



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

*Проект «Модернизация технического
и профессионального образования»*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по совершенствованию работы Советов по развитию ТиПО и подготовке кадров

ВСЕМИРНЫЙ БАНК



Астана – 2012 год

Проект реализован за счет займа Всемирного банка

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Всемирный банк

Проект «Модернизация технического и профессионального
образования»

**Методические рекомендации
по совершенствованию работы Советов
по развитию ТиПО и подготовке кадров**

Контракт №KZTVEM/CQS-16 от 28 сентября 2012 г.
«Оказание консультационной поддержки советов»

Астана 2012

Методические рекомендации предназначены для экспертов и членов Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров Республики Казахстан, региональных и отраслевых советов по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров, координационного совета по развитию Национальной системы квалификаций, а также работодателей, руководителей и специалистов предприятий всех сфер деятельности Республики Казахстан.

Составители:

Цой В.И. – эксперт проекта «Модернизация технического и профессионального образования», выполненного за счет займа Всемирного банка, методолог-консультант Международной профессиональной академии «Туран-Профи», канд. техн. наук;

Исабеков М.У. – эксперт проекта «Модернизация технического и профессионального образования», выполненного за счет займа Всемирного банка, главный менеджер Международной профессиональной академии «Туран-Профи», канд. техн. наук;

Криз К. – международный эксперт проекта «Модернизация технического и профессионального образования», выполненного за счет займа Всемирного банка, руководитель департамента международных проектов Ремесленной палаты г. Трир (Германия).

Содержание

Введение.....	5
1 Деятельность советов по развитию ТиПО и подготовке кадров в Казахстане..	6
1.1 Структура и члены советов по развитию ТиПО	7
1.2 Механизм деятельности Национального совета.....	9
1.3 Механизм деятельности региональных советов	11
1.4 Механизм деятельности отраслевых советов.....	36
1.5 Межотраслевой план мероприятий по обеспечению экономики квалифицированными кадрами на 2011 - 2014 гг.....	52
1.6 Рекомендации по обеспечению взаимодействия отраслевых и региональных советов.....	55
1.7 Выводы и замечания зарубежных экспертов о деятельности советов	57
1.8 Недостатки в существующей системе ТиПО РК.....	60
2 Анализ деятельности организаций ТиПО в ведущих странах Европы	63
2.1 Определение потребности в кадрах и формирование заказа на их подготовку	63
2.2 Организация разработки элементов НСК.....	68
2.3 Разработка и реализация механизмов финансирования учебных заведений на основе ГЧП	76
2.4 Разработка и внедрение новых форм управления учебными заведениями	81
3 Методические рекомендации по организации работы Советов ТиПО и эффективному партнерству с заинтересованными сторонами	94
3.1 Деятельностный подход к анализу и проектированию системы ТиПО.....	94
3.2 Модель взаимодействия и функции советов по развитию системы квалификаций в Республике Казахстан	97
3.3 Создание Института методологии НСК	102
3.4 Предметы, основные функции и результаты деятельности субъектов НСК.....	105
3.5 Рекомендуемые составы советов развития квалификаций и центра сертификации.....	113
3.6 Рекомендации по проведению заседаний советов.....	114
3.7 Рекомендации по определению рыночного баланса профессий региона	117
4 Рекомендации.....	119
Список использованных источников	122
Приложение 1 – Формы таблиц прогнозной потребности в специалистах	123

Введение

Система технического и профессионального образования (ТиПО) как часть сферы образования выступает определяющим звеном становления Национальной системы квалификаций в Казахстане. Колледжи и учебные центры являются основными звеньями в раскрытии профессиональных компетенций. Для совершенствования системы ТиПО в Казахстане необходимо минимизировать издержки в подготовке профессиональных кадров, обновить нормативную правовую базу, содержание и формы образования, пересмотреть схемы взаимодействия учебных заведений, предприятий и госорганов, синхронизировать национальные и международные стандарты, в результате, обеспечить повышение конкурентоспособности казахстанской экономики в целом.

Настоящая работа выполнена в рамках проекта «Модернизация технического и профессионального образования» по подкомпоненту «Оказание консультационной поддержки советов по развитию ТиПО и подготовки кадров».

Анализу, проектированию и реконструкции нормативных документов или реальной ситуации предшествует введение соответствующего методологического инструментария. К нему относятся подходы, принципы, понятия и категории (гlossарий), концепции. Это особенно важно с позиции национальных интересов, чтобы не допустить традиционного копирования чужого опыта.

В данной работе использован системодетельностный подход, построены базовые схемы деятельности и взаимодействия субъектов ТиПО. В качестве предмета первичного анализа приняты реальные образцы деятельности и взаимодействия основных субъектов ТиПО, в том числе, Национального, региональных и отраслевых советов ТиПО в Казахстане, а также опыт и нормативные правовые документы, имеющие отношение к этой сфере в странах Европы.

Любая деятельность, особенно производственного характера, представляет собой сложный узел социальных, экономических, правовых, хозяйственных и других проблем, для разрешения которых требуется общепрофессиональная культура мышления, согласования точек зрения и кооперативного взаимодействия. Поэтому с целью создания конкурентоспособной системы ТиПО, наряду с заимствованием рациональных форм из опыта ряда европейских стран (к примеру, дуальной формы образования и др.), разработаны рекомендации по совершенствованию механизмов взаимодействия советов по развитию ТиПО и подготовки кадров, принципиальному обновлению содержания образования, повышения общепрофессиональной квалификации ключевых субъектов всей инфраструктуры ТиПО и Национальной системы квалификаций – экспертов, консультантов, управленцев, педагогов, юристов и др.

1 Деятельность советов по развитию ТиПО и подготовке кадров в Казахстане

В соответствии с Государственной программой развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 гг. формируется новая модель управления технического и профессионального образования, которая будет обеспечивать баланс спроса и предложения на рынке труда (рисунок 1).

Модель основана на активном участии и вовлечении работодателей, как основных заказчиков на высококвалифицированных специалистов, на всех уровнях управления системы ТиПО: республиканском, региональном и отраслевом. Согласование интересов государственных органов, работодателей и учебных заведений на этих уровнях осуществляется на Национальном, региональных и отраслевых советах развития ТиПО и подготовки кадров.

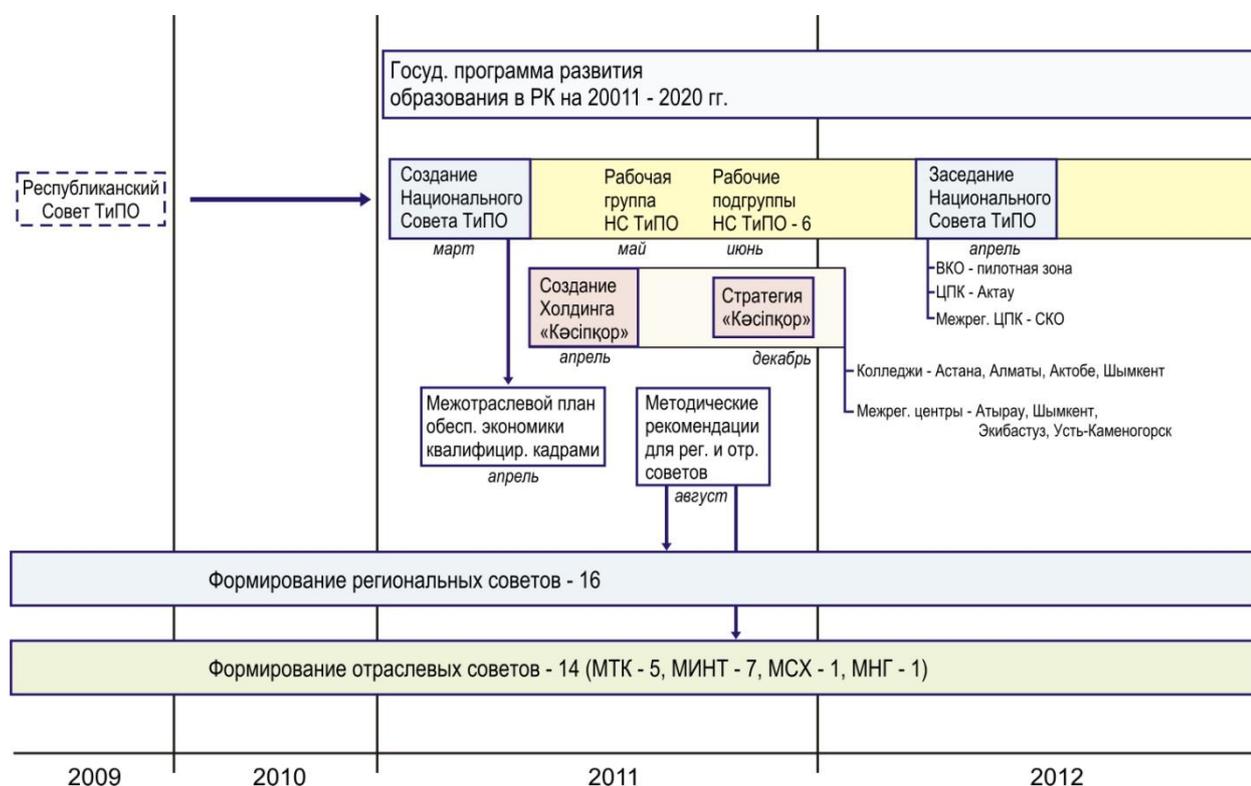


Рисунок 1 - Этапы и основные мероприятия модернизации ТиПО в Казахстане

Цель деятельности советов - содействие реализации государственной политики в области развития трудовых ресурсов и координация работы по обеспечению отраслей экономики квалифицированными кадрами.

В целях координации работы национального, региональных, отраслевых советов Министерством образования РК реализуется Межотраслевой план мероприятий по обеспечению экономики квалифицированными кадрами, утвержденный распоряжением правительства РК от 6 апреля 2011 г.

В системе ТиПО функционируют 896 (325 - лицей, 571 - колледж) учебных заведения. Контингент - 600,7 тыс. человек. Подготовка кадров осуществляется по 185 специальностям и 495 квалификациям.

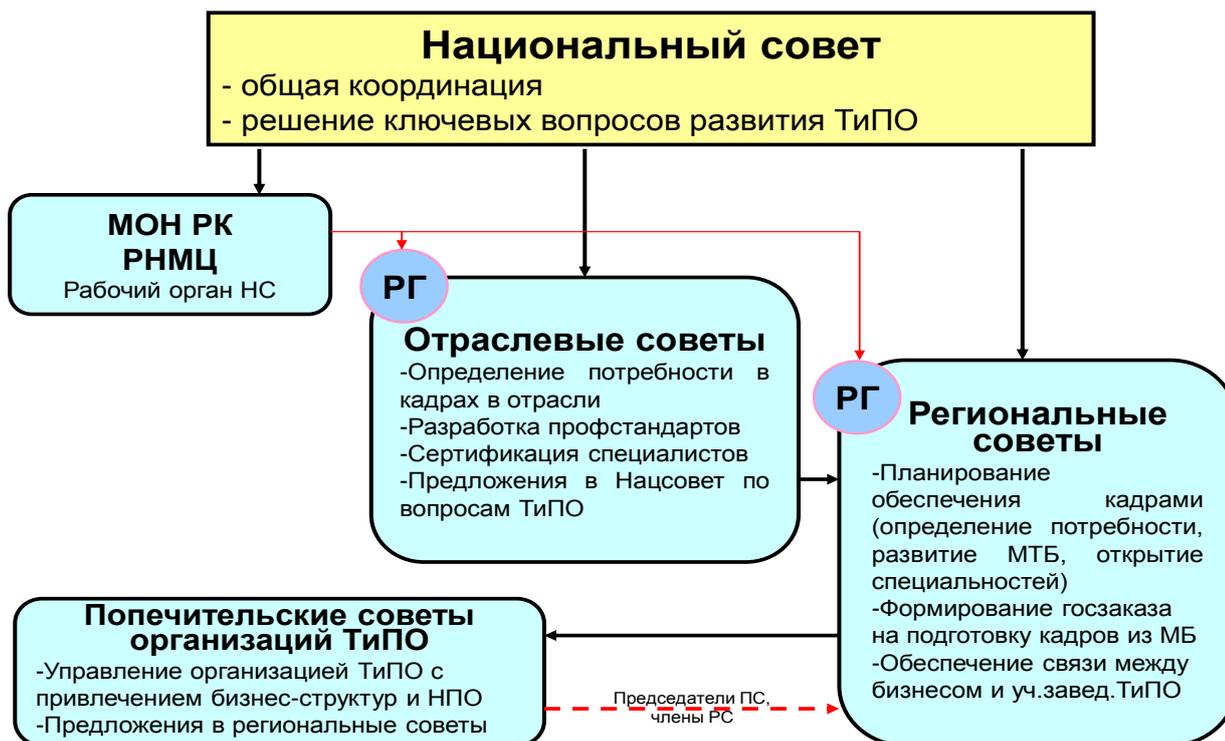


Рисунок 3 – Структура взаимодействия советов ТиПО

Состав Национального совета включает 55 чел.:

1. Премьер-министр РК, председатель;
2. Заместитель Премьер-министра РК, зам. председателя;
3. Вице-министр МОН РК, секретарь;
4. Руководители центральных государственных органов – 11 чел.;
5. Акимы областей – 16 чел.;
6. Депутаты Парламента РК – 2 чел.;
7. Руководители национальных компаний – 9 чел.;
8. Руководители объединений работодателей – 14 чел.

В составы членов региональных советов в количестве от 10 до 45 чел. входят представители государственных органов, объединений работодателей, профсоюзов, учебных заведений и центров, общественных объединений.

В отраслевые советы в количестве от 9 до 37 чел. входят сотрудники министерств, представители объединений работодателей, профсоюзов, учебных заведений, научно-исследовательских институтов.

Рабочим органом Национального совета является рабочая группа МОН РК и Республиканского научно-методического центра развития ТиПО и присвоения квалификации. Деятельность региональных советов обеспечивают сотрудники департаментов ТиПО областных управлений образования. Рабочие группы, обеспечивающие функционирование отраслевых советов, состоят из сотрудников министерств.

1.2 Механизм деятельности Национального совета

Деятельность Совета направлена на общую координацию деятельности отраслевых и региональных советов, принятие ключевых решений по вопросам обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами и развития ТиПО.

В мае 2011 года создана рабочая группа при РГП «Республиканский научно-методический центр развития ТиПО и присвоения квалификации». В 2011 г. проведено четыре заседания рабочей группы Национального совета по подготовке кадров.

Для обсуждения вопросов по развитию ТиПО на первом заседании рабочей группы были созданы 6 рабочих подгрупп по направлениям:

1. Определение баланса трудовых ресурсов;
2. Механизмы привлечения работодателей в подготовку кадров;
3. Механизмы управления системой ТиПО;
4. Разработка профессиональных стандартов;
5. Сертификация квалификации специалистов;
6. Обеспечение престижности и развития ТиПО.

Цель деятельности совета – содействие реализации государственной политики в области развития трудовых ресурсов и координации работы по обеспечению отраслей экономики квалифицированными кадрами на республиканском уровне.

Основными задачами совета является выработка предложений по:

- 1) содействию реализации государственной политики по подготовке и переподготовке квалифицированных кадров;
- 2) разработке рекомендаций по приоритетным направлениям развития технического и профессионального образования;
- 3) разработке рекомендаций по координации вопросов кадрового обеспечения экономики;
- 4) созданию единой национальной квалификационной системы;
- 5) созданию благоприятных правовых и инвестиционных условий для обеспечения экономики квалифицированными кадрами;
- 6) обеспечению участия работодателей в подготовке и переподготовке кадров;
- 7) планированию и прогнозированию потребности рынка труда в квалифицированных кадрах для формирования государственного образовательного заказа на подготовку кадров;
- 8) модернизации структуры и содержания технического и профессионального образования;
- 9) улучшению качества подготовки кадров;
- 10) совершенствованию систем управления и финансированию технического и профессионального образования;
- 11) участию отраслевых государственных органов, профессиональных объединений, работодателей в подготовке кадров, разработке профессиональных стандартов, оценке квалификаций специалистов;

12) организации профессиональной практики обучающихся и трудоустройства выпускников.

Задачи рабочей группы Национального совета по ТиПО:

- Разработка рекомендаций по приоритетным направлениям развития технического и профессионального образования;
- Анализ деятельности отраслевых, региональных и попечительских советов;
- Ведение мониторинга исполнения протокольных решений совета;
- Разработка проектов нормативных правовых актов, касающихся деятельности совета;
- Разработка рекомендаций по координации вопросов кадрового обеспечения экономики.

16 апреля 2012 г. состоялось первое заседание Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров, на котором были рассмотрена работа отраслевых и региональных советов по подготовке кадров, модернизации системы ТиПО и приняты следующие решения:

1. Придать Восточно-Казахстанской области статус пилотной зоны по модернизации системы ТиПО.
2. МОН и МТК РК совместно с акиматом Мангистауской области проработать вопрос по созданию Центра по подготовке кадров для морской отрасли в г. Актау.
3. МОН РК совместно с МСХ РК, холдингом «Кэсіпқор», акимам Северо-Казахстанской области проработать вопрос по созданию Межрегионального Центра по подготовке кадров для сельскохозяйственной отрасли в г. Актау;
4. МОН РК продолжить совместную работу с учетом рассмотренного опыта, предложений и рекомендаций государственных органов, общественных объединений.

В плане работы Национального совета на 2012 г. предусмотрены следующие вопросы:

- Разработка Национальной квалификационной системы для систематизации требований рынка труда к подготовке кадров;
- Совершенствование системы финансирования ТиПО на основе внедрения подушевого финансирования специалистов.

Между заседаниями Национального совета предусмотрены заседания рабочей группы, участие представителей Совета в заседаниях отраслевых и региональных советов.

Выводы:

1. Национальный совет является консультативно-совещательным органом, который в полном составе собирается периодически. Регулярную работу выполняют рабочие группы члены, которых являются сотрудниками учреждений МОН РК, например РНМЦ, и других министерств, организаций. Возникают предпосылки для псевдосогласования на уровне рабочей группы, результаты которого утверждаются на заседании Национального совета.

2. Состав совета представлен государственными служащими высокого ранга для принятия стратегических и политических решений по результатам аналитико-проектировочной работы высококвалифицированных экспертов.

3. Задачи совета должны быть конкретизированы механизмами их реализации рабочим органом.

4. Следует обратить внимание на повышение квалификации членов рабочих групп совета в области аналитической и экспертной работы, а также на проведение соответствующих квалификационных процедур. Имеющегося предыдущего опыта работы членов рабочих групп совета недостаточно. Должен быть выработан общий понятийно-категориальный аппарат, согласованы подходы и принципы системного анализа ситуаций.

1.3 Механизм деятельности региональных советов

Региональные советы по развитию ТиПО и подготовке кадров являются консультативно-совещательными органами, координирующими работу по обеспечению отраслей экономики региона квалифицированными кадрами.

Основными задачами советов являются выработка предложений по:

1) годовой оценке регионального баланса по профессиям (результаты опросов предприятий и доступные статистические и административные данные);

2) рекомендациям Национального совета ТиПО по годовым планам набора в соответствии с балансом рынка рабочей силы;

3) рекомендациям Национального совета ТиПО по структуре обеспечения ТиПО в регионе;

4) рекомендациям по деятельности обучения в течение жизни для безработных, ищущих работу и уязвимых групп населения, включая работников, находящихся под угрозой массовых увольнений;

5) обеспечению качества подготовки ТиПО в регионах;

6) организации конференций, семинаров, круглых столов по вопросам подготовки и переподготовки кадров, совершенствования содержания профессионального обучения на основании требований (квалификаций) к работникам отраслей экономики региона;

Расходы, связанные с выполнением стоящих перед ними задач, несет организация, делегировавшие этих членов.

Для анализа деятельности 16-ти региональных и 15-ти отраслевых советов ТиПО в 2012 г. были проведены встречи с секретарями и членами сове-

тов, направлены запросы о деятельности советов и анкеты для членов советов.

Проведен анализ состава советов, протоколов заседаний советов и сведений о деятельности советов по следующим разделам:

1. Прогнозная потребность и участие в формировании госзаказа на подготовку кадров.

2. Содействие в организации производственной практики и трудоустройстве выпускников учебных заведений ТиПО.

3. Содействие в укреплении материально-технической базы учебных заведений ТиПО.

4. Обеспечение участия работодателей в подготовке кадров (количество соглашений, заключенных между учебными заведениями ТиПО и отраслевыми предприятиями, компаниями, количество педагогов, прошедших стажировку, количество обучающихся за счет заказов работодателей).

5. Разработка и обновление профессиональных стандартов (наименование профессий, дата разработки).

6. Проблемы и задачи по обеспечению отрасли специалистами ТиПО в разрезе регионов.

7. Рекомендации для совершенствования механизмов кадрового обеспечения проектов Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 гг. и Дорожной карты бизнеса-2020;

8. Рекомендации по решению проблем и задач в регионе, отрасли (обеспечению необходимыми кадрами) и улучшению деятельности Совета.

Структурированные и обобщенные материалы деятельности региональных советов, на основании которых проводился анализ, представлены в таблицах 1-4 и на рисунках 4-6.

Количественный состав региональных советов варьирует от 10 до 45 чел. Среднее значение количественного состава советов – 20 чел. Максимальное количество членов представлено в региональных советах Южно-Казахстанской (45 чел.) и Северо-Казахстанской областях (37 чел.), минимальное (10 чел.) в совете Костанайской области.

Наиболее сбалансированный и оптимальный по качественному и количественному составу региональный совет Мангистауской области (14 чел., 6 категорий – участников ТиПО).

В советы г. Астаны и Мангистауской области вошли участники всех шести категорий от государственных служащих до представителей общественных объединений. Всего три категории (госорганы, работодатели и их объединения) представлены в совете г. Алматы.

