мере завершения процесса строительства, ввода в эксплуатацию и передачи межрегионального центра в управление НАО "Холдинг "Кәсіпқор", специализация (перечень квалификаций) будет корректироваться по согласованию с отраслевым советом, уполномоченными государственными органами и представителями бизнес сообщества. В колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах будет функционировать 651 класс и производственная мастерская, оснащенные современным оборудованием; Оборудование 100% классов и производственных мастерских будет обновлено в течение 5 лет после введения их в эксплуатацию. Число подписанных стратегических соглашений – 20 (численность стратегических партнеров может быть меньше). Количество принятых на работу руководителей и менеджеров среднего звена составит 350 человек. В колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах НАО "Холдинг "Кәсіпқор" при полной загрузке ежегодно будут обучаться 8200 студентов.
	Цель 2.1. Актуализация содержания ТиПО в соответствии с потребностями экономики Задача 2.1.1. Адаптация учебных программ ТиПО в соответствии с профессиональными стандартами. Для реализации данной задачи НАО "Холдинг "Кәсіпқор" будут предприняты следующие меры: 1) участие в разработке профессиональных стандартов; 2) адаптация учебных программ в соответствии с разработанными профессиональными стандартами;

Стратегическое направление 2. Улучшение содержания ТиПО и качества преподавания	3) выработка методических рекомендаций для разработки учебных программ и материалов
	Ключевой показатель деятельности: количество внедренных учебных программ в колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах
	Цель 2.2. Формирование и развитие преподавательского состава ТиПО
	Задача 2.2.1. Создание системы привлечения высококвалифицированных педагогических кадров Для реализации данной задачи НАО "Холдинг "Кэсіпкор" будут предприняты следующие меры: 1) проработка вопросов организации повышения квалификации
	Ключевой показатель деятельности: количество принятых преподавателей
	Цель 2.3. Внедрение системы мониторинга и оценки качества преподавания и знаний
	Задача 2.3.1. Организация мониторинга карьерного роста выпускников
	Ключевой показатель деятельности: публикация отчета по результатам мониторинга карьерного роста выпускников
	Ожидаемые результаты. В результате достижения целей стратегического направления 2 будет обеспечено повышение качества преподавания и модернизация содержания обучения в организациях ТиПО. В колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах будут внедрены 67 образовательных программ по специальностям. Во всех колледжах мирового уровня и межрегиональных профцентрах внедрена система управления кадрами. Количество принятых преподавателей к 2021 году составит 1400 человек. Отчет по результатам мониторинга карьерного роста выпускников будет публиковаться ежегодно начиная с 2016 года.
Стратегическое направление 3. Развитие партнерства ТиПО с бизнес	Цель 3.1. Обеспечение учета интересов работодателей в деятельности создаваемых колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров
	Задача 3.1.1. Внедрение механизмов участия работодателей в управлении колледжами мирового уровня и межрегиональными профцентрами и организации в них учебного процесса Для реализации данной задачи НАО "Холдинг "Кэсіпкор" будут предприняты следующие меры: 1) привлечение представителей отраслевых ассоциаций в состав попечительских советов НАО "Холдинг "Кэсіпкор" и каждой профильной школы; 2) определение социальных партнеров для профильных школ
	Ключевые показатели деятельности: 1) количество привлеченных представителей различных ассоциаций в составы попечительских советов;

сообществом	2) количество заключенных соглашений о присвоении статуса социального партнера Ожидаемые результаты. В результате достижения целей стратегического направления 3 будет обеспечено постоянное участие и учет интересов работодателей в деятельности колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров. 24 представителя отраслевых ассоциаций станут членами попечительских советов НАО "Холдинг "Кәсіпқор" и его образовательных организаций. Будут подписаны 24 соглашения о социальном партнерстве (численность социальных партнеров может быть меньше).
Стратегическое направление 4. Мультипликация эффекта в масштабах системы ТиПО в целом	Цель 4.1. Распространение опыта апробированных методик управления и организации учебного процесса в масштабах системы ТиПО в целом Задача 4.1.1. Постоянное партнерство с государственными организациями ТиПО в регионах, не охваченных системой НАО "Холдинг "Кәсіпқор". Для реализации данной задачи будут осуществлены следующие меры: 1) выработаны критерии выбора партнеров и определены условия партнерства; 2) проведена оценка деятельности колледжей партнеров на соответствие международным стандартам; 3) на постоянной основе организован обмен опытом, передача колледжам-партнерам выработанных учебно-методических материалов и методик организации деятельности колледжей. Реализованы другие направления партнерства. Ключевой показатель деятельности: количество партнерских организаций в регионах, не охваченных сетью НАО "Холдинг "Кәсіпқор" Ожидаемые результаты. 9 организаций ТиПО в регионах, не охваченных сетью НАО "Холдинг "Кәсіпқор", станут постоянными партнерами колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров

Детальная расшифровка ключевых показателей деятельности НАО "Холдинг "Кәсіпқор" по стратегическим направлениям деятельности на 2012 – 2021 годы представлена в Приложении 1.

Приложение 1
к Стратегии развития
некоммерческого акционерного
общества "Холдинг "Кәсіпқор"
на 2012–2021 годы

Расшифровка ключевых показателей деятельности по стратегическим направлениям деятельности на 2012–2021 годы

	наименование	еди- ница	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Стратегическое направление 1. Повышение престижа национальной системы ТиПО												
1.1	Цель											
	Создание инфраструктуры для подготовки высококвалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда											
	Показатели											
	Количество введенных в действие колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров	школа	1	2	3		2					
	Количество оснащенных классов колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров	клас-сы	20	58	178	142	170	67	67			
	Количество обновленных классов и мастерских колледжей мирового уровня и межрегиональных профессиональных центров подготовки и переподготовки кадров	клас-сы						20	58	178	142	170
	Количество заключенных соглашений о стратегическом сотрудничестве	сог-лаше-ния	6	6	4	4						
	Количество принятых руководителей и менеджеров среднего звена	чел.	29	58	163		100					
	Количество студентов, обучающихся в колледжах мирового	сту-	233	932	2865	4566	6600	7400	8200	8200		8200

[illegible]

соглашений о присвоении статуса социального партнера	сог- лаше- ния	1	2	13	8						
Стратегическое направление 4. Мультипликация эффекта в масштабах системы ТиПО в целом											
4.1 Цель											
Распространение опыта апробированных методик управления и организации учебного процесса в масштабах системы ТиПО в целом											
Показатель											
Количество партнерских организаций в регионах, не охваченных сетью НАО "Холдинг "Кәсіпқор"	орга- низа- ции ТиПО		3	3	3						

Приложение 2
к Стратегии развития
некоммерческого акционерного
общества "Холдинг "Кәсіпқор"
на 2012 – 2021 годы

Соответствие стратегических направлений деятельности на 2011–2021 годы НАО "Холдинг "Кәсіпқор" стратегическим программным документам Республики Казахстан (стратегическая карта)

Стратегические программные документы РК				Стратегические направления, цели, задачи НАО "Холдинг "Кәсіпқор"		
Проблема: Одной из основных проблем в развитии приоритетных отраслей экономики Республики Казахстан, согласно Государственной программе по форсированному индустриально-инновационному развитию на 2010-2014 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 958, является дефицит квалифицированных кадров технического и обслуживающего труда. В значительной степени к этому ведет падение престижа ТиПО вследствие снижения качества обучения. В свою очередь, на качество обучения негативно влияют дефицит учебных мест в организациях ТиПО (в особенности в западных регионах), недостаточная и устаревшая материальная база, дефицит и старение преподавательского состава, а также недостаточно эффективное обновление учебно-методических материалов.						
Стратегический план развития Респуб-		Государственная программа развития образования на 2011-2020		Стратегическое направ-	Ц	Показатели ГП