Таблица 1

Структура региональных советов

№	Региональный совет ТиПО	Всего, чел.	Госорганы	Объединения работодателей	Работодатели	Профсоюзы работников	Учебные завед., центры	Обществ. объединения
1	Акмолинская область	14	5	2	5	2	–	–
2	Актюбинская область	19	8	2	8	–	–	1
3	Алматинская область	23	13	2	2	1	5	–
4	Атырауская область	20	13	1	5	1	–	–
5	Восточно-Казахстанская область	22	10	3	6	–	3	–
6	Жамбылская область	19	12	1	4	–	2	–
7	Западно-Казахстанская область	15	8	2	2	–	2	1
8	Карагандинская область	21	7	2	4	–	8	–
9	Костанайская область	10	7	1	1	–	1	–
10	Кызылординская область	14	10	1	1	–	2	–
11	Мангистауская область	14	5	1	2	1	4	1
12	Павлодарская область	15	7	1	4	–	3	–
13	Северо-Казахстанская область	37	18	1	16	1	1	–
14	Южно-Казахстанская область	45	35	–	8	–	1	1
15	г. Астана	23	14	1	3	1	2	2
16	г. Алматы	13	6	5	–	–	2	–
	ИТОГО:	324	178	26	71	7	36	6

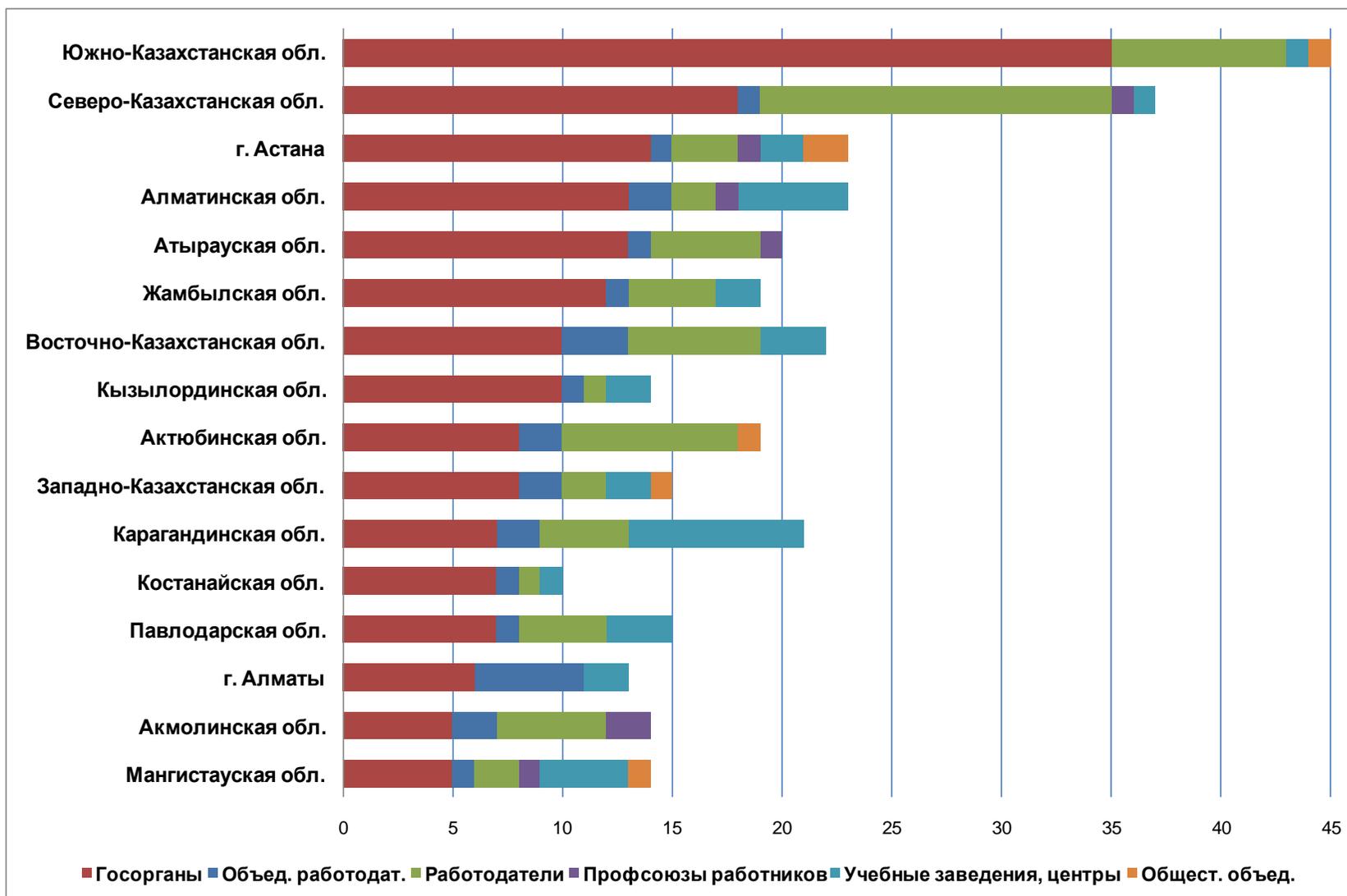


Рисунок 4 – Диаграмма состава региональных советов

Учебные заведения и центры не принимают участия в заседаниях советов Акмолинской, Актюбинской и Атырауской областях, а максимальное количество их представителей (8 чел.) включены в состав совета Карагандинской области.

Объединения работодателей включены в составы всех советов за исключением совета Южно-Казахстанской области, а работодатели - за исключением совета г. Алматы.

В общем количестве членов 16-ти региональных советов (324 чел.), всего лишь 7 представителей профсоюзов работников и 6 представителей общественных объединений.

Государственные органы преобладающим большинством занимают от 5 до 35 мест в региональных советах. Председателями советов избраны первые заместители областных акимов, и только в Карагандинской и Южно-Казахстанской областях председателями являются акимы областей.

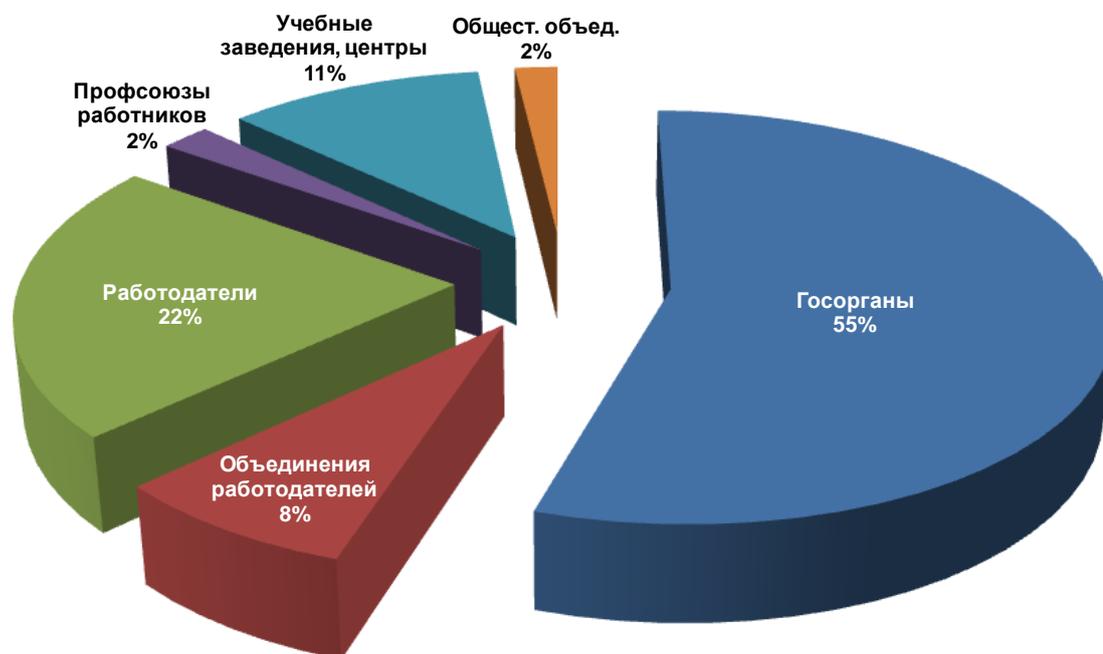


Рисунок 5 – Соотношение категорий состава региональных советов

Большинством в советах представлены государственные органы управления – 178 чел. (55 %), затем следуют учебные заведения, центры – 36 чел. (11 %), работодатели – 71 чел. (22 %) и объединения работодателей – 26 чел. (8%).

Минимальное количество представителей из объединений профсоюзов работников – 7 чел. (2 %) и общественных объединений (НДП «НурОтан», ОЮЛ «Гражданский альянс») – 6 чел. (2 %).

Рекомендуется ограничить состав регионального совета до 10 чел. с обязательным участием представителей - государственных органов, образования, работодателей, профсоюзов и НПО.

Таблица 2

Сведения о результатах деятельности региональных советов по развитию ТиПО и подготовке кадров

№	Региональный совет ТиПО	Прогнозная потребность	Содействие произв. практи. и трудоустр-у	Содействие укреплению МТБ уч. заведений	Обеспечение участия работодателей	Проблемы и задачи	Рекомендации
1	Акмолинская область	Проведены 2 обучающих семинара для членов совета проектом ЕС	–	–	–	Усовершенствовать механизм мониторинга потребностей рынка труда и требований работодателей.	Определить потребность и обеспеченность местными квалифицированными кадрами проектов ФИИР
2	Жамбылская область	На 2012-13 гг. – 5372 спец. по 52 специальностям. Госзаказ определен на 2012-2013 – 4229 мест.	2011-12 – 5856 мест практики, 2012-13 – 9737. Успешно сертифицированы – 4873 (81 %)	Всего обучается по 121 специальности. ТОО «Казфосфат» - 5 млн.тг.	1243 соглашений. Новые спец-и – 2012 – 1, 2013 – 3. Разраб-ы 34 ТУП. Выделено 19 056 тыс.тг на 146 мест	–	–
3	Мангистауская область	2012-2015 гг – 676 чел по авто-, железно-, воздушно-му, морскому транспорту	–	–	Подписаны договора между 6 колледжами и 7 предприятиями	Недостаток совр. учеб. обор. и тренажеров	Приобретение морского учебного судна
4	Алматинская область	–	700 соглашений	–	14 долгосрочных соглашения о сотрудничестве. 13 мест обучения	Работодатели не всегда информируют службы занятости о наличии вакансий и не ведут прогнозную потребность в специалистах. Нет дополнительной информации для эффективной работы советов. Нет единой методики определения прогнозной потребности	В тестовых заданиях Центров сертификации необходимо отрабатывать темы по каждой специальности и по каждой области, так как имеются изменения в учебных планах (15-20%), разрешенных стандартами образования в соответствии с условиями отдельных регионов

№	Региональный совет ТиПО	Прогнозная потребность	Содействие произв. практи. и трудоустр-у	Содействие укреплению МТБ уч. заведений	Обеспечение участия работодателей	Проблемы и задачи	Рекомендации
5	Кызылординская область	–	–	14 млн. тг на МТБ.	5 трёхсторонних меморандума. 3 млн. тг на переподготовку 25 чел. операторов нефти и газа. 8 млн. тг на стажировку за рубежом преподавателей и учащ.	–	–
6	г. Алматы	2013-2014 гг – 7845 чел. по отраслям	–	11, 68 млн. тг	Соглашения между 9 ассоциациями работодателей и упр. образ.	–	–
7	Атырауская область	2013-15 гг. – 1663 по отраслям и специальностям	601 работодателей для практики предоставили 4210 мест. Трудоустроены 3904 чел. (79%)	28,7 млн. тг от предприятий 2-м колледжам	Стажировка 89 ППС. Подготовка 252 учащихся. Разработаны и внедрены модульные программы обучения по 2-м специальностям	–	Разработать и утвердить механизм взаимодействия нац. компаний, предприятий и колледжей для эффективной подготовки специалистов
8	Карагандинская область	2012-15 гг. – 11550 специалистов	1587 договоров на прохождение практики	в 17 уч. заведениях	5 меморандумов, 170 мастеров и преп. прошли стажировку	Низкий уровень прогнозирования потребностей рынка труда. Трудоустройство выпускников. Обучающиеся не завершают обучение по госзаказу, особенно по программе занятости. Слабый уровень работы руководителей организаций	–

№	Региональный совет ТиПО	Прогнозная потребность	Содействие произв. практи. и трудоустр-у	Содействие укреплению МТБ уч. заведений	Обеспечение участия работодателей	Проблемы и задачи	Рекомендации
						ТиПО по развитию социального партнерства	
9	Актюбинская область	4295 чел. – потребность, госзаказ	1980 мест для практики. Трудоустроены 3755 (67 %)	200 млн. тг на МТБ за счет работодателей.	7 меморандумов. 32 мастера ПО и преподавателей прошли стажировку. 613 договоров о сотрудничестве. 231 чел. обучилось за счет работодателей.	Морально и физически устаревшее оборудование в учебных заведениях. Низкий уровень учебно-метод. обеспечения	Обеспечить учебно-метод. литературой. Обновить МТБ современным оборудованием.
10	Восточно-Казахстанская область	–	созданы 3 совета в гг. Семей, Риддер, Курчатов, 15 в районах	–	–	–	–
11	Костанайская область	–	В 6 учебных заведениях ТиПО по 6 специальностям вводятся элементы ДСО	–	Подписание договоров о сотрудничестве	–	–
12	Павлодарская область	Госзаказ 2012-13 гг. – 4639 чел. Подготовка по Программе занятости -2020 – 650чел. 14 профессий	Определено 1256 профильных предприятий. 37 уч. заведений по 42 специальностям ДСО	200 предприятий - 30,4 млн. тг. в т.ч., на укрепление МТБ базы - 21,3 млн. тг, стипендии - 6,7 млн. тг, обучение - 2,4 млн. тг.	Стажировка 140 ППС. Заключены 1345 договоров и соглашений.	–	–
13	Северо-Казахстанская область	Госзаказ 2012-13 гг. – 1386 чел. Разработана Карта занятости СКО на 2013-2015 гг. в разрезе районов, областного центра и отраслей. Упр. занятости проводит ежемесячный мониторинг спроса и предложения	5727 чел., в т.ч. на оплачиваемых рабочих местах - 2029 чел., или 35 %	–	742 договора о сотрудничестве	Отдельные члены совета числятся номинально, не проявляют инициативы в работе совета. Не всегда предоставляются достоверные дан-	–

№	Региональный совет ТиПО	Прогнозная потребность	Содействие произв. практи. и трудоустр-у	Содействие укреплению МТБ уч. заведений	Обеспечение участия работодателей	Проблемы и задачи	Рекомендации
		рабочей силы в разрезе районов, г. Петропавловска				ные о прогнозных потребностях в кадрах на предприятиях или в отдельной отрасли	
14	Южно-Казахстанская-область	2013-2015 гг – 9860 специалистов по 8-ми отраслям	5805 учащихся,	68 работодателей помощь в МТБ	541 меморандум, 498 уч-я получали стипендию,	–	–
15	г. Астана	<p>Потребность в трудовых ресурсах по специальностям 4090 чел., в т.ч.: энергетика - 650, строительство – 1080, промышленность – 255, транспорт – 160, образование – 355, культура и спорт – 170, предпринимательство – 520, медицина – 900.</p> <p>В 2012 г. по Программе занятости 2020 запланировано обучение 483 чел.</p>	<p>Местный бюджет на 2012 г. подготовка специалистов в организациях ТиПО - 2 649 306 тыс. тг.</p> <p>Республиканский бюджет - 75 000; 48 777; 998 434 тыс. тг.</p>			<p>Профессиональные лицеи № 4 и 5 не имеют собственной базы.</p> <p>1 колледж располагается в нетиповом, приспособленном здании.</p> <p>Нехватка преподавателей СД, мастеров ПО, способных работать в инновационном режиме, и обучать умениям и навыкам, соответствующим требованиям рынка труда.</p>	<p>Обязательное участие выпускников 3-4 курсов в производственной практике. Открыть 5 колледжей международного уровня. Повышение имиджа рабочих и других востребованных профессий.</p> <p>Активизировать работу с работодателями по заключению коллективных договоров.</p> <p>Внедрение в предприятиях социального пакета и гарантий для работников.</p>

По результатам предоставленных сведений от региональных советов суммарная прогнозная потребность в специалистах на 2013-2015 гг. составляет 51 376 чел. В некоторых областях определение прогнозной потребности в специалистах проводится последовательно и на регулярной основе. Например, в СКО разработана Карта занятости на 2013-2015 гг. в разрезе районов, областного центра и отраслей. Управление занятости проводит ежемесячный мониторинг спроса и предложения рабочей силы в разрезе районов, г. Петропавловска. Детальный учет прогноза потребности в специалистах ведется в Атырауской, Карагандинской областях и г. Алматы.

На основании решений региональных советов Жамбылской, Алматинской, Атырауской, Карагандинской, Актюбинской, Северо-Казахстанской и Южно-Казахстанской областей работодателями в течение 2012 г. предоставлено 25865 мест для прохождения практики учащимися. Более 290 млн. тенге на укрепление МТБ учебных заведений выделили предприятия Жамбылской, Кызылординской, Атырауской, Южно-Казахстанской (68 работодателей), Актюбинской, Павлодарской областей и г. Алматы.

Подписано свыше 1335 долгосрочных меморандумов и соглашений о сотрудничестве между предприятиями областей и учебными заведениями, согласно которым:

- открыты новые 4 специальности, разработаны 34 ТУП (Жамбылская обл.);
- прошли переподготовку 25 операторов нефти и газа, организованы зарубежные стажировки преподаватели и учащиеся (Кызылординская обл.);
- прошли стажировку 89 преподавателей на предприятиях, разработаны модульные программы по 2-м специальностям (Атырауская обл.);
- 170 мастеров ПО и преподавателей СД прошли стажировку (Карагандинская обл.);
- 32 мастера ПО и преподавателей СД прошли стажировку, 231 чел. обучились за счет работодателей (Актюбинская обл.);
- 1400 преподавателей прошли стажировку (Павлодарская обл.).

Необходимо отметить, что в областях прогнозная потребность в специалистах определяется различными способами и на разные периоды. Отсутствует единая форма её представления.

Не всеми советами обозначены проблемы, задачи и рекомендации по их решению (Жамбылская, Кызылординская, Восточно-Казахстанская, Костанайская, Павлодарская, Южно-Казахстанская области и г. Алматы).

Проблемы, поставленные советами:

- нет единой методики определения прогнозной потребности;
- недостаточность механизма мониторинга потребностей рынка труда и требований работодателей;

- недостаток современного учебного оборудования и тренажеров;
- работодатели не всегда информируют службы занятости о наличии вакансий и не ведут прогнозную потребность в специалистах;
- отсутствует дополнительная информация для эффективной работы советов;
- недостаточный уровень прогнозирования потребностей рынка труда;
- низкая доля трудоустройства выпускников;
- учащиеся не завершают обучение по государственному заказу, особенно по программе «Занятость-2020»;
- недостаточный уровень работы руководителей организаций Типо ПО по развитию социального партнерства;
- морально и физически устаревшее оборудование в учебных заведениях, низкий уровень учебно-методического обеспечения;
- отдельные члены совета числятся номинально, не проявляют инициативы в работе совета.
- Работодателями не всегда предоставляются достоверные данные о прогнозных потребностях в кадрах на предприятиях или в отдельной отрасли;–
- нехватка преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения, способных работать в инновационном режиме, и обучать умениям и навыкам, соответствующим требованиям рынка труда.

Рекомендации региональных советов:

- определить потребность и обеспеченность местными квалифицированными кадрами проектов ФИИР;
- приобрести морское учебное судно;
- в тестовых заданиях центров сертификации необходимо отрабатывать темы по каждой специальности и по каждой области, так как имеются изменения в учебных планах (15-20%), разрешенных стандартами образования в соответствии с условиями отдельных регионов;
- разработать и утвердить механизм взаимодействия национальных компаний, предприятий и колледжей для эффективной подготовки специалистов;
- повысить обеспеченность колледжей учебно-методической литературой;
- обновить МТБ колледжей современным оборудованием;

- ввести обязательное участие выпускников 3-4 курсов в производственной практике;
- содействовать повышению имиджа рабочих и других востребованных профессий;
- обеспечить на предприятиях широкий социальный пакет и гарантии для работников для повышения привлекательности профессий ТипО.

Постановка проблем, определение задач, выработка рекомендаций и решений - это основные процессы и результаты деятельности советов по развитию ТипО. Степень реализации указанных процессов и результатов есть критерий оценки работы совета.

По отсутствию в сведениях о работе региональных советов, в большинстве случаев, и имеющемуся описанию проблем и задач наблюдается отсутствие иерархии проблем и задач, выявляемых рабочими органами региональных советов в областях. Результатом деятельности заседаний совета, как консультативно-совещательного органа, являются рекомендации и решения. Отсутствие в таблице рекомендаций, как итоговых решений заседаний совета, свидетельствует о недостаточной исследовательской и аналитической работе, обеспечивающей заседания советов. В результатах деятельности советов в большинстве случаев включены описания результатов непосредственной деятельности их рабочих органов - управлений образования областей.

Таблица 3

Сведения о заседаниях региональных советов по развитию ТиПО и подготовке кадров

№	Региональный совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
1	Акмолинская область	2	<ul style="list-style-type: none"> – размещение госзаказа; – план работы совета на 2012, 2013 г.; – определение потребности; – квотирование мест на подготовку специалистов по ветеринарии и переработке мясной и молочной продукции; – оценки уровня профессиональной подготовленности выпускников 2012 г. 	<ul style="list-style-type: none"> – утвердить государственный образовательный заказ на 2012-2013 уч. г.; – одобрить План работы совета на 2012 г.; – управлению с/х проработать вопрос квотирование мест на подготовку специалистов по ветеринарии и переработке мясной и молочной продукции;
2	Жамбылская область	3	<ul style="list-style-type: none"> – госзаказ на 2012-13 уч. год; – об обеспечении подготовки экономистов; – участие работодателей в экзаменационных комиссиях; – стажировка преподавателей и мастеров обучения на предприятиях; – текущая и прогнозная потребность кадров на 2012-2020 гг.; – определение победителя в конкурсе «Лидер социального партнерства – 2012». 	<ul style="list-style-type: none"> – госзаказ на 2012-13 уч. год представить в мажилис; – филиалу РНМЦ согласовать с работодателями участие их представителей в комиссиях; – разработать и актуализировать базу данных о текущей и прогнозной потребности в кадрах на 2012-2020 гг.; – организовать распределение мест обучения по специальности «Ветеринария» (125 мест) между двумя колледжами на 50 и 75 мест; – «Лидер социального партнерства – 2012» - ТОО «Казфосфат».
3	Мангистауская область	3	<ul style="list-style-type: none"> – госзаказ на 2012-13 гг.; – потребности в кадрах региона на 2012-13 гг. в свете реализации ГПФИИР; – работа отраслевой комиссии по транспорту и дорожной отрасли; – форум «Проф. Образование и бизнес: Диалог партнеров»; – о развитии ГЧП в ТиПО; – работа отраслевой комиссии по с/хозяйству; – реализация направлений Программы «Занятость2020»; – трудоустройство выпускников – подготовка кадров ВПО для региона; 	<ul style="list-style-type: none"> – одобрить проект госзаказа на 2012-13 уч.г. – 3425 чел., по программе «Занятость – 2020» - 150 чел.; – подготовить предложение в МОН РК о проведении практики для учащихся за счет средств республиканского бюджета; – направить предложение в МОН РК о внеочередной аттестации колледжа; – председателям отраслевых комиссии подготовить информацию о потребности в кадрах ВПО;
4	Алматинская область	4	<ul style="list-style-type: none"> – статус профессионального лица; – укрепление МТБ за счет средств работодателей; – проведение регионального форума; 	<ul style="list-style-type: none"> – проводить мониторинг потребности кадров для всех сфер экономики; – подготовить выступления на форум, организовать

№	Региональный совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
			<ul style="list-style-type: none"> – утверждения плана работы на 2012 г.; 	<ul style="list-style-type: none"> выставку по каждой отрасли;
5	Кызылординская область	2	<ul style="list-style-type: none"> – госзаказ на 2012-13 уч. год; – реализация программы «Занятость-2020»; – участие работодателей в улучшении МТБ у/заведений и обеспечения новым учебным оборудованием; – организация форума «Диалог партнеров»; 	<ul style="list-style-type: none"> – о сроках подготовки и финансировании по программе «Занятость2020»; – предоставить предложения работодателям об обновлении МТБ и учебного оборудования в колледжах и количестве необходимых специалистов для трудоустройства
6	г. Алматы	2	<ul style="list-style-type: none"> – формирование госзаказа с увелич. На 10%; – разработка стратегии регулирования трудовыми ресурсами; – о внедрении ДСО; – о встрече с акимом г. Алматы и министром МОН РК; 	<ul style="list-style-type: none"> – отделу ТиПО подготовить предложения о горячем питании в профилициях; – УЭ и БП при распределении средств учитывать профиль подготовки; – Создать РГ по разработке региональной программы по ДСО;
7	Атырауская область	3	<ul style="list-style-type: none"> – обновление содержания подготовки ТиПО; – обеспечение специалистами МСБ и сельского хоз-ва; – изучение ТиПО Германии, Дании; – организация стажировки на предприятиях для мастеров производственного обучения; 	<ul style="list-style-type: none"> – создать рабочую группу для мониторинга деятельности учреждений ТиПО, выработать предложения; – определить потребность в кадрах МСБ; – начальникам управлений провести мониторинг потребности в кадрах на средний и долгосрочный период по свои направлениям; – выявить проблемы при проведении мониторинга потребности и обеспеченности кадрами; – совместно с учебными заведениями начать разработку ПС; – изучить возможность проведения независимой оценки и сертификации; – определить потребность кадров в с/хозяйстве; – определить колледжи и предприятия для реализации ДСО; – разработать программу внедрения ДСО; – разработать механизм отбора и трудоустройства выпускников;

№	Региональный совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
8	Карагандинская область	2	<ul style="list-style-type: none"> – распределение госзаказа; – обязательная отработка выпускников ТиПО; – отчет о поездке в Сингапур, Турцию по ТиПО; – модель непрерывного образования; – инновационный колледж городского хозяйства (КГХ); – развитие инновационных кластеров региона; 	<ul style="list-style-type: none"> – активизировать мероприятия по определению потребности востребованных специальностей; – вести постоянный мониторинг рынка труда; – активизировать работу с социальными партнерами; – создать независимые центры оценки квалификаций; – изучить опыт колледжа при «Казахмыс» для внедрения ДСО; – формировать госзаказ в соответствии с потребностями рынка труда; – разработать механизм создания и деятельности КГХ; – содействовать в профработе и проведении профессиональных проб для учащихся школ;
9	Актюбинская область	1	<ul style="list-style-type: none"> – модернизационные процессы в ТиПО; – совершенствование системы занятости; – формирование госзаказа на 2012-13 уч.г.; – социальное партнерство; – изменение статуса профлицеев; 	<ul style="list-style-type: none"> – завершить работу по реорганизации профлицеев в колледжи; – рассмотреть заявки по размещению госзаказа; – оказать своевременное содействие при формировании контингента по программе «Занятость-2020»; – Управлению ПиП провести маркетинговые исследования с целью прогнозирования востребованных специалистов на рынке труда
10	Восточно-Казахстанская область	7	<ul style="list-style-type: none"> – положение о рейтинговой оценке деятельности организаций ТиПО, – порядок формирования, размещения и исполнения государственного заказа; – положения об опорном колледже, о социальном контракте, о Зональном центре сельского хозяйства; – орг.-правовая форма организаций ТиПО ВКО; – госуд. заказа на подготовку кадров с ТиПО на 2012-2013 уч. г.; – перспективы индустриально-инновационного развития ВКО и проблемы кадрового обеспечения; – работа опорных колледжей по повышению квалификации ИПР и направлениях повышения квалификации и стажировок на предприятиях; – итоги сертификации выпускников 2011-2012 уч. г., задачи на 2012-2013 уч. г.; – модели подготовки кадров; 	<ul style="list-style-type: none"> – управлению образования организовать работу по внедрению новой организационно-правовой формы организаций ТиПО; – подготовить Проект «Модернизация системы ТиПО» акимата ВКО на заседание НС ТиПО; – внести предложения по расчету затрат подушевого финансирования государственного заказа и повышению квалификации инженерно-педагогических работников системы ТиПО; – обязать РС городов и р-ов оказывать содействие в определении баз практики, привлекать работодателей для повышения квалификации ИПР, заниматься трудоустройством выпускников, развивать систему трехстороннего социального контракта между обучающимися, работодателем, акиматом;

№	Региональный совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
			<ul style="list-style-type: none"> – отчеты председателей городских и районных РС области; 	<ul style="list-style-type: none"> – проработать вопрос по созданию Проекта социальной службы по системе самоуправления в учебных заведениях ТиПО; – проработать вопросы оплаты труда наставников на предприятиях и выплаты повышенной стипендии студентам, показывающим положительные результаты в практической учебе на базе предприятий;
11	Западно-Казахстанская область	3 (63, 27, 25 чел.)	<ul style="list-style-type: none"> – утверждение плана работы Совета на 2012 г.; – о подготовке кадров п/лицее № 4; – госзаказ на 2012-2013 уч.г.; – соглашения о соц. партнерстве; – план приема по программе «Занятость – 2020»; 	<ul style="list-style-type: none"> – определить участников внедрения ДСО; – дать предложения о внедрении ДСО в рамках социального партнерства;
12	Костанайская область	3	<ul style="list-style-type: none"> – итоги реализации Программы занятости 2020, – формирование госзаказа; – утверждение плана работы Совета; – внедрения элементов ДСО; – определение номинанта «Лидер социального партнерства». 	–
13	Павлодарская область	1	<ul style="list-style-type: none"> – качество подготовки кадров; – содействие трудоустройству выпускников; 	–
14	Северо-Казахстанская область	3	<ul style="list-style-type: none"> – проблемы и перспективы подготовки проф.-техн. кадров для с/хозяйства; – обеспечение местами прохождения практик и перспектива внедрения ДСО; – подготовка кадров для строительства; – внедрение Казахстанско-норвежского проекта в организациях ТиПО и закрепление базовых предприятий; 	<ul style="list-style-type: none"> – распределить квоты на обучение по специальностям «Ветеринария», «Агрономия»; – расширить перечень специальностей по животноводству и перерабатывающей промышленности; – оказать содействие в укреплении МТБ; – создать областной фонд развития ТиПО с/хозяйственного профиля; – руководителям предприятий представить потребность в разрезе специальностей и оказать содействие в обеспечении местами прохождения практик; – руководителям уч. заведений расширить перечень специальностей промышленного производства, вне-

№	Региональный совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
				<ul style="list-style-type: none"> – драть элементы ДСО; – привлечь высококвалифицированных специалистов производства к педагогической деятельности, к обмену опытом работы в строительной отрасли; – направить предложения в Национальный совет ТиПО по внедрению казахстанско-норвежского проекта в уч. заведения ТиПО;
15	Южно-Казахстанская область	4 (95, 95, 95, 92 чел.)	<ul style="list-style-type: none"> – реализация госпрограммы образования 2011-2020 гг. в области ТиПО на 2011-15 гг.; – госзаказ на 2012-2013 уч.г.; – мониторинг и прогноз потребности в специалистах; – трудоустройство выпускников по госзаказу; – отчет акима Мактаральского р-на о развитии ТиПО; – отчет акима р-на Сарыагаш о развитии ТиПО; – оценка реальной возможности внедрения ДСО на предприятиях; 	<ul style="list-style-type: none"> – для трудоустройства выпускников определить прогноз потребности в специалистах на 2013-14 гг.; – принять к сведению вопросы внедрения элементов ДСО; – предоставить реальный спрос на специалистов для формирования госзаказа на 2012-13 гг.; – сформировать базу данных по востребованным специальностям; – трудоустроить по направлению выпускников ТиПО по госзаказу; – учебным заведениям на основании запросов обучения по госзаказу городских и районных акимов составить проект предложения для постановления областного акима;
16	г. Астана	3	<ul style="list-style-type: none"> – работа совета за 2011 г.; – утверждение плана работы совета на 2012 г.; – реализация проектов ГПФИИР РК на 2010-2014 гг. и Дорожной карты бизнеса – 2020; – реализации Государственной программы по развитию образования в РК на 2011-2020 годы, финансирование на 2012 год; – формирование государственного образовательного заказа по подготовке кадров ТиПО; – план работы совета на 2013 г.; 	<ul style="list-style-type: none"> – составить план мероприятий по презентации предприятий, организаций, провести круглый стол; – провести совещание по вопросам трудоустройства выпускников; – обозначить перечень востребованных специальностей, рекомендуемых для организации обучения; – составить перспективный план на 2012-2015 гг. по увеличению бюджетных средств, направленных на модернизацию организаций ТиПО; – обеспечить координацию деятельности ведомств и НПО города с целью создания межведомственной системы управления подготовкой кадров;

№	Региональ- ный совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
				<ul style="list-style-type: none"> – определить перечень специальностей, по которым возможно применение ДСО, ввести обязательную (1 раз в год) стажировку преподавателей СД и мастеров ПО на предприятии; – разработать требования, рекомендации и определить перечень предприятий для внедрения ДСО; – составить базу данных о лучших предприятиях, организациях для конкурса «Имидж моего предприятия – вклад в имидж столицы»; – организовать в СМИ колонку «Молодые резервы Астаны навстречу ЭКСПО - 2017»
	ИТОГО	46	заседаний	

В течение 2012 г. региональными советами проведено всего 46 заседаний. По 1-му заседанию проведено советами Актюбинской и Павлодарской областей. 7 заседаний совета проведено в Восточно-Казахстанской области.

Отдельные заседания проводятся в формате расширенных заседаний до 95 чел. присутствующих (региональный совет Южно-Казахстанской области), что затрудняет реализовать основную функцию совета – согласовательную. В большинстве копий протоколов заседаний советов, сведения о присутствующих указываются - «по списку» и без указания количества, что затрудняет оценить степень значимости и сложности рассматриваемого вопроса повестки дня.

Основные вопросы, которые были рассмотрены на заседаниях региональных советов:

- план работы советов на 2012 и 2013 гг.;
- определение текущей и прогнозной потребности в специалистах в свете реализации ГПФИИР;
- квотирование мест на подготовку;
- оценки уровня профессиональной подготовленности выпускников 2012 г.
- порядок формирования, размещения и исполнения государственного заказа;
- государственный заказ на 2012-13 уч. год;
- участие работодателей в экзаменационных комиссиях;
- определение победителя в конкурсе «Лидер социального партнерства – 2012».
- работа отраслевых комиссий;
- форумы «Профессиональное образование и бизнес: диалог партнеров»;
- развитие ГЧП в ТиПО;
- реализация направлений Программы «Занятость2020»;
- трудоустройство выпускников
- подготовка кадров ВПО для региона;
- статус профессионального лица;
- участие работодателей в улучшении МТБ учебных заведений и обеспечении новым учебным оборудованием;
- разработка стратегии регулирования трудовыми ресурсами;
- о внедрении дуальной системы обучения (ДСО);
- оценка реальной возможности внедрения ДСО на предприятиях;
- обновление содержания подготовки ТиПО;
- изучение зарубежного опыта ТиПО;

- стажировки на предприятиях для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин;
- развитие инновационных кластеров региона;
- рейтинговая оценка деятельности организаций ТиПО,
- положения об опорном колледже, о социальном контракте, о Зональном центре сельского хозяйства;
- перспективы индустриально-инновационного развития области и проблемы кадрового обеспечения;
- работа опорных колледжей по повышению квалификации ИПР и направлениях повышения квалификации и стажировок на предприятиях;
- итоги сертификации выпускников;
- модели подготовки кадров;
- отчеты председателей городских и районных РС области;
- определение номинанта «Лидер социального партнерства».
- содействие трудоустройству выпускников;
- внедрение Казахстанско-норвежского проекта в организациях ТиПО и закрепление базовых предприятий.

Вопросы повестки заседаний тематически соответствуют функциональной рамке деятельности совета и включают основные проблемные места обеспечения высококвалифицированными кадрами в регионе.

Обобщенные **решения заседаний** региональных советов:

- утвердить государственный образовательный заказ;
- проработать вопрос квотирования мест на подготовку специалистов;
- филиалу РНМЦ согласовать с работодателями участие их представителей в комиссиях;
- разработать и актуализировать базу данных о текущей и прогнозной потребности в кадрах на 2012-2020 гг.;
- организовать распределение мест обучения;
- подготовить предложение в МОН РК о проведении практики для учащихся за счет средств республиканского бюджета;
- направить предложение в МОН РК о внеочередной аттестации колледжа;
- председателям отраслевых комиссии подготовить информацию о потребности в кадрах ВПО;

- проводить мониторинг потребности кадров для всех сфер экономики;
- предоставить предложения работодателям об обновлении МТБ и учебного оборудования в колледжах и количестве необходимых специалистов для трудоустройства
- отделу ТиПО подготовить предложения о горячем питании в профищеях;
- при распределении средств учитывать профиль подготовки;
- создать рабочую группу по разработке региональной программы по ДСО;
- создать рабочую группу для мониторинга деятельности учреждений ТиПО;
- определить потребность в кадрах МСБ;
- провести мониторинг потребности в кадрах на средний и долгосрочный период по своим направлениям;
- выявить проблемы при проведении мониторинга потребности и обеспеченности кадрами;
- совместно с учебными заведениями начать разработку ПС;
- изучить возможность проведения независимой оценки и сертификации, создать независимые центры оценки квалификаций;
- определить колледжи и предприятия для реализации ДСО, разработать программу внедрения ДСО;
- разработать механизм отбора и трудоустройства выпускников;
- активизировать мероприятия по определению потребности востребованных специальностей;
- вести постоянный мониторинг рынка труда;
- активизировать работу с социальными партнерами;
- изучить опыт колледжа при «Казахмыс» для внедрения ДСО;
- провести маркетинговые исследования с целью прогнозирования востребованных специалистов на рынке труда
- управлению образования организовать работу по внедрению новой организационно-правовой формы организаций ТиПО;
- внести предложения по расчету затрат подушевого финансирования государственного заказа и повышению квалификации инженерно-педагогических работников системы ТиПО;
- проработать вопрос по созданию Проекта социальной службы по системе самоуправления в учебных заведениях ТиПО;

- проработать вопросы оплаты труда наставников на предприятиях и выплаты повышенной стипендии студентам, показывающим положительные результаты в практической учебе на базе предприятий;
- создать областной фонд развития ТиПО сельскохозяйственного профиля;
- руководителям предприятий представить потребность в разрезе специальностей и оказать содействие в обеспечении местами прохождения практик;
- руководителям учебных заведений расширить перечень специальностей промышленного производства, внедрять элементы ДСО;
- привлекать высококвалифицированных специалистов производства к педагогической деятельности, к обмену опытом работы в строительной отрасли;
- обеспечить координацию деятельности ведомств и НПО города с целью создания межведомственной системы управления подготовкой кадров;
- разработать требования, рекомендации и определить перечень предприятий для внедрения ДСО;
- составить базу данных о лучших предприятиях, организациях для конкурса «Имидж моего предприятия – вклад в имидж столицы»;
- организовать в СМИ колонку «Молодые резервы Астаны на встречу ЭКСПО - 2017».

Принятые решения часто имеют общий характер и не адресованы конкретным исполнителям. Требуется предварительная аналитическая работа по вопросам повестки заседаний для разработки проектов решений, которые принимаются на заседаниях советов.

Центр ТиПО и ПК – рабочий орган регионального совета ВКО

В Восточно-Казахстанской области созданы региональные советы городов и районов. Они направляют сведения о потребности в кадрах своей территории при формировании госзаказа, содействуют трудоустройству выпускников, координируют взаимодействие между учебными заведениями ТиПО и предприятиями соответствующих городов и районов.

В области функционируют 5 советов – по транспорту, строительству, туризму, горнодобывающей промышленности, сельскому хозяйству. Председателями являются активные руководители предприятий соответствующих отраслей, они также включены в состав областного регионального совета.

Подтверждением квалификации, по мнению членов регионального совета, должны заниматься ведущие предприятия соответствующей отрасли в каждом конкретном регионе (области). При этом они должны выдавать за

своей подписью и печатью подтверждающие свидетельства. Перечень предприятий, имеющих право подтверждать квалификацию, должен быть утвержден постановлением Правительства.

В масштабе области трудно организовать работу без полноценного участия районов и городов. В городах республиканского значения схема взаимодействия должна быть другой. Например, если в районах 1-2 учебных заведения ТиПО, то в городах Семей и Усть-Каменогорск до 40 колледжей.

В целях консультационного обеспечения социального партнерства в области ТиПО и приближение уровня подготовки кадров к потребностям отраслей экономики и работодателей региона, укрепление связей обучения с производством, мониторинга информации по трудоустройству выпускников организации технического и профессионального образования в ВКО создан Центр ТиПО и подготовки кадров Восточно-Казахстанской области.

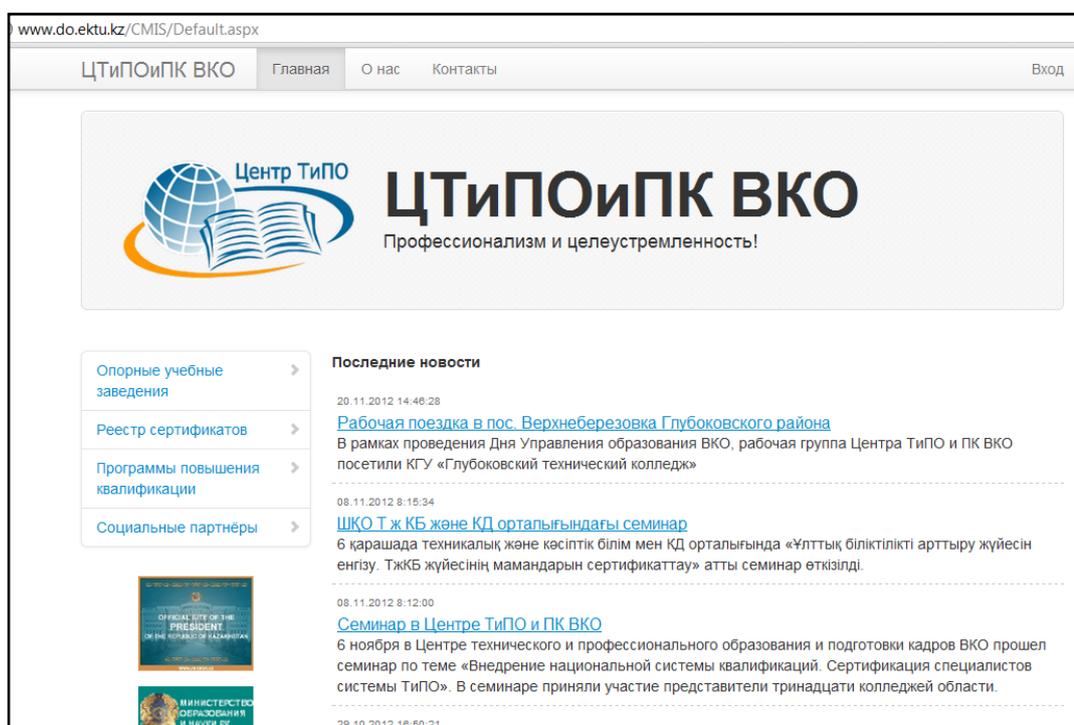


Рисунок 6 - Главная страница портала Центра ТиПО ВКО

Создан портал центра ТиПО, в открытом доступе которого представлена следующая информация об опорных учебных заведениях, реестре сертификатов, программах повышения квалификации и социальных партнерах. (рисунок 6). В зоне ограниченного доступа информация для учащихся и преподавателей о расписаниях консультаций, занятий и проведении сертификационного экзамена.

Результаты анкетирования членов региональных советов

Общее количество респондентов – 61 чел из составов региональных советов. В целом респонденты указывают на значимость выше среднего (от 2,5

до 5 баллов) большинства указанных затруднений относительно общей шкалы оценки (0 ÷ 5 баллов).

Максимальную значимость затруднений (2,5 ÷ 3 балла) связывается с пониманием рыночного механизма финансового обеспечения взаимодействия субъектов ТиПО, пониманием требований НРК, построение механизма мотивированного взаимодействия предприятий, учебных заведений, профсоюзов и учащихся, определение потребностей и формирование заказа на подготовку профессиональных кадров, различение и разработка профессиональных и образовательных стандартов, понимание связи НРК и ОРК, ПС и ОС, понимание механизма работы Центров подтверждения квалификаций.

Таблица 4

Результаты анкетирования членов региональных советов

№	Затруднения в деятельности совета	Ср. балл
1	понимание рыночного механизма финансового обеспечения взаимодействия субъектов ТиПО	3,0
2	понимание механизма работы Центров подтверждения и присвоения квалификаций	2,9
3	понимание требований Национальной рамки квалификаций	2,7
4	разработка профессиональных стандартов	2,7
5	различение профессиональных и образовательных стандартов	2,6
6	понимание связи Национальной системы квалификаций с решением проблем занятости, трудоустройства, импортозамещения, обеспечения конкурентоспособности экономики	2,5
7	построение механизма мотивированного взаимодействия предприятий, учебных заведений, профсоюзов и учащихся	2,5
8	понимание связи Национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов	2,5
9	обеспечение ответственного отношения членов совета к функциональным обязанностям	2,2
10	построение необходимой инфраструктуры и модели функционального взаимодействия совета с другими субъектами ТиПО	2,2
11	экспертно-методологическое обеспечение работы советов	2,2
12	определение тенденций в развитии рынка труда	2,0
13	построение функциональной модели деятельности совета	1,8
14	определение потребностей и формирование заказа на подготовку профессиональных кадров	1,7
16	понимание личностных и профессиональных компетенций	1,5
17	понимание назначения и определение состава функций совета, распределение обязанностей	1,4

Средняя зона затруднений (2,0 – 2,2 балла) связана с обеспечением ответственного отношения членов совета к функциональным обязанностям, экспертно-методологическое обеспечением, определением тенденций в развитии рынка труда, построением необходимой инфраструктуры и модели функционального взаимодействия совета с другими субъектами ТиПО.

Минимальные затруднения испытывают респонденты в понимании назначения и определении состава функций совета, распределении обязанностей, построении функциональной модели деятельности совета, понимании личностных и профессиональных компетенций, определении потребностей и формирование заказа на подготовку профессиональных кадров (1,7 – 2,0 балла).

По результатам анализа сведений о деятельности, протоколов заседаний и анкетирования членов региональных советов определены региональные советы, которые в необходимом объеме обеспечивают реализацию мероприятий развития ТиПО и подготовки кадров, следующих областей:

1. Актюбинская;
2. Атырауская;
3. Восточно-Казахстанская.
4. Павлодарская;
5. Северо-Казахстанская.