лики Казахстан до 2020 года (далее СП-2020)	ГПФИИР	годы (далее – ГП РО) Стратегический план МОН РК на 2011-2015 годы далее – СП МОН РК)	Поручения Главы Государства	ление 1 НАО "Холдинг "Кәсіпк ор"	е л ь 1 .1.	РО Показатели СП МОН РК
К 2020 году функцио- нирует эффектив- ная система техни- ческого и профес- сиональ- ного образо- вания, интегри- рованная в мировое образова- тельное прост- ранство, работода- телями признает- ся высокое качество	Строите- льство межрегио- нальных профессио- нальных центров в городах Атырау по нефтегазо- вой отрасли, Экибастуз по топливно- энергети- ческой отрасли, Шымкенте по обрабаты- вающей отрасли и Усть- Камено- горске по машиност- роительной отрасли. Обновление материа- льно- техничес- кой базы действую- щих учебных заведений, ориентиро- ванное на потребнос- ти	К 2015 году развить инфраструкту у подготовки кадров для отраслей экономики; повысить престиж обучения в ТиПО; создать условия для обучения в течение всей жизни, образования для всех (ГП РО, раздел 5 "Основные направления, пути достижения поставленных целей программы и соответст- вующие меры" подраздел "Техническое и профессио- нальное образование" , параграф "Развитие инфраструк- туры подготовки кадров для отраслей экономики")	Создать сеть колледжей мирового уровня в городах Астана, Алматы, Актобе и Шымкент (на расширенном заседании Правительства Республики Казахстан 17 апреля 2011	Повыше- ние престижа национа- льной системы ТиПО	Соз- да- ние ин- фра- стру- кту- ры для под- го- тов- ки выс- око ква- лифи- циро- ван- ных спе- циа- лис- тов	Будут функциониро- вать 4 межрегиональ- ных профессиональ- ных центра в городах Атырау для нефтегазовой отрасли, Экибастузе - топливно- энергетической Шымкенте - обрабатывающей и Усть-Камено- горске - машинострои- тельной (ГП развития образования до 2020 года)

знаний и навыков выпускников организаций технического и профессионального образования	приоритетных секторов экономики. Строительство новых учебных заведений ТиПО (Раздел 2. "Ключевые меры поддержки развития приоритетных секторов", подраздел 2.5 "Обеспечение квалифицированными кадровыми ресурсами")	Цель 1.3 Функционирование эффективной системы технического и профессионального образования, интегрированной в мировое образовательное пространство, к 2020 году. Задача 1.3.1. Обеспечение доступности технического и профессионального образования (СП МОН РК).	года).		технич еск ого и обс луж ива юще го тру да	Количество межрегиональных центров по подготовке и переподготовке кадров составит до 2015 года - 4 ед. (показатель 2 задачи 1.3.1)
---	--	--	--------	--	--	--

Проблема: содержание обучения (учебные программы) и качество преподавания не обеспечивают соответствия знаний, умений и навыков выпускников требованиям работодателей.

СП-2020	ГПФИИР	ГП РО СП МОН РК	Поручения Главы Государства	Стратегическое направление 2 НАО "Холдинг "Кәсіпкер"	Ц е л ь 2.1	Показатели ГП РО Показатели СП МОН РК
		К 2015 году необходимо обновить структуру и содержание ТиПО			Акт уал иза ция сод ерж	Доля ГОСО, разработанных на основе профессиональных стандартов, от общего числа разработанных профессиональных стандартов

К 2015 году обновлены стандарты, учебные планы/ программы технического и профессионального образования, соответствующие требованиям рынка труда	Обновление структуры и содержания образовательных программ в соответствии со спросом на рынке труда и международными стандартами путем разработки: национальной квалификационной системы с привлечением объединений работодателей и работников; профессиональных стандартов; интегрированных (модульных) образовательных программ подготовки компетентных специалистов (там же).	с учетом запросов индустриально-инновационного развития экономики. В соответствии с требованиями профессиональных стандартов будут: обновлены государственные общеобразовательные стандарты ТиПО, образовательные программы; разработаны типовые учебные программы по специальным дисциплинам, учебная литература; разработаны модуль-	—	Улучшение содержания ТиПО и качества преподавания	ания я ТиП О в соо тве тст вии с пот реб нос тя ми эко ном ики	достигнет к 2015 году 50%. Доля образовательных программ, разработанных с участием международных экспертов и работодателей, достигнет к 2015 году 40% (Показатели 2,3 Задачи 1.3.2 Повышение качества подготовки и конкурентоспособности кадров СП МОН РК)
					Ц е л ь 2.2	Показатели ГП РО Показатели СП МОН РК
					Формирование и развитие преподавателей	Доля инженерно-педагогических кадров организаций ТиПО, прошедших повышение квалификации и стажировку, в том числе на базе производственных предприятий достигнет 20% к 2015 году.