Недостаточным уровнем работы характеризуются региональные советы областей:

1. Западно-Казахстанской;
2. Кызылординской;
3. Акмолинской.

Выводы:

1. Отсутствует единый подход расчета и форма представления прогнозной потребности в специалистах – баланса профессий.

2. Недостаточной уровень исследовательской и аналитической работы по выявлению проблем в регионе и разработки проектов решения на заседания совета. Отсутствуют постоянный состав экспертов, которые регулярно занимаются этой работой. Отдельные члены совета числятся номинально, не проявляют инициативы в работе совета.

3. Заседания советов проводятся в формате общих собраний, информационных мероприятий, на которых отсутствуют процедуры согласования и принятия решений.

4. Отсутствует порядок периодической (например, 1 или 2 раза в год) оценки регионального баланса в регионе по профессиям и представлению результатов в рабочую группу Национального совета.

5. В составе советов преобладающее большинство занимают сотрудники государственных органов управления (54 %) с минимальным участием профсоюзов работников (2 %) и общественных объединений (1%).

6. Значимыми затруднениями для членов региональных советов выступают понимание рыночного механизма финансового обеспечения взаимодействия субъектов ТиПО, понимание требований НРК, определение потребностей и формирование заказа на подготовку профессиональных кадров.

7. В работе региональных советов преобладают организационный подход в ущерб согласовательному, формально-отчетный в ущерб содержательно-аналитическому. В результате на заседаниях советов не производится предварительное согласование позиций, подходов, принципов совместного анализа, отсутствует постановка проблем, их иерархизация, принятие соответствующих системных решений.

8. В методических рекомендациях по работе региональных и отраслевых советов указаны идентичные задачи, выполнение которых направлено на отрасль в целом или на её часть, размещенную в регионе. В методических рекомендациях для советов заложено дублирование функций в деятельности советов.

9. Региональные советы созданы для того, чтобы выступать в качестве представительства Национального совета в областях страны - в связи с председательством в них заместителей акимов областей.

10. Предлагается выделить в качестве предмета деятельности региональных советов модели реального взаимодействия субъектов ТиПО. Основная функция региональных советов – организация диалога между общественными организациями, предприятиями, учебными заведениями региона и государственными органами с целью выявления и устранения разрывов в их функциональном взаимодействии.

11. Предлагается разработать и согласовать механизм взаимодействия с отраслевыми советами по ТиПО, научными, консалтинговыми организациями, университетами, госорганами.

12. Для обеспечения работы советов предлагается создавать экспертные комитеты (рабочие группы), которые должны проводить весь объем аналитической и экспертной работы по оценке баланса профессий и квалификаций в регионе.

1.4 Механизм деятельности отраслевых советов

Отраслевые советы по развитию ТиПО и подготовке кадров являются консультативно-совещательными органами, координирующими работу по обеспечению отрасли экономики квалифицированными кадрами.

Цель деятельности - содействие развитию трудовых ресурсов и координация работы по обеспечению кадрами отраслей экономики.

Основными задачами советов являются выработка предложений по:

1) рекомендациям по приоритетам по обновлению профессиональных стандартов;

- 2) рекомендациям по согласованию образовательных программ и комментариев по переработанным образовательным программам;
- 3) разработке и поддержке отраслевых квалификационных рамок;
- 4) рекомендациям по аккредитации отраслевых образовательных учреждений;
- 5) оценке средне и долгосрочных тенденций развития в требуемых масштабах и квалификациях (используя сравнительные или другие методы).

Советы имеют право:

- 1) готовить предложения к проектам нормативных документов, касающихся вопросов подготовки и переподготовки кадров для отрасли;
- 2) вносить предложения в отраслевой государственный орган по совершенствованию системы подготовки и переподготовки кадров для отрасли;
- 3) проводить экспертизу разрабатываемых программ и мероприятий по вопросам подготовки и переподготовки кадров;
- 4) запрашивать и получать от государственных органов, учреждений профессионального образования, Ассоциаций и Союзов предприятий необходимую информацию и материалы, связанные с его работой в области подготовки рабочих кадров для отрасли.
- 5) комментировать все предложения от Правительства Казахстана касательно новых инициатив, относящихся к развитию трудовых ресурсов ТиПО в рамках отраслей.

Советы состоят из представителей государственных органов, работодателей и работников:

- отраслевых министерств;
- ассоциаций работодателей;
- отраслевых профессиональных ассоциаций;
- ассоциаций малого и среднего бизнеса;
- отраслевых профсоюзов;
- Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;
- Министерства образования и науки Республики Казахстан;
- представителей учебных заведений ТиПО.

Члены советов предлагаются соответствующими организациями, уполномоченными органами и одобряются МОН РК. Расходы, связанные с выполнением стоящих перед ними задач, несут организации, делегировавшие этих членов.

В 2012 г. при отраслевых министерствах функционировали следующие 16 отраслевых советов:

- Министерство индустрии и новых технологий -
 - 1) горно-металлургической отрасли;
 - 2) химической отрасли;
 - 3) стройиндустрии;

- 4) машиностроения;
 - 5) легкой промышленности;
 - 6) электроэнергетики и угольной промышленности;
 - 7) туризма;
- Министерство сельского хозяйства –
 - 8) агропромышленного комплекса;
 - Министерство нефти и газа -
 - 9) нефтегазовой отрасли;
 - Министерство транспорта и коммуникаций -
 - 10) гражданской авиации;
 - 11) автодорожной отрасли;
 - 12) автомобильного транспорта;
 - 13) железнодорожного;
 - 14) транспорта;
 - 15) водного транспорта;
 - 16) инфокоммуникационных технологий.

По итогам участия в заседаниях отраслевых советов, сбора сведений и анкетирования членов совета была собрана и систематизирована информация о составе и результатах деятельности советов, представленная в таблицах 5-8 и на диаграммах (рисунки 7, 8).

Количественный состав отраслевых советов включает от 9 до 37 чел. Среднее значение количества членов в советах 16 чел. Максимальное количество членов представлено в отраслевом совете по инфокоммуникационным технологиям (37 чел.), электроэнергетике и угольной промышленности (29 чел.), минимальное (9 чел.) в советах по стройиндустрии и водному транспорту.

Таблица 5

Структура отраслевых советов

№	Отраслевой совет ТиПО	Всего, чел.	Министерства		Объединения работодателей	Работо- датели	Профсоюзы работников	Учебные заведения, НИИ
			управленцы	эксперты				
1	Агропромышленный комплекс	22	11	5	3	3	–	–
2	Гражданская авиация	11	4	2	–	3	–	2
3	Автодорожная отрасль	11	4	3	1	–	–	3
4	Автомобильный транспорт	11	3	2	3	–	–	3
5	Железнодорожный транспорт	10	3	2	–	2	–	3
6	Водный транспорт	9	4	1	2	–	–	2
7	Инфокоммуникационные техно- логии	37	5	3	3	15	–	11
8	Нефтегазовая отрасль	23	10	–	1	10	–	2
9	Горно-металлургическая отрасль	17	7	4	2	3	–	1
10	Химическая отрасль	14	4	2	–	3	–	5
11	Стройиндустрия	9	2	1	4	1	–	1
12	Машиностроительная отрасль	12	4	1	5	–	1	1
13	Легкая промышленность	16	3	3	1	7	–	2
14	Электроэнергетика и угольная промышленность	29	4	7	3	10	–	5
15	Туризм	15	7	1	2	–	–	5
	ИТОГО:	247	75	37	30	57	2	46

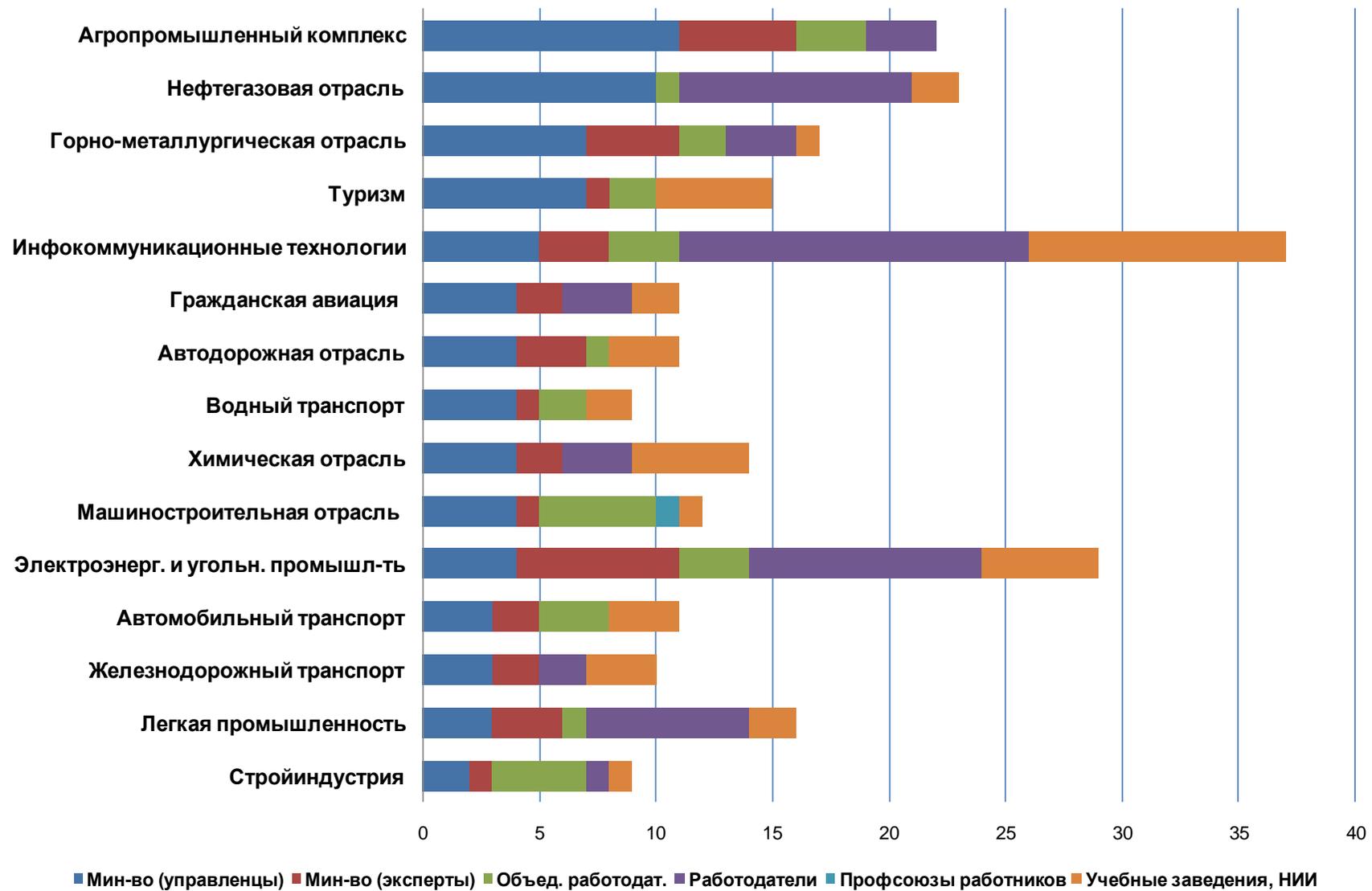


Рисунок 7 – Диаграмма состава отраслевых советов

В структуре отраслевых советов отдельно выделены управленческие работники и эксперты министерств. Предполагается, что эксперты больше информированы о предметах обсуждения на советах и владеют теоретическими основаниями для принятия оптимальных решений.

Максимум экспертов включены в советы по электроэнергетике и угольной промышленности (7 чел.), агропромышленного комплекса (5 чел.), минимум – по 1-му эксперту в советах по стройиндустрии, машиностроению, водному транспорту и туризму. Всего в работе отраслевых советов участвуют 37 экспертов из министерств, за исключением совета по нефтегазовой отрасли, в составе которого эксперты министерства отсутствуют.

Наиболее полное представительство сторон выдерживается в машиностроительном совете (12 чел., 5 категорий), причем это единственный совет с представителем профсоюза работников.

Представители учебных заведений и научно-исследовательских институтов от 1 до 11 чел. присутствуют в составе отраслевых советов кроме совета по агропромышленному комплексу.

Работодатели наибольшее представительство имеют в советах по инфокоммуникационным технологиям (41 %, 15 из 37 чел.), в нефтегазовой отрасли (43 %, 10 из 23 чел.), электроэнергетике и угольной промышленности (34 %, 10 из 29 чел.).

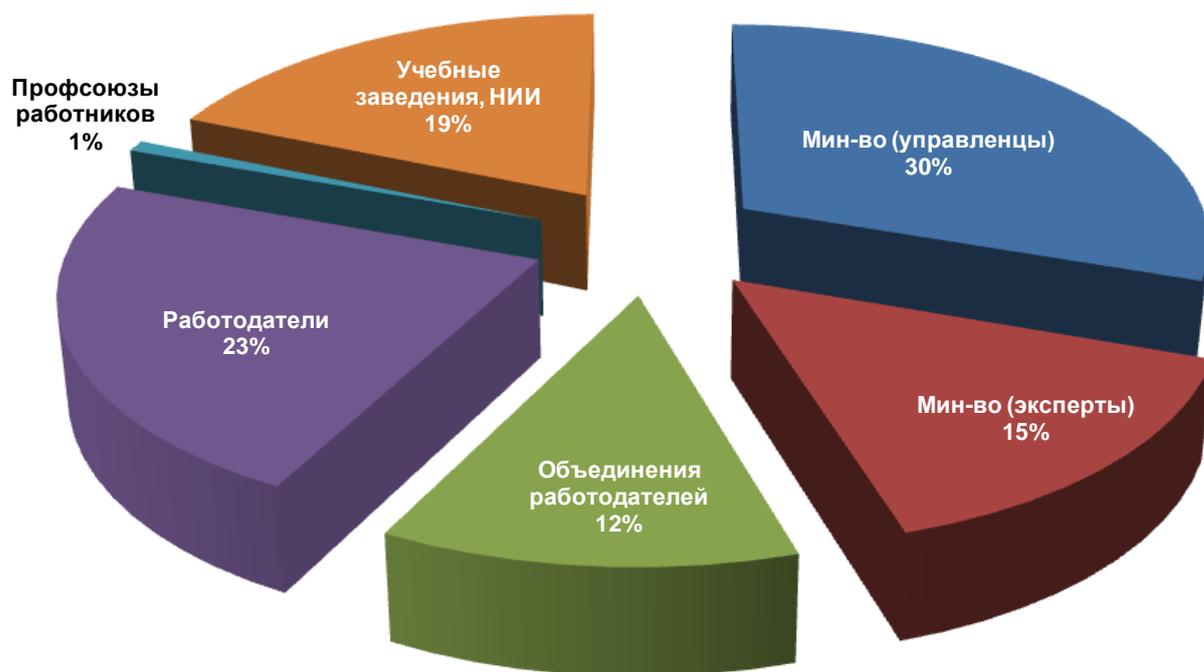


Рисунок 8 – Соотношение категорий состава советов

Объединения работодателей отсутствуют в советах гражданской авиации, железнодорожного транспорта и химической промышленности.

Сторона работодателей от 1 до 18 чел. самостоятельно или через объединения работодателей участвует в работе всех отраслевых советов.

В советах количественно выделяются три стороны: работники министерств (112 чел.), работодатели (87 чел.) и учебные заведения, НИИ (46 чел.)

В данном соотношении сторон наиболее сбалансированный состав отраслевых советов по электроэнергетике и угольной промышленности (11+13+5) и автомобильному транспорту (5+3+3).

В отраслевых советах большую часть представляют управленцы и эксперты министерств (45 %). Один представитель профсоюзов работников включен в состав совета машиностроительной отрасли.

В общем составе категорий участников отраслевых советов большинство составляют управленцы министерств (30 %) и работодатели (23 %). В среднем диапазоне (12-19 %) – представители объединений работодателей, эксперты министерств и сотрудники учебных заведений, НИИ. Практически отсутствуют представители профсоюзов работников – 1 %.

Рекомендуется составы избирать отраслевых советов в количестве 10 чел. с обязательным участием представителей - министерства труда и социальной защиты населения, образования и науки, отраслевых министерств, отраслевых ассоциаций работодателей и профсоюзов работников.

Из 15-ти советов информация получена от 10-ти. Не предоставили сведения о результатах деятельности 5 отраслевых советов по автомобильному транспорту, горно-металлургической отрасли, легкой промышленности, химической отрасли, электроэнергетике и угольной промышленности.

Суммарная потребность на 2013-2015 гг. составляет 47 857 специалистов. На период до 2020 г. рассчитан прогноз потребности в специалистах по профессиям и регионам в стройиндустрии – 46 422 чел. В железнодорожной отрасли отмечено, что потребность в специалистах отсутствует. В отрасли инфокоммуникационных технологий зафиксировано снижение спроса специалистов ТиПО в связи с ростом потребности на специалистов с высшим образованием.

Таблица 6

Сведения о результатах деятельности Совета по развитию ТиПО и подготовке кадров

№	Отраслевой совет ТиПО	Прогнозная потребность	Содействие произв. практике и трудоустройству	Содействие укреплению МТБ уч. заведений	Обеспечение участия работодателей	Разработка и обновление ПС	Проблемы и задачи	Рекомендации
1	Агропромышленный комплекс	8 966 спец., в т.ч. ВПО - 1 544, ТиПО - 7 422	62 договора с вузами о прохождении практик	–	заключены меморандумы и договора о сотрудничестве	5 ПС	Низкая оплата труда. Необеспеченность жильем. Определение прогнозной потребности.	Обязательная отработка выпускниками
2	Гражданская авиация	2 100 чел. (2013-15 гг.)	Целевое обучение	–		–	–	–
3	Автомобильная отрасль	1475 чел. (2013-15 гг.)	до 300 учащ. ежегодно	стажировка преподавателей	обяз. усл. для подрядч. в конкурс. док.	–	–	–
4	Железнодорожный транспорт	нет потребности	–	–	НК «КТЖ» внутр. ПК по 80 профессиям	–	–	–
5	Водный транспорт	560 чел. (2013-15 гг.)	Создание резерва кандидатов	–	–	–	–	–
6	Инфокоммуникационные технологии	2013 г. снижение на спец. ТиПО	–	–	образовательная квота	–	–	–
7	Нефтегазовая отрасль	Определяется перечень должностей и профессий отрасли для разработки ПС.	–	–	Создание независимых центров подтверждения квалификации.	Разработаны 3 проекта ОРК. Утверждены Правила присвоения квалификации специалистов нефтегазовой отрасли.	–	–

№	Отраслевой совет ТиПО	Прогнозная потребность	Содействие произв. практике и трудоустройству	Содействие укреплению МТБ уч. заведений	Обеспечение участия работодателей	Разработка и обновление ПС	Проблемы и задачи	Рекомендации
8	Стройиндустрия	46 422 чел. - прогнозная потребность ТиПО, ВПО на 2012-2020 гг.	-	-	-	-	-	-
9	Машиностроительная отрасль	-	-	Создается казахстанско-австрийский центр ПК в машиностроении	-	-	Советы не должны заменять собой службы трудоустройства и социальной защиты	Согласовать методы расчета занятости. Разработать механизм финансирования становления деятельности советов.
10	Туризм	33 800 чел. до 2015 г.	Разработаны рекомендации	Разработаны ПС и брошюры	Договора с вузами	Разработаны ПС по 25 единиц. квалификаций в сфере туризма и 39 единиц. квалификаций в сфере гостиничной индустрии	Специфический характер труда и связей м/у туристским и другими секторами экономики	Увеличить кол-во гос. грантов для обеспечения высокого уровня подготовки кадров специ «Туризм». Разработать механизм совместной деятельности у/заведений и работодателей.

Вопросы участия предприятий, содействия производственной практике и трудоустройству, укреплению МТБ учебных заведений не стали достаточно обсуждаемыми на заседаниях отраслевых советов. В отраслях продолжается усиление деятельности учебных центров при предприятиях и независимых сертификационных центров. Например, в НК «Қазақстан темір жолы» организовано внутреннее повышение квалификации по 80 профессиям, в отрасли водного транспорта создан резерв кандидатов, в нефтегазовой отрасли создаются независимые центры подтверждения квалификации.

Активно содействуют разработке профессиональных стандартов отраслевые советы агропромышленного комплекса (5 ПС), нефтегазовой отрасли (более 300 ПС) и туризма (64 ПС). В нефтегазовой отрасли разработаны 3 проекта отраслевой рамки квалификаций и правила присвоения квалификации специалистов.

Проблемными вопросами в советах агропромышленного комплекса, машиностроительной отрасли и туризма выделены:

- низкая оплата труда, необеспеченность жильем специалистов;
- советы не должны заменять собой службы трудоустройства и социальной защиты;
- специфический характер труда и связей между туристическим и другими секторами экономики.

Рекомендуется:

- обязательная отработка выпускниками;
- согласовать методы расчета занятости, разработать механизм финансирования на этапе становления отраслевых советов;
- увеличить количество государственных грантов для обеспечения высокого уровня подготовки кадров специальности «Туризм», разработать механизм совместной деятельности учебных заведений и работодателей.

Представленные проблемы и рекомендации имеют фрагментарный характер и требуют предварительной детальной аналитической работы, которая на настоящем этапе становления отраслевых советов недооценивается. Рабочие группы и секретариаты отраслевых советов пока выполняют техническую, оформительскую функции.

Таблица 7

Сведения о заседаниях отраслевых советов по развитию ТиПО и подготовке кадров

№	Отраслевой совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
1	Агропромышленный комплекс	1	<ul style="list-style-type: none"> – ревизия профессиональных учебных программ аграрных специальностей ВПО и ТиПО; – расширение квоты аграрных специальностей по межд. стипендии «Болашак»; 	<ul style="list-style-type: none"> – подразделениям МСХ совместно с ассоциациями работодателей представить наиболее часто применяемые на практике темы в с/хозяйстве и ОРК (знания, навыки, компетенции); – проводить мониторинг трудоустройства выпускников у/заведений по аграрным специальностям;
2	Горно-металлургическая отрасль	1	<ul style="list-style-type: none"> – внедрение независимой оценки квалификации в горно-металлургической отрасли в пилотном режиме; – квалификационные требования по востребованным специальностям; – Программы подготовки управленческих кадров предприятий сырьевого сектора Германия – Казахстан; 	<ul style="list-style-type: none"> – поддержать и содействовать АГМП в создании независимого центра по сертификации персонала ГМК; – ускорить принятие Правил подтверждения квалификации специалистов;
3	Химическая отрасль	1	<ul style="list-style-type: none"> – разработка ОРК; – правила подтверждения квалификаций; – перечень профессий рабочих (должностей служащих) для разработки ПС; 	<ul style="list-style-type: none"> – членам совета, организациям и предприятиям представить предложения к проекту Правил подтверждения квалификации;
4	Стройиндустрия	1	<ul style="list-style-type: none"> – разработка и утверждение ОРК 	<ul style="list-style-type: none"> – одобрить перечень профессий рабочих и должностей для разработки профессиональных стандартов до 2020 г. в сфере стройиндустрии и производства строительных материалов;
5	Машиностроительная отрасль	2	<ul style="list-style-type: none"> – разработка ОРК; – перечень профессий рабочих машиностроительной отрасли; 	<ul style="list-style-type: none"> – доработать проект ОРК с учетом, что она должна регламентировать требования к инженерному и техническому персоналу, отражать необходимые компетенции, содержать механизмы регулирования спроса и предложения на квалификации специалистов; – провести анализ существующего спроса (список профессий) на рынке труда рабочих и служащих машиностроительной отрасли;
6	Легкая промышленность	1	<ul style="list-style-type: none"> – разработка ОРК; – правила подтверждения квалификаций; – перечень профессий рабочих (должностей служащих) для 	<ul style="list-style-type: none"> – членам совета представить предложения профессий рабочих (должностей служащих) для разработки ПС; – членам совета представить предложения по объединению специальностей и должностей в единую рамку ПС, для их

№	Отраслевой совет ТиПО	Кол. засед.	Вопросы заседаний	Принятые решения
			разработки ПС;	разработки;
7	Туризм	1	<ul style="list-style-type: none"> – подготовка кадров в у/заведениях ТиПО и повышение качества подготовки специалистов для экскурсионного обслуживания; – системы сертификации в сфере туризма; – научный подход к туристскому образованию; 	<ul style="list-style-type: none"> – определить перечень вопросов по совершенствованию подготовки туристских кадров для обсуждения на заседаниях Совета по туризму при Правительстве РК; – внести предложения для повышения уровня квалификации ППС;
	ИТОГО:	8	заседаний	

В 2012 г. 7-ю отраслевыми советами проведены по 1-2 заседания, 8 советов не представили протоколы заседаний. Ряд заседаний был проведен в виде рабочих встреч и совещаний. Вопросы заседаний - разработка ОРК, ПС, обновление перечня профессий, содержание образования при подготовке специалистов для отрасли и т.п., направлены на достижение основной цели деятельности региональных советов - содействие развитию трудовых ресурсов и координация работы по обеспечению кадрами отраслей экономики.

В протоколах заседаний советов не указывается количество присутствующих, список участников отсутствует. Отдельные решения советов подменяют функции структурных подразделений министерств.

Вопросы заседаний отраслевых советов:

- ревизия профессиональных учебных программ аграрных специальностей ВПО и ТИПО;
- расширение квоты аграрных специальностей по стипендии «Болашак»;
- внедрение независимой оценки квалификации в горно-металлургической отрасли в пилотном режиме;
- квалификационные требования по востребованным специальностям;
- программы подготовки управленческих кадров предприятий сырьевого сектора Германия – Казахстан;
- правила подтверждения квалификаций;
- разработка и утверждение ОРК
- перечень профессий рабочих машиностроительной отрасли;
- перечень профессий рабочих для разработки ПС;
- системы сертификации в сфере туризма;
- применение научного подхода к туристскому образованию.

Актуальные вопросы по разработке ОРК, ПС, реализации независимой сертификации и согласованию учебных программ в отрасли обсуждались на заседаниях отраслевых советов машиностроительной, туристической отрасли, легкой промышленности, стройиндустрии и агропромышленного комплекса.

Принятые решения отраслевых советов:

- представить наиболее часто применяемые на практике темы в сельском хозяйстве и ОРК (знания, навыки, компетенции);
- проводить мониторинг трудоустройства выпускников учебных заведений по аграрным специальностям;
- поддержать и содействовать АГМП в создании независимого центра по сертификации персонала ГМК;
- ускорить принятие Правил подтверждения квалификации специалистов;

- членам совета, организациям и предприятиям представить предложения к проекту Правил подтверждения квалификации;
- одобрить перечень профессий рабочих и должностей для разработки профессиональных стандартов до 2020 г. в сфере стройиндустрии и производства строительных материалов;
- доработать проект ОРК с учетом, что она должна регламентировать требования к инженерному и техническому персоналу, отражать необходимые компетенции, содержать механизмы регулирования спроса и предложения на квалификации специалистов;
- провести анализ существующего спроса (список профессий) на рынке труда рабочих и служащих машиностроительной отрасли;
- членам совета представить предложения профессий рабочих (должностей служащих) для разработки ПС;
- внести предложения для повышения уровня квалификации ППС.

Решения советов, направленные на анализ необходимых компетенций, мониторинг трудоустройства, создание центров сертификации, разработку правил подтверждения квалификации, разработку ОРК, определения перечня профессий для разработки ПС, - соответствуют основным задачам деятельности отраслевых советов по развитию ТиПО и подготовки кадров. Мероприятия по реализации принятых решений требуют обязательного участия экспертов. Качество работы советов может быть улучшено, если деятельность советов будет сопровождаться профессиональными экспертами.

Таблица 8

Результаты анкетирования членов отраслевых советов

№	Затруднения в деятельности совета	Ср. балл
1	построение функциональной модели деятельности совета	1,6
2	построение необходимой инфраструктуры и модели функционального взаимодействия совета с другими субъектами ТиПО	1,6
3	построение механизма мотивированного взаимодействия предприятий, учебных заведений, профсоюзов и учащихся	1,4
4	определение потребностей и формирование заказа на подготовку профессиональных кадров	1,4
5	разработка профессиональных стандартов	1,2
6	понимание рыночного механизма финансового обеспечения взаимодействия субъектов ТиПО	1,1
7	экспертно-методологическое обеспечение работы советов	1,1
8	понимание связи Национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов	1,1
9	понимание связи Национальной системы квалификаций с решением проблем занятости, трудоустройства, импортозамещения, обеспечения конкурентоспособности экономики	1,1
10	понимание механизма работы Центров подтверждения и присвоения квалификаций	1,0
11	обеспечение ответственного отношения членов совета к функциональным обязанностям	0,9
12	понимание личностных и профессиональных компетенций	0,8
13	понимание требований Национальной рамки квалификаций	0,8
14	понимание назначения и определение состава функций совета, распределение обязанностей	0,7
15	различение профессиональных и образовательных стандартов	0,7
16	определение тенденций в развитии рынка труда	0,5

В анкетировании приняли участие 33 члена отраслевых советов.

Наиболее значимые затруднения в деятельности советов (в диапазоне 1,4- 1,6 баллов), отмеченные респондентами:

- построение **функциональной модели** деятельности совета;
- построение необходимой инфраструктуры и **модели функционального взаимодействия** совета с другими субъектами ТиПО;
- построение **механизма мотивированного взаимодействия** предприятий, учебных заведений, профсоюзов и учащихся;
- **определение потребностей и формирование заказа** на подготовку профессиональных кадров.

По результатам анализа сведений о деятельности, протоколов заседаний и анкетирования членов отраслевых советов определены советы, которые обеспечивают реализацию мероприятий развития ТиПО и подготовки кадров, следующих отраслей:

1. Машиностроительная;
2. Агропромышленный комплекс
3. Стройиндустрия.

Низкий уровень работы демонстрируют советы следующих отраслей:

1. Горно-металлургическая;
2. Электроэнергетика и угольная промышленность;
3. Гражданская авиация;
4. Автодорожная;
5. Автомобильный транспорт;
6. Туризм.

Выводы:

1. В советах большей частью представлены управленцы и эксперты министерств (45 %), лишь один представитель профсоюзов работников включен в состав совета машиностроительной отрасли.

2. Членами советов выделены затруднения в построении функциональных моделей деятельности совета и взаимодействия совета с другими субъектами ТиПО, и определении потребностей и формирование заказа на подготовку профессиональных кадров.

3. Рабочие органы советов выполняют функции технических секретарей по составлению повесток дня заседаний, приглашения членов советов и оформление протоколов заседаний.

4. Функция отраслевого совета не достаточно проявлена для сотрудников министерств, рассматривается ими как дублирование некоторых функций министерства.

5. Предлагается конкретизировать функции отраслевых советов, выделить два этапа аналитический (рабочий орган) и согласовательный (заседание совета). Рассмотреть дополнительно такие функции для аналитического этапа, как проведение исследований на предмет баланса спроса и предложений квалификаций и компетентностей специалистов на рынке труда, выявления типовых затруднений предприятий, субъектов малого, среднего и большого бизнеса, формирование соответствующих заказов Национальному и региональным советам по ТиПО, МОН РК, проведение экспертизы и оценки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

6. Разработать и согласовать механизм взаимодействия с региональными советами по ТиПО, научными, консалтинговыми организациями, университетами, госорганами.

1.5 Межотраслевой план мероприятий по обеспечению экономики квалифицированными кадрами на 2011 - 2014 гг.

Межотраслевой план мероприятий по обеспечению экономики квалифицированными кадрами на 2011-2014 гг. утвержден распоряжением Премьер-министра Республики Казахстан в апреле 2011 г.

Мероприятия из межотраслевого плана:

- *Организационные:*
 - создание Национального совета ТиПО;
 - создание отраслевых советов по машиностроительной, горно-металлургической, легкой промышленности, электроэнергетике, химической отраслям, строительной индустрии, нефтегазовой отрасли.
- *Администрирование прогнозной потребности в кадрах:*
 - внесение предложений по разработке и утверждению форм представления сведений о текущей и прогнозной потребностях в кадрах для формирования базы данных;
 - представление данных о текущей, прогнозной потребности в кадрах;
 - обработка и включение в базу данных сведений;
 - разработка порядка прогнозирования потребности экономики в кадрах.
- *Обновление содержания ТиПО:*
 - определение порядка разработки, пересмотра, апробации, применения, структуры профессионального стандарта;
 - организация разработки профессиональных стандартов должностей работников различных видов экономической деятельности;
 - согласование проектов профессиональных стандартов с отраслевыми объединениями работодателей;
 - утверждение профессиональных стандартов;
 - регистрация профессиональных стандартов;
 - разработка государственных общеобязательных стандартов по специальностям ТиПО в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
 - внедрение системы сертификации квалификации специалистов по всем отраслям;
- *Разработка механизмов финансирования на основе ГЧП:*
 - разработка методики целевой подготовки кадров для предприятий с учетом софинансирования предприятиями, порядка направления обучающихся и трудоустройства;
 - определение перечня предприятий, имеющих потребность в кадрах, в разрезе районов (области, города) и отраслей с указанием специальностей и квалификации;

- определение потребности работодателей в подготовке кадров технического и обслуживающего труда по техническим специальностям и квалификациям;
- определение перечня специальностей и квалификаций для включения в план целевой подготовки;
- обеспечение подписания соглашений между акиматом и предприятиями по организации подготовки кадров;
 - *Внедрение корпоративной формы управления учебными заведениями ТУПО:*
- выработка предложений по механизмам управления межрегиональными центрами по подготовке и переподготовке кадров с работодателями нефтегазовой, энергетической отраслей.

На рисунке 8 представлена организационная схема действий, предусмотренная межотраслевым планом обеспечения экономики квалифицированными кадрами на 2011-2014 гг.

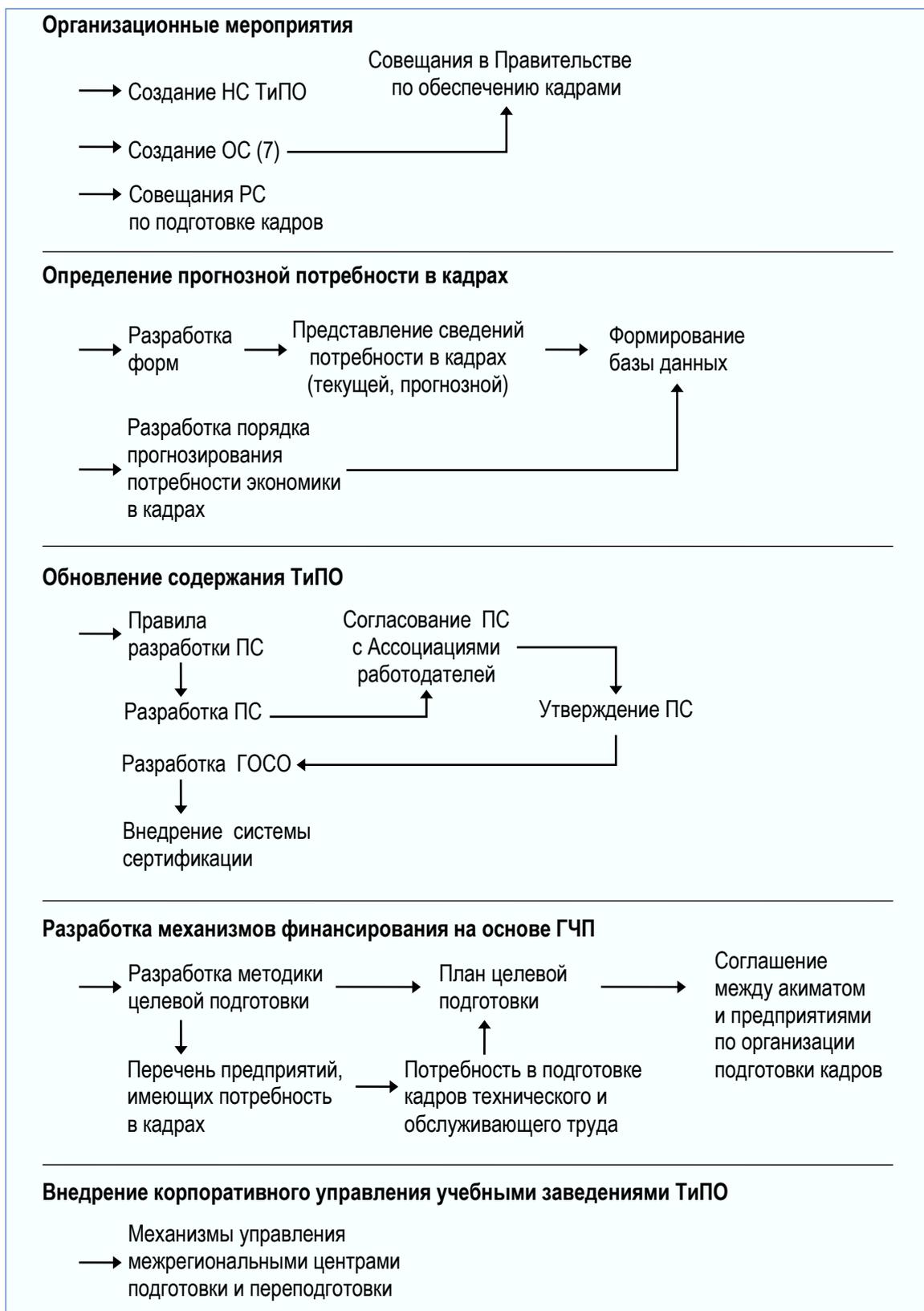


Рисунок 9 - Организационная схема действий, предусмотренная межотраслевым планом обеспечения экономики квалифицированными кадрами на 2011-2014 гг.

1.6 Рекомендации по обеспечению взаимодействия отраслевых и региональных советов

Рекомендации одобрены на заседании Рабочей группы Национального совета ТиПО 24 августа 2011 г.

Взаимодействие региональных советов и предприятий:

1. региональный совет запрашивает у предприятий текущую потребность в подготовке кадров для определения объема и формирования госзаказа;

2. предприятия представляют информацию региональному совету о потребности в кадрах с указанием Перечня специальностей;

3. управление образования представляет Список учебных заведений и учебных центров с указанием Перечня специальностей в них;

4. региональный совет рассматривает возможность включения заявлений в план подготовки кадров за счет средств местного бюджета и вносит предложения по размещению госзаказа в акимат и для согласования - в отраслевой совет;

5. региональный совет координирует работу по развитию партнерства в регионе, заключению и исполнению договоров на организацию подготовки кадров (согласование учебных планов, программ практики) между предприятиями, управлением образования и учебными заведениями;

6. региональный совет рассматривает План мероприятий по обеспечению квалифицированными кадрами экономики региона.

На рисунке 4 представлена организационная схема действий, предусмотренная внесенными рекомендациями.

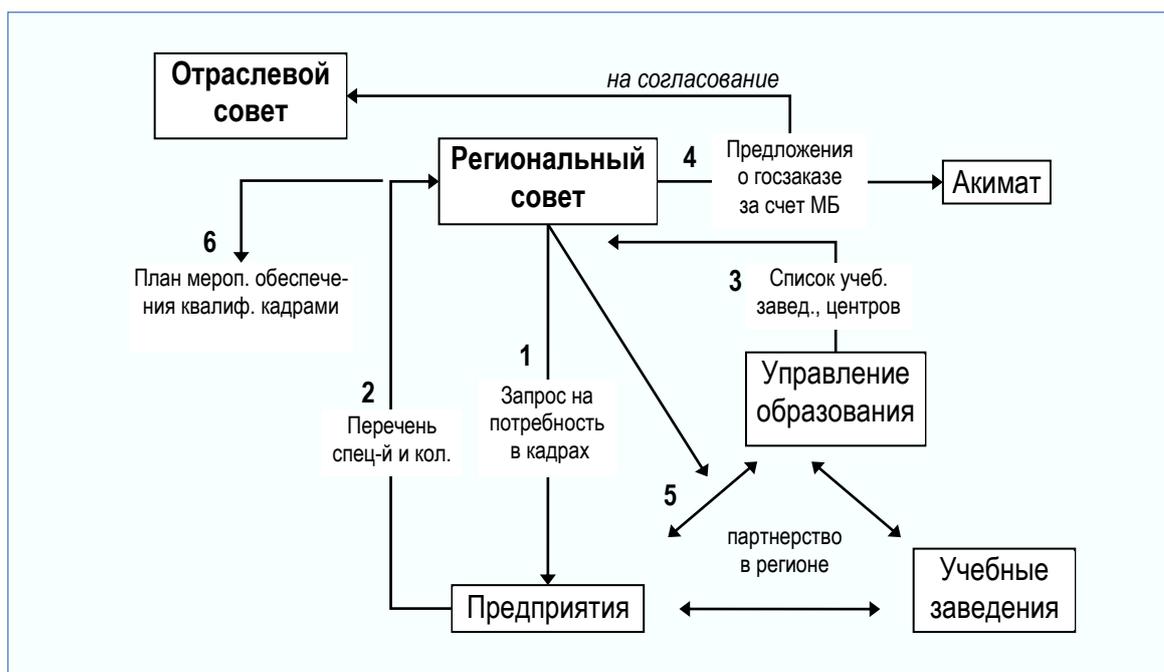


Рисунок 10 - Организационная схема взаимодействия совета с предприятиями

Взаимодействие отраслевых, региональных советов и национальных компаний (рисунок 5):

1. отраслевой совет осуществляет сбор сведений о потребности в кадрах у предприятий отрасли и региональных советов;
2. отраслевой совет формирует предложения к плану подготовки кадров за счет средств местного бюджета и представляет региональному совету согласованный план;
3. отраслевой совет совместно с Национальными компаниями определяет перечень требований к квалификации к специалистам к конкретному рабочему месту;
4. отраслевой совет разрабатывает план мероприятий по организации разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов и вносит предложение в соответствующий государственный орган о предполагаемых источниках финансирования;
5. отраслевой совет вносит предложения к социальным программам развития предприятий в Национальный совет.

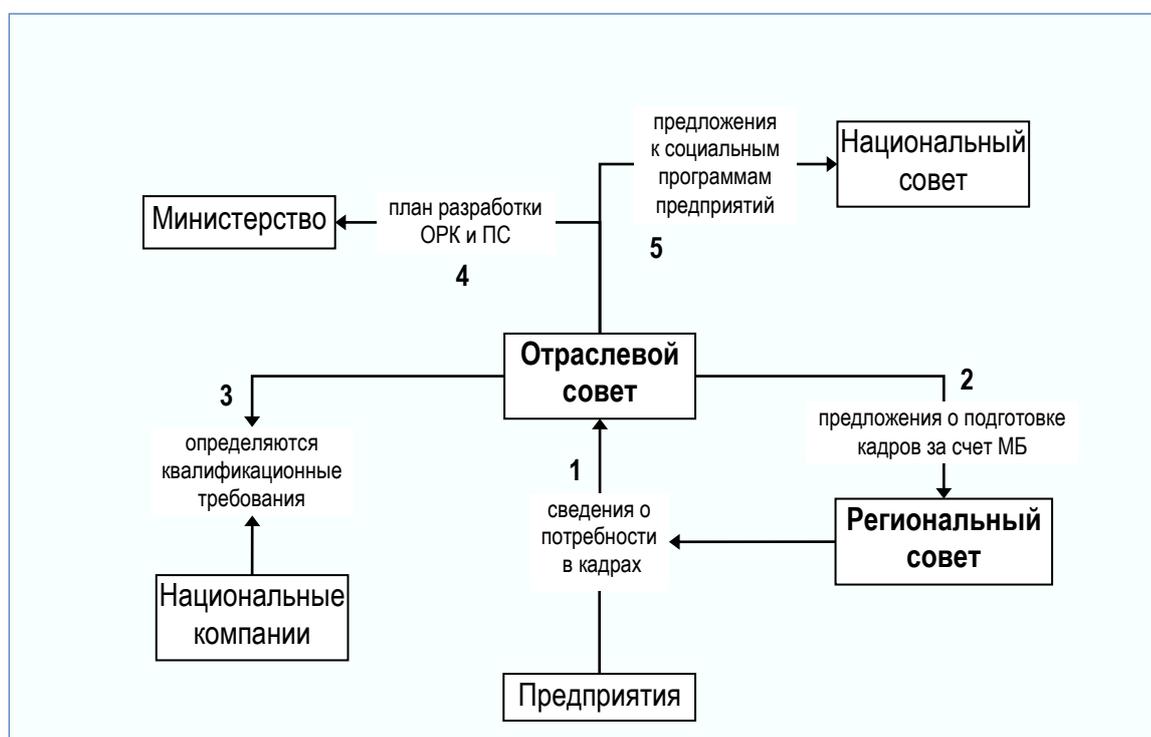


Рисунок 11 - Организационная схема взаимодействия отраслевых, региональных советов и национальных компаний

Выводы:

1. Мероприятия Межотраслевого плана мероприятий по обеспечению экономики квалифицированными кадрами и Рекомендации по обеспечению взаимодействия отраслевых и региональных советов не предусматривают

проведения системных аналитических исследований, выявления и иерархизации затруднений всех субъектов ТиПО, постановку проблем.

2. В плане и рекомендациях не предусмотрены мероприятия, направленные на решение следующих ключевых проблем:

- несогласованность понятийно-категориального аппарата системы ТиПО;

- отсутствие концепций становления, функционирования и развития конкурентоспособной системы ТиПО;

- недостаточная подготовленность членов советов к совместной аналитической работе и согласованию точек зрения.