		ные програм- мы для получе- ния несколь- ких квалифи- каций, создан банк данных модуль- ных программ (ГП РО, там же)			Ц е л ь 2.3	Показатели ГП РО Показатели СП МОН РК
		Задача 1.3.2 Повыше- ние качества подго- товки и конку- рентос- пособ- ности кадров, Цель 1.3 Функцио- нирова- ние эффек- тивной системы техни- ческо- го и профес- сиональ- ного образо- вания, интегри- рованной в мировое образо- ватель-			Вне рен ие сис те мы мо ни то рин га и оце нки ка чес тва пре по да ва ния и зна ий	Доля выпускников, участвующих в независимой оценке уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации по техническим специальностям, от общего числа выпускников ТиПО по техническим специальностям составит к 2015 году 100% (Показатель 6 Задачи 1.3.2 Повышение качества подготовки и конкурентоспо-

		ное прост- ранство, к 2020 году СП МОН РК				способности кадров СП МОН РК)
Проблема: Оторванность работодателей от организации процесса обучения и определения содержания ТиПО						
СП-2020	ГПФИИР	ГП РО СП МОН РК	Пору- чения Главы Госу- дарст- ва	Стратеги- ческое направ- ление 3 НАО "Холдинг "Кәсіпк ор"	Ц е л ь 3.1	Показатели ГП РО Показатели СП МОН РК
Работодателями признается высокое качество знаний и навыков выпускников организаций технического и профессионально - го образования	Привле- чение работо- дателей и отрасле- вых ассоциа- ций к подго- товке кадров в рамках социаль- ного парт- нерства путем заключе- ния соответ- ствующих соглаше- ний, создания фондов поддерж- ки развития ТиПО, учебных заведе- ний и учебных	Задача 1.3.3 Развитие социального партнерства, Цель 1.3 Функциони- рование эффективной системы технического и профессио- нального образования, интегриро- ванной в мировое образовате- льное	-	Развитие партнер- ства с бизнес сообщес- твом	Обе спе чен ие уче та инт ере сов рабо то дат эле й в дея тел ьно сти соз да ва ем ых кол лед жей мир ово го	Количество заключенных меморандумов и соглашений по сотрудничеству в области подготовки кадров технического и обслуживающего труда к 2015 году составит (Показатель 1 Задачи 1.3.3 Развитие социального

центров при предприятиях, предоставление рабочих мест для производственной практики стажировок, стипендий (там же)	пространство к 2020 году СП МОН РК			уровня и межрегиональных профцентров	партнерства СП МОН РК)
--	------------------------------------	--	--	--------------------------------------	------------------------

Проблема: Ограниченность непосредственного эффекта колледжей мирового уровня и межрегиональных профцентров (7 регионов, около 2700 выпускников в год при полной загрузке). Необходимость распространения апробированных методик обучения и управления в колледжах на всю систему ТиПО

СП-2020	ГПФИИР	ГП РО СП МОН РК	Поручения Главы Государства	Стратегическое направление 4 НАО "Холдинг "Кәсіпкер"	Цель 4.1	Показатели ГП РО Показатели СП МОН РК
				Мультипликация эффекта в масштабах	Распространение опыта апробированных методик управления и организации	Доля организаций технического и профессионального образования (государственных), внедривших систему электронного обучения, составит к 2015 году 53,1%

				бах сист емы ТиПО в це лом	ии уче бно го про цес са в мас шта бах сис те мы Ти ПО в це лом	(Показатель 9 Задачи 1.3.2 Повышение качества подготовки и конкурентоспо- собности кадров СП МОН РК)
--	--	--	--	--	---	---