3. В плане и рекомендациях использованы формально-организационный и количественный подходы к системе ТиПО в ущерб содержательно-функциональному и качественно-количественному. Есть опасение переноса этих подходов на уровень Национального, региональных и отраслевых советов по развитию системы ТиПО.

4. Потребность региона в профессиональных кадрах формируется по заявкам предприятий. Необходимо использовать результаты независимых маркетинговых исследований и оценки рынка труда в регионе и стране.

5. Предметы взаимодействия советов с предприятиями и учебными заведениями: количество и профиль специалистов в регионе, специальности учебных заведений, местный бюджет для оплаты обучения по требуемым специальностям. Преобладает количественный подход над качественным, формальный, организационный над функциональным, деятельностным.

6. Обратить внимание на повышение квалификации членов советов в области аналитической и экспертной работы, на проведение соответствующих квалификационных процедур.

1.7 Выводы и замечания зарубежных экспертов о деятельности советов

Замечания и выводы сделаны в результате реализации проекта «Поддержка ТиПО в РК» в 2011-12 гг. (GIZ, GOPA).

Апрель 2011 г.:

- отраслевой совет не функционирует должным образом;
- статус и уровень заработной платы преподавателей в системе ТиПО делают данную работу непривлекательной для опытных высококвалифицированных работников, которые желают получить более спокойную работу к концу трудовой деятельности;

- работодатели скептически относятся к возможности и стремлению сектора ТиПО обеспечить квалифицированную рабочую силу в соответствии с потребностями рынка;

Май 2011 г.:

- члены НС ТиПО в основном являются высокопоставленными госслужащими, и не имеют возможности регулярно участвовать в аналитической, проектной деятельности, работе комитетов и комиссий;

– рабочие комиссии и группы НС ТиПО, часто не имеют возможности принимать участие в обучении, проводимом зарубежными экспертами, для организации обучения затрачено больше усилий, чем предполагалось, по причине бюрократических барьеров;

– затруднения в различном толковании терминологии.

Июнь 2011 г.:

– идея отраслевой рамки квалификаций (ОКР) членам Советов до конца не ясна. 2 органа в нефтегазовом секторе создали проектные модели, которые они назвали ОКР. Однако, они не согласованы ни с методологией, ни с содержанием. Обе структуры имеют цель стать моделью для дальнейшего национального развития и рассчитывают на государственную поддержку. Одна имеет преимущества перед другой, благодаря «Атамекену», хотя причины этого не ясны. Обе модели представляют ценность, однако продуктивное сближение двух сторон не входит в цели проекта. Результат разработки больше похож на то, что в Великобритании назвали бы «профессиональная карта», а не квалификационная рамка;

– существует множество важных отличий в использовании терминов в Казахстане и документах Европейской комиссии, таких как «квалификация» и др.;

– различное понимание ключевых концепций и вопросов при взаимодействии эксперта с бенефициаром;

– сложности в получении доступа к рамке и стандартам, разработанным в нефтегазовом секторе;

– работодатели скептически относятся к работе советов;

– 3 местных эксперта по работе над ОКР не имели отношения к отрасли;

– в пределах рабочей группы «Сертификация» и во внешнем взаимодействии различное понимание терминов ТиПО создает неопределенность и недоразумения настолько, что некоторые термины в прямом переводе на русский язык имеют другое значение;

– не существует общего мнения, что и кто подлежит аккредитации и относительно чего нужно обеспечивать качество в системе ТиПО;

– понимание ключевых понятий и проблем, а также интересов заинтересованных лиц смешано - проблемы терминологии и понятийного несоответствия.

Август 2011 г.:

– отраслевые советы созданы в соответствии с структурой, принятой в Великобритании, по сферами экономической деятельности вместо деления по основным группам видов деятельности. Вследствие чего, большое количество профессий, таких как бухгалтера, электрики, сварщики и пр. попадают под юрисдикцию двух или более советов;

– рекомендовано, чтобы члены советов назначались организациями и только потом утверждались правительством и акиматами. Это обеспечит

представительство самых важных сторон и интересов, а также то, что представители подотчетны тем, кого они представляют, а не правительству;

- недостаточность навыков и ресурсов для вычленения нужной информации в нужном формате и проведения полных исследований с целью получения более точной картины текущего и будущего состояния рынка труда для разных квалификаций. Рекомендуется, чтобы региональная информационная система рынка труда была разработана на основе существующей статистики, административных записей и простых интернет-исследований для компаний и выпускников. Работники акимата, управления образованием и РНМЦ, обеспечивающие работу советов, должны быть обучены, указанным навыкам, использованию и поддержке данной системы;

- рекомендуется, чтобы число членов совета не превышало 25 чел. и присутствовали 3 стороны по 1/3 представителей;

- председатель совета должен иметь посредническую роль, а не главенствующую. Советы имеют только консультативные полномочия, их влияние будет зависеть во многом от их способности принимать решения и рекомендации совместно;

- как правило, председатель совета является представителем правительства. Рекомендовано, чтобы председатель и его заместитель избирались из членов совета самими членами;

- в соответствии с правилами, каждый член совета оплачивает все расходы, связанные с работой в совете; это создает проблемы для представителей частного сектора, которые не являются жителями данного города, где проводится совещание совета. Рекомендуется, чтобы членам советов компенсировали транспортные расходы и суточные согласно нормам для государственных служащих;

- советы как совещательные органы с неуккомплектованным штатом не могут отвечать за внедрение, они отвечают только за рекомендации по приоритетам стратегии и планам ТиПО, за мониторинг прогресса и оценку результатов, полученных в соответствии с их рекомендациями и решениями. Для выполнения этой задачи им необходимо иметь квалифицированный секретариат, который обеспечит их документацией и информацией. Эти секретариаты должны быть созданы и обучены как независимые подразделения;

Сентябрь 2011 г.:

- отсутствие одинакового понимания роли и функций советов;
- нет общего мнения, как обеспечить высокое качество обучения и конкурентоспособность выпускников ТиПО;

- неоднозначное толкование терминологии;

- низкий уровень посещаемости обучающих семинаров членами советов, вместо них присутствовали представители учебных заведений. На обучении не бывает членов отраслевых советов.

1.8 Недостатки в существующей системе ТиПО РК

Недостаточный уровень качества образовательных услуг, предоставляемых учебными заведениями технического и профессионального образования обуславливается многими факторами. Приведем основные причины.

Рынок труда:

- уровень навыков выпускников не соответствует требованиям работодателей; одна из причин – повышение требований к навыкам работников в связи с усложнением технологий, ростом конкуренции;

- недостаточность базовых навыков выпускников учреждений ТиПО: работать индивидуально, распределять время, устно и письменно общаться, делать анализ ситуации, решать практические задачи;

Методическое обеспечение:

- отсутствует систематизированная база данных о типовых ситуациях профессиональной деятельности и рыночного взаимодействия (по отраслям и регионам);

- существующие стандарты образования не предполагают преодоление субъектами типовых затруднений, возникающих в условиях подвижных рыночных ситуаций, раскрытие способностей к адекватному самоопределению, самоорганизации и самообразованию;

- отсутствуют механизмы формирования общепрофессиональных конкурентных компетенций (предпринимательских, педагогических, управленческих, экономических, инженерных и др.);

- отсутствуют критерии и методики диагностики и оценки профессиональных компетенций (знаний и способностей);

- отсутствие четкой преемственности образовательных программ разного уровня, в том числе профессионального образования;

- отсутствие методики оценки базовых и профессиональных компетенций;

- жесткие требования государственных общеобязательных стандартов образования ограничивает гибкость учебных заведений и преподавателей оперативно реагировать на изменения на рынке труда;

- морально устаревшие педагогические технологии, ориентированные на запоминание, воспроизводство знаний, не стимулирующие развитие самостоятельности, эвристических качеств, навыков коммуникации;

- дефицит наглядных пособий, современной учебной литературы, особенно по специальным дисциплинам на государственном языке.

Содержание образования:

- преобладание теоретической подготовки;

- доминирование внешнего информирования над внутренней самостоятельной аналитической работой учащихся;

- избыточно теоретизированное, абстрактное содержание учебных программ;

- содержание образовательных программ не соответствует требованиям рынка средств производства и рынка труда, запросам работодателей;
- содержание образования не соответствует запросам учащихся, желающих получить не только прикладные знания и навыки, но и фундаментальные, универсальные;

Управление образованием:

- отсутствуют маркетинговые исследования и информация о реальном положении дел в экономике, о спросе на профессиональные кадры;
- отсутствуют схемы межпрофессионального, регионально-отраслевого взаимодействия и кооперации субъектов с целью предприятиями создания конкурентоспособной продукции;
- отсутствуют действенные стратегии развития;
- в учебных заведениях сохраняется устойчивая тенденция старения преподавательского состава, отток квалифицированных и перспективных преподавателей в сферу коммерции или на предприятия.
- низкий уровень оплаты труда педагогических работников;
- нет системного подхода в анализе и распространении положительного опыта педагогических работников;
- отсутствуют устойчивые связи учреждений ТиПО с заказчиками и клиентами образовательных услуг;
- учебные заведения ведут замкнутый образ деятельности, обусловленный ограниченными возможностями преподавателей и учебно-материальной базы.

Материально-техническое обеспечение:

- лабораторно-технологическая база учебных заведений не соответствует требованиям подготовки конкурентоспособных специалистов;
- отдельные учебные заведения работают с использованием списанного, морально и физически устаревшего лабораторного оборудования.

Финансирование образования:

- существующая система финансирования ограничивает инициативу и освоение инноваций профессиональными школами (лицеями), не предоставляет гибкости в использовании финансов с целью адаптации к меняющимся условиям; средства от оказания платных услуг не могут быть использованы для развития учебных заведений.
- нормативные правовые рамки ограничивают стимулы для бизнес-структур предоставлять финансовую, спонсорскую помощь учебным заведениям;
- средства, выделяемые на техническое и профессиональное образование, значительно ниже выделяемых в других странах со средним уровнем дохода.

Инфраструктура образования:

- низкий уровень социального партнерства из-за недостатка сервисных вспомогательных структур на местном уровне;

- не согласованы функции и формы взаимодействия местных и республиканских органов управления, общественных организаций, учебных заведений и предприятий бизнеса;

- нет действенного механизма регионально-отраслевого взаимодействия субъектов относительно проблем ТиПО, формирования соответствующего заказа на образование;

- отсутствие нормативной правовой базы по обязательствам бизнеса в профессиональном обучении персонала.

2 Анализ деятельности организаций ТиПО в ведущих странах Европы

2.1 Определение потребности в кадрах и формирование заказа на их подготовку

В Германии региональный или отраслевой заказ в собственном смысле слова не существует. Выбор профессии свободен, и предприятия могут самостоятельно решать обучать или нет. Однако, каждое предприятие заинтересовано иметь хороших специалистов. В связи с тем, что предприятия являются членами палат, палаты поддерживают предприятия и проводят различные мероприятия по обеспечению предприятий такими специалистами. Сотрудники палат 2 раза в год проводят анкетирование работодателей для составления аналитического отчета и ситуации на рынке труда в районе.

Для профессионального образования по профессиям в соответствии с Положением о ремеслах **компетентным органом** является ремесленная палата, по неремесленным производственным профессиям - торгово-промышленная палата, и т.д. Если для отдельных профессиональных областей не существует палат, компетентные органы назначаются федеральной землей (рисунок 12).

Палаты выполняют обе функции: как региональную, так и отраслевую. Отраслевая функция в Германии представлена также профессиональными ассоциациями. Профессиональные ассоциации являются объединениями предприятий одной профессии.

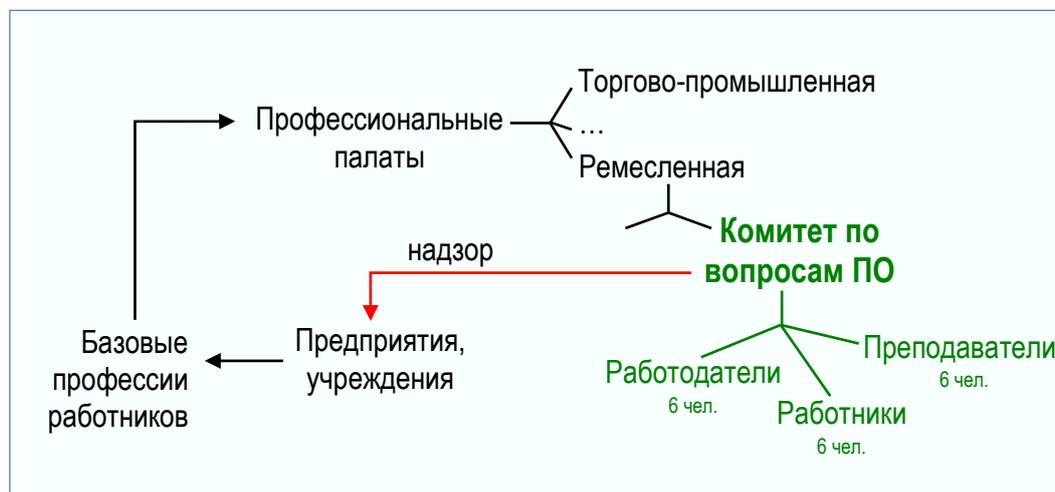


Рисунок 12 – Функция и состав Комитета ПО при профессиональных палатах

Палата осуществляет надзор за организацией и проведением подготовки к профессиональному обучению, профессионального обучения и профессиональной переподготовки. Учреждает комитет (совет) по вопросам профессионального образования из 6-ти уполномоченных представителей от работодателей, шесть уполномоченных представителей от работников, шесть преподавателей профессиональных школ сроком не более чем на четыре

года. Деятельность комитета направлена на постоянное повышение качества профессионального образования.

Земельный комитет ПО и Комитет ПО палаты составляют основу модели организации профессионального образования в Германии на региональном уровне (рисунок 13).

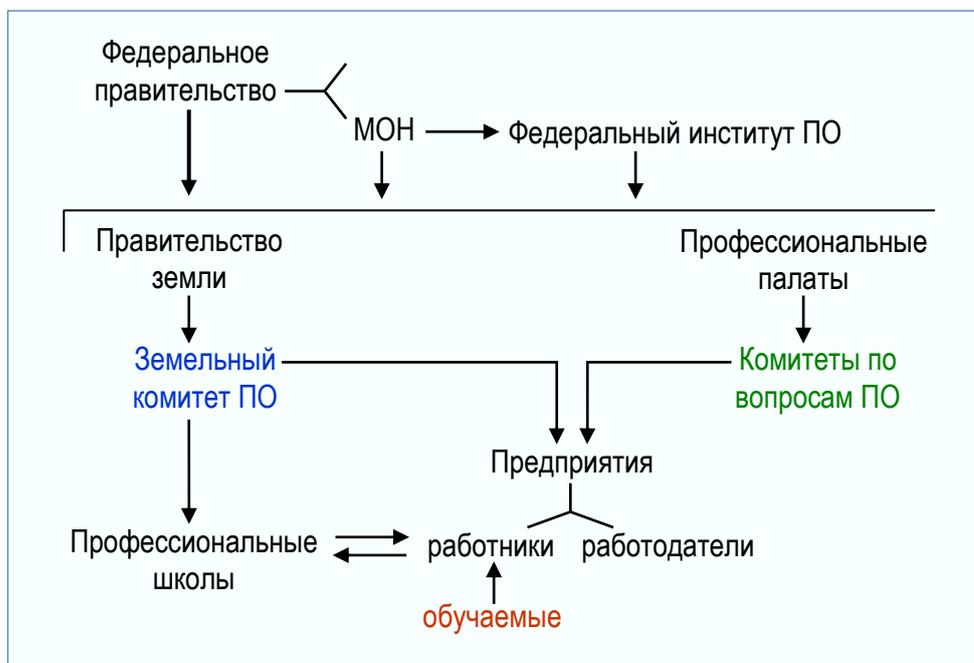


Рисунок 13 – Модель организации профессионального образования в Германии

Положение о специальности является аналогом профессионального стандарта, а учебные программы выполняют роль образовательных стандартов.

Отдельные профессии постоянно проверяются работодателями, наемными работниками и их заинтересованными союзами на актуальность и важность и, при необходимости, реформируются. Это происходит с согласия между государством, федеральными землями, профсоюзами и, разумеется, работодателями. Так, между 1996 и 2011 годами, были модернизированы 230 признанных профессий и разработаны 82 совершенно новые. В 2012 г. в Германии существует 345 признанных профессий. Перечень этих профессий со списком требуемых знаний, практических навыков и особых требований, с подробным их описанием можно получить в Интернете (www.berufenet.de).

Правовые отношения между учащимся и предприятием в профессиональном обучении оформляются в договоре (рисунок 14).

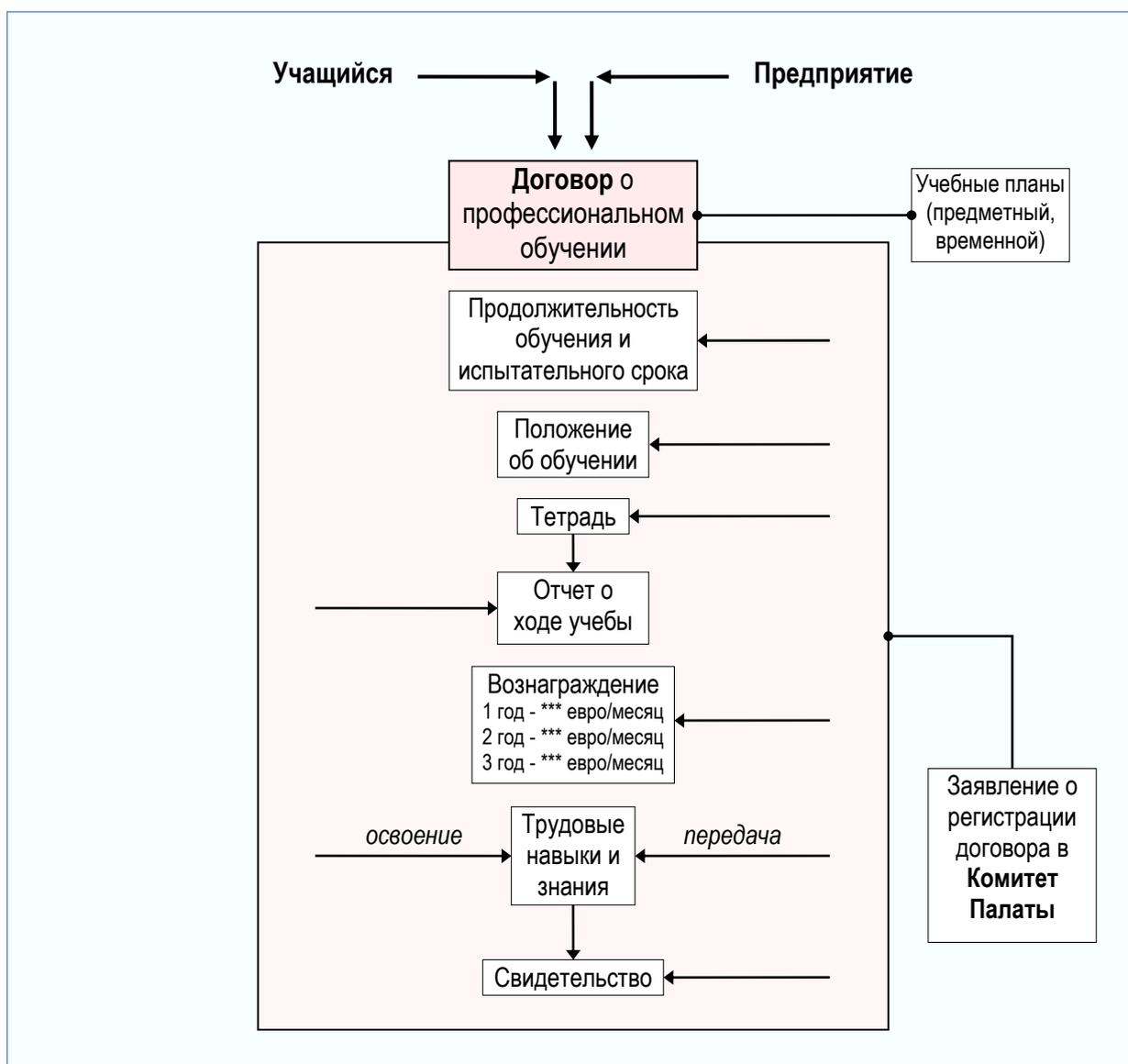


Рисунок 14 - Модель правовых отношений по договору на профессиональное обучение

По итогам обучения работодатель не обязан принимать учащегося на работу. Среднее распределение выпускников по результатам обучения:

- 60 % - остаются работать по специальности;
- 10 % - продолжают обучение в вузе;
- 5-10 % - меняют профессию;
- 20 % - остаются без работы.

В **Нидерландах** Ассоциация из 17 Национальных советов по экспертизе, называемая «Коло» представляет интересы входящих в него структур на региональном, национальном и международном уровнях. Стимулирует сотрудничество между входящими в организацию структурами.

Деятельность «Коло» и входящих в его состав организаций включает:

- Изучение рынка труда;

- Разработка структуры квалификаций;
- Проведение профессионально-производственной практики;
- Проведение экзаменов;
- Руководство профессиональной карьерой;
- Платформа EVC – оценка уже имеющегося образования;
- Международная оценка дипломов.

Текущую деятельность Коло обеспечивает **секретариат**. Заявки от предприятий на работников по необходимым профессиям и уровням квалификации сводятся в единую базу данных на портале. Это позволяет в любой момент времени видеть актуальные данные по востребованным профессиям по всей стране и разрезе регионов, городов и т.д., и формировать заказ для учебных заведений и центров.

Пять стандартов качества структуры квалификаций «Коло»:

1. Признание рынком труда и образовательными учреждениями;
2. Пригодность для разработки учебных программ и экзаменов;
3. Гибкость – реализация минимальных изменений, не изменяя систему;
4. Устойчивость как минимум на четыре года;
5. Прозрачность – объединение смежных профессий в одном файле.

Некоторые страны привлекают предпринимателей и работников к оценке потребностей. Одним из примеров является **Норвегия**, в которой отмечаются высокие уровни квалификации взрослых и участия в обучении на протяжении всей жизни, а также имеется большой опыт признания профессиональной компетентности, приобретенной вне системы формального образования. В рамках более широкого процесса реформ были введены *карточки профессиональной компетентности*, предназначенные для того, чтобы помочь отдельным людям оценить уровень своей квалификации.

Работодатель заполняет и подписывает документ, содержащий такую оценку. Затем он используется работниками для определения потребностей в обучении и надлежащих учебных заведений, а работодателями как источник информации о профессиональной квалификации людей, ищущих работу.

Во **Франции** прогнозирование рабочей силы осуществляется в режиме «пятилетних планов» Комиссией по рабочей силе. В **США** разработкой кадровых прогнозов занимается Бюро статистики труда. Прогнозы с горизонтом 10 - 15 лет уточняются каждые два года и являются частью среднесрочной программы управления экономическим ростом и занятостью.

Выводы:

1. Созданные в соответствии с различными профессиями палаты выполняют **функции маркетинга** в соответствующей сфере деятельности и **определяют содержание заказа** на профессиональное образование.

2. Федеральный институт профессионального образования (г. Бонн) выполняет научно-исследовательские работы в области профессиональной подготовки, разрабатывает образовательную политику Федерального правительства.

3. Организация профессионального обучения рассматривается и определяется на региональном, земельном уровне. Профильные палаты земель являются компетентными органами по организации профессионального образования. Они выполняют функции отраслевых советов ТиПО РК на местном уровне.

4. Комитеты при правительствах земель Германии выполняют функции региональных советов ТиПО РК. Их деятельность направлена на постоянное развитие качества профессионального образования. Они имеют равное представительство сторон – работодателей, работников, преподавателей или представителей земельного правительства.

5. Затраты на участие в работе Комитетов и палат участникам компенсируются, что определяет их соответствующую мотивацию к работе.

6. На правительственном уровне однопрофильные палаты различных земель разрабатывают рекомендации и передают их в правительство.

7. Обучение по профессии осуществляется на основании соответствующего Положения об организации профессионального обучения.

8. Учебные центры, занимающиеся профессиональным обучением, сотрудничают и обеспечивают качественное профессиональное обучение.

9. Обучающее предприятие при приеме лиц на работу заключает с ними договоры о профессиональном обучении на предприятии.

10. Межпроизводственные учебные центры рассматриваются в качестве дополнительных мест обучения по дуальной системе. Они компенсируют недостаточность учебных центров предприятий и, пополняя предприятия специалистами, способствуют снижению затрат.

11. Важное значение имеет актуализация и постоянное повышение квалификации преподавателей-мастеров учебных центров, освоение ими новейших научно-технических разработок.

12. В Нидерландах Ассоциация «Коло» и её секретариат обеспечивает постоянный учет потребности в кадрах, используя обширную информационную систему на основе заявок работодателей.

13. В Норвегии оценка потребностей в специалистах осуществляется с использованием *карточки профессиональной компетентности*, которую заполняет и подписывает работодатель. Работниками карточка используется для определения потребностей в обучении.

14. Во Франции Комиссия по рабочей силе прогнозирует потребность в режиме «пятилетних планов».

15. В США кадровые прогнозы разрабатывает Бюро статистики труда с горизонтом 10 - 15 лет и уточняются каждые два года.

2.2 Организация разработки элементов НСК

Организации в **Германии**, ответственные за разработку и издание национальных профессиональных стандартов в соответствии с Национальной и Европейской системой квалификаций:

- *Федеральное правительство*, представленное его отраслевыми министерствами, которые ответственны за цели обучения и содержание стандартов;

- *Министерство образования и науки*, ответственное за руководящие принципы политики профессионального образования; принимает решения о профессиональных стандартах и присваивает им юридическую силу путем издания их в соответствии с Национальной и Европейской системой квалификаций;

- *социальные партнёры – работодатели и профсоюзы*, являющиеся «драйверами» касательно профессиональных стандартов (рисунок 15).

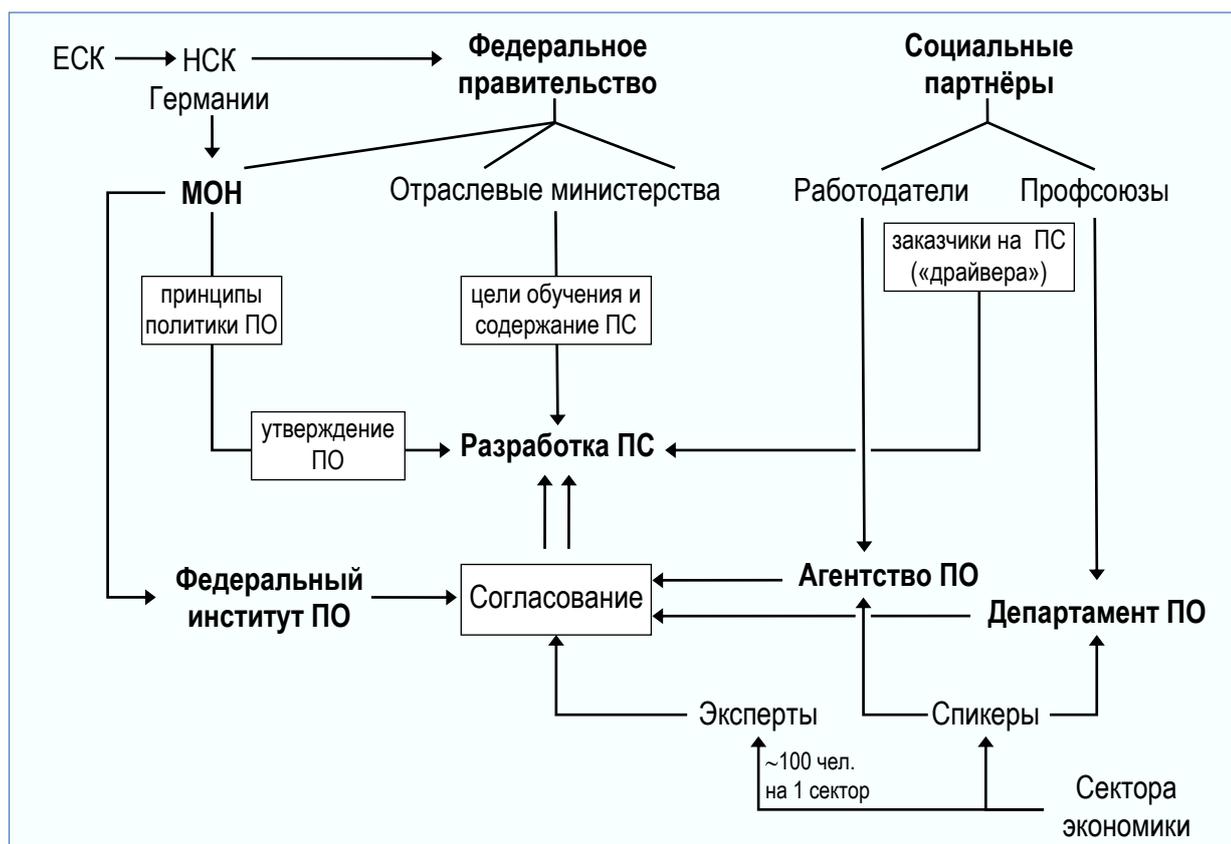


Рисунок 15 - Модель разработки профессиональных стандартов в Германии

Работодатели и профсоюзы имеют около ста экспертов по каждой области, по крайней мере, по одному - два на каждый профессиональный стан-

дарт, которых они могут делегировать в Федеральный институт профессионального образования для разработки, оценивания и модернизации стандарта. Для того чтобы облегчить и ускорить процесс разработки стандартов социальные партнеры определили спикеров для каждого сектора и создали свои собственные организации для сотрудничества с Федеральным институтом профессионального образования:

- от работодателей – Агентство профессионального образования;
- от профсоюзов – Департамент профессионального образования.

Традиционная структура профессиональных стандартов в дуальной системе к середине 90-х годов предлагала три различных типа:

- моно-структурированный стандарт, три года обучения без специализации, типичного для бизнеса и административных профессий;
- профиль-структурированный стандарт, например, механик с различными профессиональными профилями, как автомеханик, индустриальный механик и т.д.;
- двухуровневый структурированный стандарт, первый уровень и квалификация после двух лет, второй уровень и квалификация после 3-х лет обучения, например в строительной промышленности.

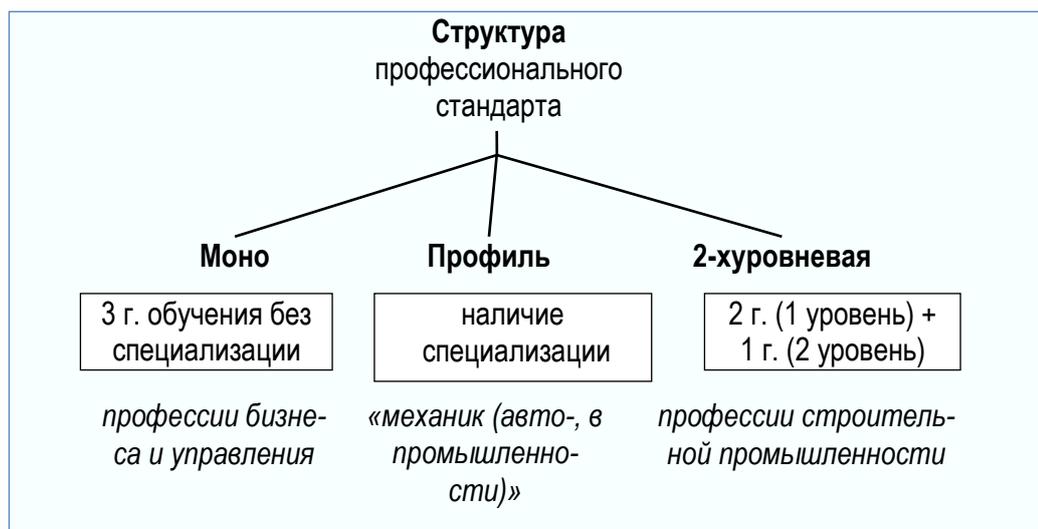


Рисунок 16 - Типы структур профессиональных стандартов

Посредством экзамена на звание мастера определяется, пригоден ли экзаменуемый выполнять на высоком профессиональном уровне и самостоятельно вести работы по соответствующей специальности, а также надлежащим образом обучать учеников по ней. Для этого экзаменуемый должен доказать в 4-х самостоятельных частях экзамена, что он может выполнять все важные виды работ по соответствующей специальности (часть 1), владеет необходимыми для их выполнения теоретическими знаниями (часть 2), производственно-хозяйственными, коммерческими и правовыми знаниями (часть 3), а также необходимыми профессионально-педагогическими знаниями для обучения учеников трудовым навыкам (часть 4).

В **Великобритании** кроме профессиональных стандартов в систему профессионального образования входят:

- сеть отраслевых *квалификационных советов*, которые определяют и прогнозируют знания, умения и компетенции, востребованные в экономике;
- программы профессионального образования и подготовки, охватывающие возрастные группы от 14 лет и старше;
- рамка квалификаций, состоящая из 6-ти уровней и объединяющая все возможные пути образования и профессиональной подготовки;
- автономные колледжи и частные учебные заведения, реализующие программы профессионального обучения и подготовки, тесно сотрудничающие с региональными организациями и местным бизнесом с целью обеспечения соответствия программ подготовки требованиям сферы труда.

Основной структурой, регулирующей и координирующей деятельность по созданию профессиональных стандартов в стране, является *совет по национальным профессиональным стандартам*, членами которого являются представители Агентства по квалификациям и образовательным программам, Шотландского квалификационного агентства, Агентства Уэльса по квалификациям, образовательным программам и оценке, Агентства по развитию отраслевых квалификаций и шесть представителей работодателей. Возглавляет совет один из представителей работодателей (рисунко 23).

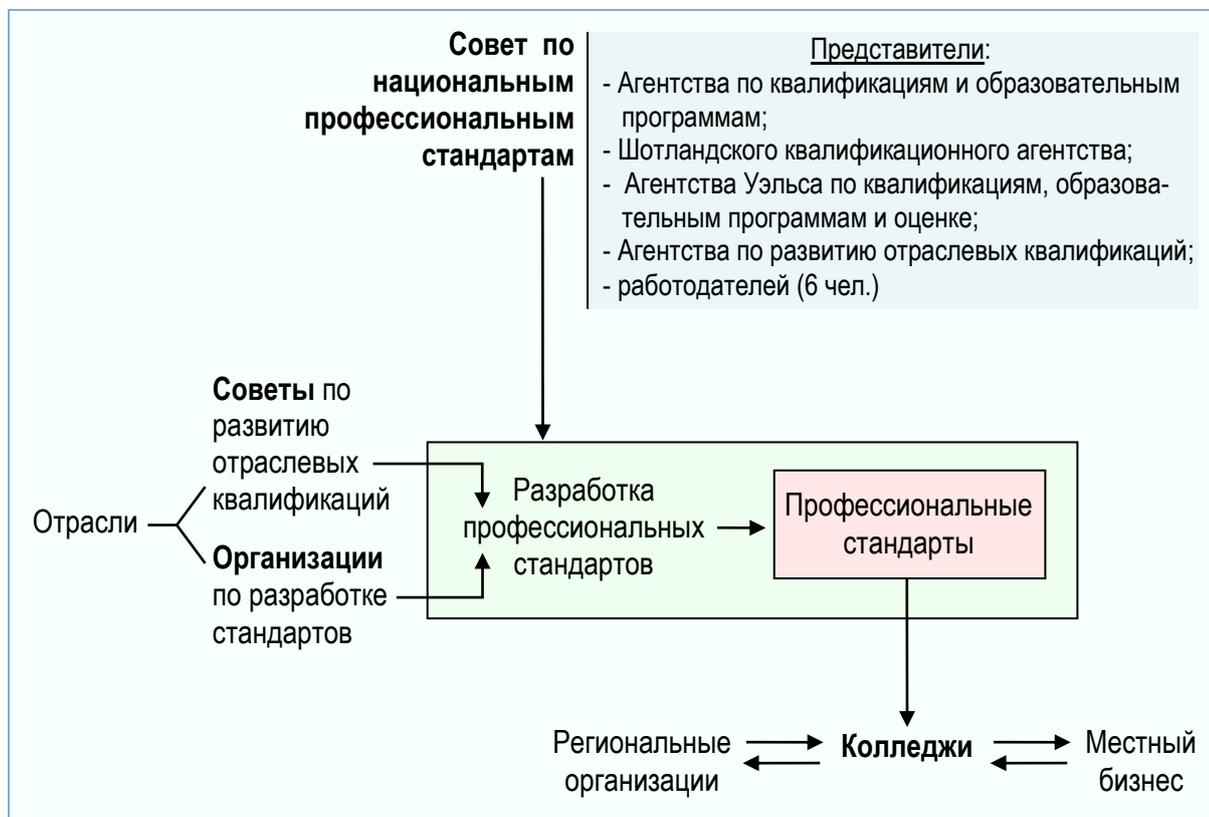


Рисунок 17 - Совет по профессиональным стандартам Великобритании

Непосредственно разработку национальных профессиональных стандартов проводят советы по развитию отраслевых квалификаций, а в тех отраслях, где они еще не созданы, организации по разработке стандартов. Только советы и организации могут участвовать в конкурсах по проектам создания национальных ПС.

Основной структурой, регулирующей и координирующей деятельность по созданию профессиональных стандартов в стране, является Совет по национальным профессиональным стандартам. Для проведения повседневной работы (текущей) по руководству процессом разработки профессиональных стандартов Совет создает Координационную группу.

Совет осуществляет финансирование создания и обновления стандартов на конкурсной основе, следит за ходом выполнения проектов по разработке стандартов и утверждает результаты. Непосредственное утверждение (одобрение) стандарта проводит Координационная группа, которая действует от имени Совета по национальным профессиональным стандартам. Руководство Координационной группой осуществляет Агентство по развитию отраслевых квалификаций. Начиная с 1 апреля 2007 г. все национальные профессиональные стандарты проходят процедуру оценки с использованием Критериев качества.

Советы являются, своего рода, «опекунами» разработанных ими стандартов. Они отвечают за их поддержание и обновление, обеспечивают свободное и бесплатное получение стандартов всеми организациями, присуждающими квалификации, а также учреждениями продолженного и высшего образования, которые используют в своей работе национальные профессиональные стандарты.

В Великобритании профессиональные стандарты разнесены по 14 категориям, объединяющим свыше 50 укрупненных областей профессиональной деятельности.

В Великобритании повышение эффективности и продуктивности трудового населения является одной из приоритетных задач правительства. Для ее реализации образован институт Советов по развитию отраслевых квалификаций. Отраслевые советы не являются государственными учреждениями и полностью состоят из представителей бизнеса. Деятельность советов включает проведение анализа состояния отрасли и определение текущей квалификации и уровня заработной платы сотрудников. Также занимаются разработкой и актуализацией национальных профессиональных стандартов, а также разработкой национальных профессиональных квалификаций. Управляет Отраслевыми советами Комиссия по вопросам занятости и профессиональной подготовки. На сегодняшний день в Великобритании насчитывается 25 Отраслевых советов, охватывающих более 90% населения страны трудоспособного возраста.

Во **Франции** и **Бельгии** существуют два типа профессиональных стандартов, а именно, стандарты, которые описывают трудовую деятельность, подлежащую выполнению держателем квалификации (стандарт деятельности) и разрабатываются структурами, присуждающими квалификации, и стандарты, которые разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий) и которые включены в так называемый Перечень профессий и занятий. При этом стандарт деятельности может соотноситься с одним или несколькими стандартами профессий. Следует подчеркнуть, что важным вопросом при разработке профессиональных стандартов является классификация сферы труда. Как показывает мировая практика, классификация, используемая при разработке профессиональных стандартов, представляет собой условный конструкт. Во Франции насчитывается 17 укрупненных кластеров областей профессиональной деятельности.

В **Испании** выделяется свыше 25 кластеров областей профессиональной деятельности, которые получили название «семьи профессий». Они объединяют более 140 профессий.

В **Германии** понятие компетенции действия связано с понятием профессия, предметно-ориентировано и отражает способность человека действовать адекватно и социально ответственно. Компетенции действия включают в себя: предметную компетенцию, личностную компетенцию, методическую компетенцию и социальную компетенцию. Профессии объединяются в области деятельности, с которыми связаны умения и знания, и таким образом обеспечивается связь различных аспектов компетенции. При подобном целостном понимании компетенции, знание трудовых процессов становится важной частью профессиональной компетенции, а отражение и анализ таких знаний становятся основой при разработке образовательных стандартов. Подобные подходы используются в Швейцарии, Австрии, Дании, где системы профессионального образования реализуют немецкую модель.

При отсутствии профессиональных стандартов (Германия, Дания) работодателей активно привлекают к разработке образовательных стандартов и программ. Таким образом, образовательные стандарты и программы при определенных условиях также могут рассматриваться как носители описаний профессиональных квалификаций, если они включают раздел, посвященный планируемым результатам обучения.

В **Ирландии**, **Финляндии**, **Норвегии**, **Швеции** профессиональные стандарты отдельно не разрабатываются. Квалификации основаны на компетенциях - результатах обучения за счет того, что представители сферы труда активно участвуют в определении и описании результатов обучения, образовательных стандартов и требований к оценке, которые, по сути, отражают требования профессиональных стандартов. Таким образом, в этих странах разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и требований к образовательным стандартам и оценке.

Сертификация - оценка и присуждение квалификаций

Во **Франции**, как и в **Великобритании** и **Нидерландах** квалификации подразделяются на единицы квалификаций, что позволяет сертифицировать частичные квалификации, полученные как в процессе обучения, так и в ходе трудовой деятельности и обучения.

Национальная комиссия по профессиональным сертификатам (CNCP) была создана в январе 2002 г.

Организация преследует три основные задачи:

- создание и управление Национальным перечнем профессиональных квалификаций;
- управление реформированием и модернизацией квалификаций (дипломов и сертификатов) на основании разработок в областях образования и рынка труда;
- разработка рекомендаций для организаций, которые предоставляют профессиональные квалификации, и предоставление информации о взаимосвязях между различными квалификациями

В Национальный перечень профессиональных квалификаций, утвержденный CNCP, будут входить около 15 000 различных квалификаций, включая:

- около 11 000 квалификаций, присваиваемых университетами;
- свыше 700 квалификаций среднего образования, присваиваемых Министерством образования;
- 600 сертификатов, присваиваемых другими министерствами, включая 150 – сертификатов профессиональной компетенции, присваиваемых Министерством занятости с использованием государственного регистра профессиональных профилей, разработанного французской службой занятости профессиональных профилей в качестве стандарта;
- 800 квалификаций, присваиваемых частными организациями, включая – сертификаты о компетенциях, приобретенных на предприятии, присваиваемые Торговой палатой;
- 400 сертификатов профессиональной квалификации.

Наряду с новой системой для VAE по-прежнему большое значение имеет общепринятое понятие независимой оценки компетенций.

Цели независимой оценки компетенций:

- оценить профессиональный и личный опыт;
- выявить и оценить знания и навыки, полученные на рабочем месте, в процессе обучения и жизни в обществе;
- определить потенциал индивидуума;
- соединить и структурировать элементы, чтобы сформировать личный или профессиональный проект;
- помочь индивидуумам управлять своими личными ресурсами и использовать их;
- расставить профессиональные приоритеты;

- сделать возможным максимальное использование личных качеств при выборе карьеры и ее смене.

Общей особенностью французских сертификатов является то, что они определяются квалификацией образования или обучения и соответствующей специализацией. Ряд квалификаций четко связан с организацией, реализующей программы обучения. Так, инженерные дипломы высшего образования выдаются определенными учебными заведениями, которые имеют соответствующую аккредитацию. Таким образом, объем квалификации непосредственно связан с конкретными дипломами или свидетельствами.

В **Германии** нельзя завершить программу обучения, постепенно сертифицируя единицы квалификации. Как известно, немецкая квалификация, присуждаемая в рамках дуальной системы, несет дополнительную социальную, экономическую и культурную функцию: заработная плата и права на социальные пособия и пособия по безработице напрямую связаны с соответствующей квалификацией ПОО.

В **Испании** программы обучения имеют модульную структуру, и модули разработаны с учетом практики профессиональной деятельности. Однако эти модули еще не могут быть сертифицируемы, а, следовательно, и не могут рассматриваться как единицы квалификации.

В **Ирландии** Национальная структура квалификаций состоит из 10 уровней и учитывает все уровни квалификаций, том числе и среднего образования. Каждый уровень имеет собственный индикатор уровня и предусмотрен 1 или более типов сертификатов, каждый из которых имеет определенное описание (дескриптор). Для каждого типа разрабатываются соответствующие сертификаты, что позволит увеличить преемственность системы сертификатов. Система описывает взаимное положение сертификатов.

Уровни и типы дипломов и свидетельств обеспечивают преемственность внутри системы образования и облегчают переход с одной программы на другую в рамках одного уровня, а также на программу более высокого уровня. Индикатор уровня представляет собой результаты обучения, описанные в терминах знаний, умений и компетенций.

В разных странах сложились различные модели и подходы к организации процедуры подтверждения и присвоения квалификации. К примеру, в Корее, Нидерландах, Германии, Великобритании, США подтверждение и присвоение квалификации осуществляют специальные органы. В Корее – Агентство по развитию человеческих ресурсов, в Нидерландах – 17 национальных Центров экспертизы при объединении работодателей, в Германии – промышленные, ремесленные палаты, в Великобритании – Агентство по сертификации и Альянс оценки и квалификаций, а также Шотландское квалификационное агентство.

При этом в Корее, Великобритании, Франции сертификацию проводят государственные органы, в Германии – негосударственные. В Нидерландах, Дании, США – и государственные, и негосударственные.

Ни в одной стране нет требования по сертификации всех сфер. Так, в отдельных странах выделяют регулируемые и не регулируемые профессии. В Германии регулируемых профессий 400, в Корее – 727, Дании – 123.

Выводы:

1. Организации, ответственные за разработку и издание национальных профессиональных стандартов в Германии в соответствии с НСК и ЕСК: *Федеральное правительство*, ответственное за цели обучения и содержание стандартов, представлено отраслевыми министерствами; *Министерство образования и науки*, ответственное за руководящие принципы политики профессионального образования - принимает решения об издании ПС в соответствии с НСК и ЕСК и присваивает им юридическую силу; *социальные партнеры: работодатели и профсоюзы*, являющиеся главными заинтересованными сторонами в дуальной системе, а также «драйверами» ПС; без их согласия федеральное правительство с трудом иницирует, разрабатывает и издает профессиональные стандарты.

2. Работодатели и профсоюзы имеют около ста экспертов по каждой области, по 1-2 человека на каждый профессиональный стандарт; эти эксперты могут быть делегированы в Федеральный институт профессионального образования для разработки, оценивания и модернизации стандартов. Чтобы облегчить и ускорить процесс разработки стандартов социальные партнеры определили спикеров для каждого сектора и создали собственные организации: от работодателей – Агентство профессионального образования, от профсоюзов – Департамент профессионального образования.

3. В Великобритании в конкурсах создания национальных профессиональных стандартов могут участвовать только советы по развитию отраслевых квалификаций. При отсутствии в отрасли совета в конкурсах по проектам создания национальных профессиональных стандартов участвуют специализированные организации. Советы являются, своего рода, «опекунами» разработанных ими стандартов. Они отвечают за их поддержание и обновление. Профессиональные стандарты разнесены по 14 категориям, объединяющим свыше 50 укрупненных областей профессиональной деятельности.

4. Во Франции и Бельгии существуют два типа профессиональных стандартов, а именно, стандарты, которые описывают трудовую деятельность (стандарт деятельности) и стандарты, которые разрабатываются и используются в сфере труда и занятости (стандарты профессий) и которые включены в так называемый Перечень профессий и занятий.

5. В Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и требований к образовательным стандартам и оценке.

6. Во Франции, Великобритании и Нидерландах квалификации подразделяются на единицы квалификаций, что позволяет сертифицировать частич-

ные квалификации, полученные как в процессе обучения, так и в ходе трудовой деятельности и обучения.

2.3 Разработка и реализация механизмов финансирования учебных заведений на основе ГЧП

Характерной чертой систем подготовки высококвалифицированных инженерных кадров развитых стран является то, что в организацию процесса профессионального обучения, кроме государства, *активно привлекаются работодатели и другие социальные партнеры*. Это, в свою очередь, оказывает влияние на определение содержания образовательных программ, порядок разработки нормативных правовых документов, на механизм реализации образовательных стандартов, материально-техническое обеспечение и т.д.

Для установления более тесных связей в совместной подготовке кадров в мировой практике существует множество моделей сотрудничества между вузами и предприятиями:

- участие в работе комиссий по приему на работу на предприятиях;
- создание бюро профессиональной ориентации при университетах;
- создание центров совместных научных исследований и передачи технологий;
- создание инжиниринговых домов, технопарков, бизнес - инкубаторов на базе университетов;
- запуск новых совместных с работодателями предприятий;
- совместное проведение маркетинговых исследований и анализ потребностей в подготовке кадров;
- совместная разработка образовательных программ и обучающих модулей, ориентированных на клиента;
- «доводка» специалистов для производства совместно с предприятиями;
- совместные консалтинговые услуги в области образования и бизнеса;
- совместные Программы развития предпринимательства;
- обмен сотрудниками между университетами и предприятиями;
- годичный отпуск для стажировки сотрудников университетов на предприятиях и наоборот.

В **Голландии** финансирование учебных заведений осуществляется в форме выделения им грантов, состоящих из трех статей расходов: персонал, материалы и оборудование, содержание и эксплуатация зданий. Учебным заведениям предоставлено право перераспределять средства между этими тремя статьями. Финансирование эксплуатационных расходов и расходов на обучение основано на конкретных нормах, по которым отдельно рассчиты-

ваются расходы на электроэнергию, уборку, материалы, оборудование, административную.

В **Финляндии** в последние годы все шире практикуется так называемое договорное обучение как одна из форм профессионального образования, финансируемая государством. При договорном обучении подписывается соглашение между тремя участвующими сторонами: учеником, работодателем и муниципальным органом образования, который распределяет общегосударственные и муниципальные бюджетные средства, предназначенные на нужды образования. При этом предусматривается, что учащийся при подписании договора достиг 15 лет и завершил среднее образование.

В **Дании** колледжи профессионального обучения получают гранты в соответствии с так называемой таксиметрической системой. Все виды образовательной деятельности объединяются в таксиметрическую группу, которая позволяет определить, сколько государство платит за одного обучаемого с полной учебной неделей. В финансировании технических колледжей существует пять таксиметрических групп с объемом финансирования от 27000 до 57000 крон. В финансировании бизнес-колледжей экономическим и гуманитарным специальностям одна и та же таксиметрическая группа (20000 крон) применяется ко всем курсам обучения. Гранты увязываются с количеством обучаемых.

Все предприниматели выплачивают определенную сумму от стоимости рабочего часа в компенсационную систему (AER). Только те предприниматели, у которых осуществляется ученичество, могут получить возмещение затрат, понесенных в связи с практическим обучением на базе учебного заведения.

В **Великобритании** колледжи ППО являются независимыми компаниями, учрежденными правительством. Работой системой ППО руководит Совет по финансированию дальнейшего обучения (СФДО), и он же выделяет колледжам средства. СФДО представляет собой промежуточное управленческое звено, созданное правительством, и имеет юридический статус компании с ограниченными гарантиями участников. СФДО заключает с колледжами контракты на организацию профессиональной подготовки.

По условиям контракта о финансировании производится отслеживание результатов работы каждого колледжа, и размер выделяемых средств может быть уменьшен, если колледж не достиг требуемых показателей. Финансирование колледжей основано исключительно на количестве обучаемых и результатах работы. Колледжи стремятся заработать «единицы финансирования».

В **Польше** правительство и коммуны совместно финансируют образование. При этом около 25% текущих расходов покрываются коммунами. В целях стимулирования создания частных профессиональных школ принято решение о дополнительной оплате за обучение, что составляет около 17% школьного бюджета. Гарантированные государственные субсидии переводятся на счета школ через областные управления образования. В Польше существует принцип нормативного субсидирования на одного учащегося.

В Германии Большую часть затрат на профессиональное обучение берут на себя предприятия, осуществляющие обучение. На эти цели они выделяют около 3% от суммы фонда заработной платы. Эти затраты рассматриваются в качестве обычных, приводящих к снижению прибыли.

Эффективно работают Союзы работодателей. Например, в Союз «NORDMETALL» входит 255 предприятий металлообрабатывающей промышленности и электроиндустрии. Это машино- и кораблестроители, фирмы авиационной и автомобильной промышленности, производители стали, предприятия медицины и электротехники. «NORDMETALL» представляет ключевые отрасли промышленности северной части Германии с численностью 105 000 работников. Предприятия в Германии вкладывают в год 28 миллиардов евро в профессиональное образование (1,6 миллионов учащихся и 360 признанных обучаемыми профессий).

В Германии для оснащения материальной базы центров обучения при палатах технологический институт в Ганновере представляет консультации по видам учебно-технологического оборудования, количеству и уровню квалификации преподавателей для обучения на предлагаемом оборудовании. Ремесленные палаты получают субсидии от федеральных и земельных министерств в размере 70 % от стоимости приобретаемого учебно-технологического оборудования в учебные центры при обязательных собственных затратах в размере 30 %.

Например, бюджет ремесленной палаты г. Трира составляет около 10 млн. евро в год, в т.ч. 1 млн. евро – членские взносы, 9 млн. евро – доход за обучение и повышение квалификации (рисунок 18, 19). Членские взносы предприятий составляют 1 млн. евро на 7000 предприятий, т.е. на одно предприятие 140 евро в год. Величина членских взносов утверждается на ежегодных собраниях ремесленной палаты, в которых принимают участие 27 делегатов от 7 000 предприятий. Штатный состав ремесленной палаты г. Трир составляет 150 чел. на 7 000 предприятий-членов палаты, а в соседнем районе Кобленц ремесленная палата объединяет 21 000 предприятий и в штате 250 сотрудников. Консультативным органом палаты является её совет по ПО, состоящий из 6 чел. (2 - работодателя, 2 – работника, 2 – представителя учебных заведений).

Сотрудники ремесленной палаты г. Трир (10 чел.) обслуживают работу Совета ТиПО, который заседает 2 раза в год (весной и осенью) средней продолжительностью 5-6 часов.

В палате три учебных центра по профилям – технологический, строительный и пищевой. Состав и специализации центров профессионального образования при ремесленных палатах зеркально отражают профильную структуру предприятий района. Государственные профессиональные школы ведут только теоретическую подготовку.

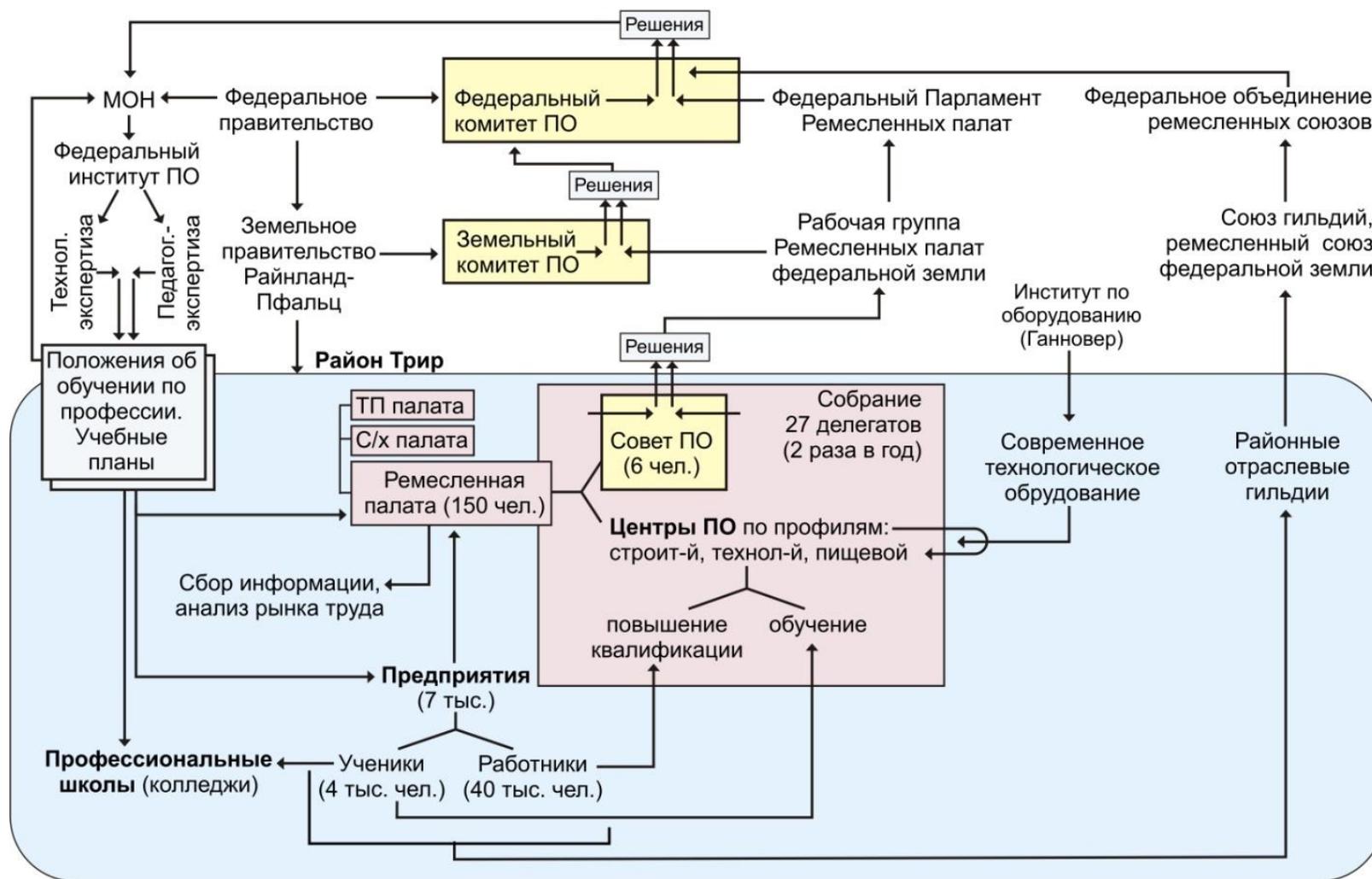


Рисунок 18 – Структура управления профессиональным образованием Германии (на примере Ремесленной палаты г. Трира)

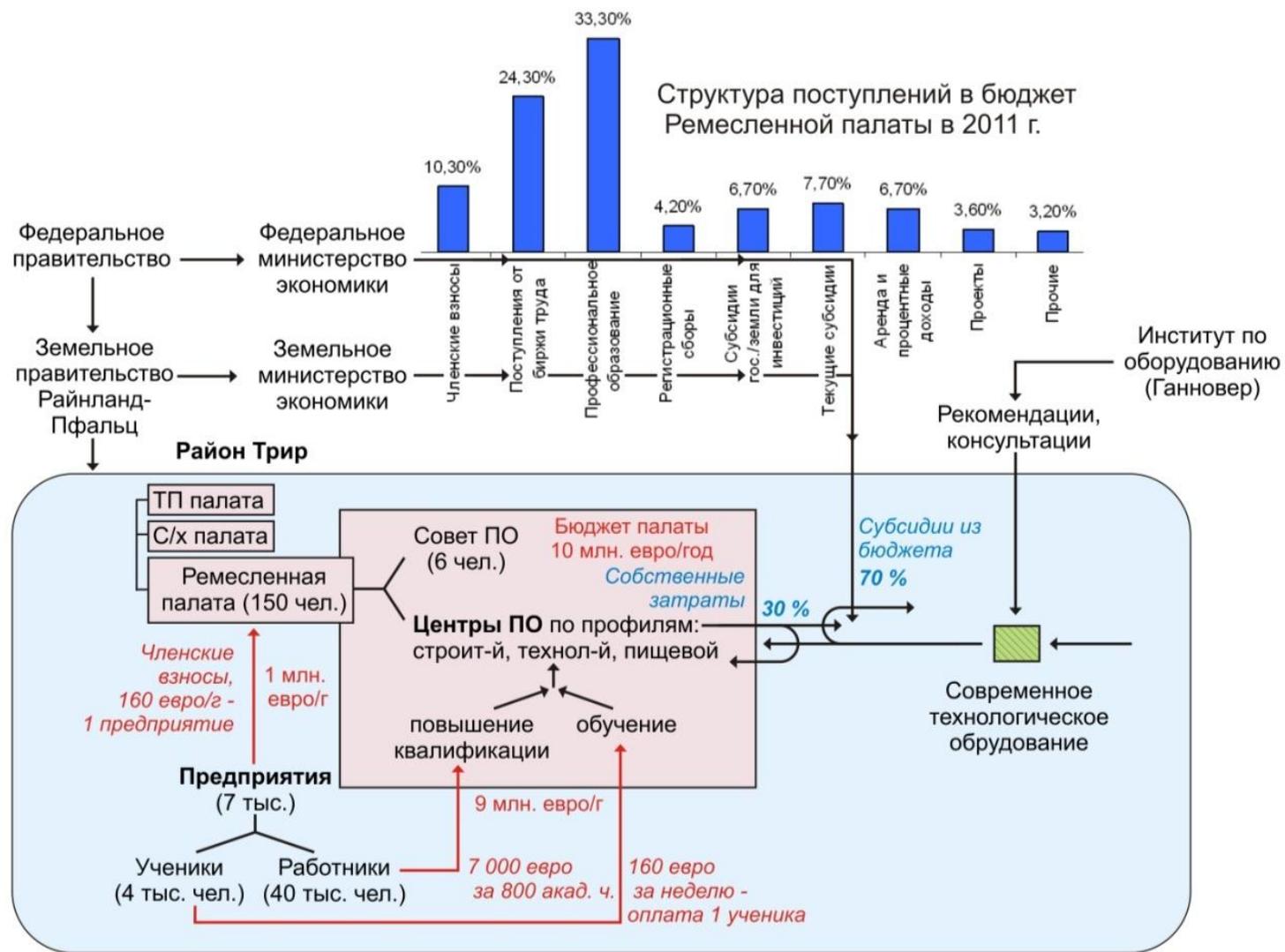


Рисунок 19 – Финансовый механизм функционирования Ремесленной палаты г. Трира

Через учебные центры палаты проходит до 4 000 учеников в год. За неделю обучения 1 ученик выплачивает около 160 евро. Курс повышения квалификации для мастера составляет 7 000 евро за 800 академических часов. Будущие мастера учатся 3 раза в неделю (вторник, четверг с 18 до 21 ч., в субботу с 8 до 16 ч.). Многие ученики стремятся повысить свою квалификацию до мастера, т.к. зарплата рядового специалиста составляет 20 евро в час, а мастера 35 евро в час. Квалификация мастера позволяет проводить обучение и открывать свое предприятие.

Выводы:

1. В Голландии, Финляндии, Великобритании и Польше финансирование учебных заведений осуществляется в форме выделения им грантов из бюджетных средств, а в Дании и Германии большую часть затрат на профессиональное обучение берут на себя предприятия, осуществляющие обучение.

2. Предприятия в Германии вкладывают в год 28 миллиардов евро в профессиональное образование (1,6 миллионов учащихся и 360 признанных обучаемыми профессий).

3. Технологический институт (г. Ганновер) консультирует учебные центры по видам учебно-технологического оборудования и компетенциям преподавателей для обучения на предложенных видах оборудования.

4. Учебные центры при палатах получают субсидии от федеральных и земельных министерств в размере 70 % от стоимости приобретаемого учебно-технологического оборудования.

5. Сотрудники палаты (10 чел.) обеспечивают эпизодическую работу Совета ТиПО (весной, осенью), выполняя функцию секретариата.

2.4 Разработка и внедрение новых форм управления учебными заведениями

Широкое распространение в мировом образовательном пространстве получают инновационные управленческие и педагогические методы и технологии. В частности, кредитная технология, дистанционная форма обучения, информационные технологии. Внедрение системы зачетных единиц (кредитов) обеспечивает как перезачетную, так и накопительную функции, гарантирующие академическое признание за рубежом.

Кредитная система предполагает свободный доступ ко всему комплексу средств обучения, включая как традиционные (лабораторное оборудование, приборы, компьютеры, видео-, слайд проекторы, аудиоаппаратура), так и мультимедийные, виртуально-тренинговые комплексы и т.д.

Для повышения качества обучения в Германии **консультанты палат по обучению** выполняют две задачи: отслеживают профессиональную подготовку и консультируют стороны, участвующие в профессиональном обучении. Консультант, который консультирует и осуществляет надзор во время профессиональной подготовки, так же как и палата, является, одновременно,

гарантом того, что профессиональная подготовка осуществляется должным образом.

Консультант работает как связующее звено между профсоюзами, молодежью, лицами, ответственными за воспитание, средними школами и профессиональными школами, а также консультантами из бюро по трудоустройству.

Быть консультантом по обучению так же означает быть источником информации для мастеров, членов экзаменационных комиссий, кураторов учеников, участвовать в экзаменационных комиссиях и различных советах (например, Совете по профессиональному образованию). Во всех этих областях консультант по обучению делится своими знаниями и практическим опытом, занимая, таким образом, ключевую позицию.

Намечается следующая тенденция - к консультанту по обучению все чаще обращаются за советом по вопросам образования как во время, так и до начала обучения.

Консультант по обучению представляет интересы палаты по вопросам наблюдения. В этом направлении его деятельность сосредоточена, в основном, на аспектах и проблемах, которые возникают непосредственно в ходе практики профессионального обучения. В рамках этой второй функции консультант, например, постоянно проводит посещения предприятий. Они предназначены для контакта и дают возможность консультанту, в каждом случае, по целому ряду вопросов создать индивидуальное мнение относительно текущего состояния обучения на предприятии.

Кроме того, консультант по обучению проводит выборочное наблюдение. Законодатель предоставляет ему право, например, без уведомления проводить посещения предприятий и школ, которые дают ему лучшую (более точную) картину наблюдения.

По итогам посещений консультант составляет отчеты о том, что особенно он заметил в том или ином случае в области профессионального обучения.

К функции постоянного наблюдения консультанта по обучению как уполномоченного палаты относятся следующие задачи: проверка соблюдения положений о профессиональном образовании, молодежного трудового законодательства или закона о местах для обучения.

Например, родители учащегося обращаются к консультанту по обучению, потому что их сын часто приходит домой поздно и утверждает, что должен работать сверхурочно. В таком случае, консультант по обучению должен выяснить причины. Сначала определить, соответствуют ли сведения родителей действительности. Кроме того, необходимо поговорить со всеми участниками (мастером производственного обучения, персоналом предприятия, родителями, учеником и т.д.).

Если проверка показывает, что сведения, данные родителями, соответствуют действительности, то консультант должен обратить внимание предприятия (мастера производственного обучения) на то, что:

а) сверхурочные работы в соответствии с законом об охране труда молодежи запрещены,

б) молодежь имеет право на свободное время (12 ч.) и

в) нарушение закона повлечет соответствующее наказание; мера наказания в зависимости от тяжести нарушения может повлечь лишение права на обучение и, дополнительно, денежный штраф.

Следовательно, консультант по обучению должен знать положения закона, уметь предложить решения, с одной стороны, соответствующие положениям закона, с другой стороны, справедливые по отношению к молодым людям. Консультант по обучению, таким образом, при наблюдении действует одновременно как посредник и как представитель закона.

В Дании профессионально-техническое образование и программы обучения включают:

- профессионально-техническое образование и программы обучения «Ветеран»;
- социальное образование и программы санитарного просвещения;
- другие программы в области сельского хозяйства, лесоводства, домашней экономики, морских исследований и т.д.

Профессионально-технические колледжи разделены на четыре группы:

- технические колледжи: отрасли промышленности и обслуживания;
- коммерческие колледжи: торговля и администрация;
- сельскохозяйственные колледжи;
- социальные колледжи и колледжи здравоохранения.

Кроме того, профессионально-техническое образование и обучение можно получить в одном из 24 трудовых учебных центров рынка.

Программы «Ветеран» составляют главную часть профессионально-технических программ. Они имеют три главных особенности: смешанные программы; специализированное обучение на основе колледжа, тесное сотрудничество с предприятиями.

Все программы подготавливают студентов к рынку труда как квалифицированных рабочих. В общей сложности приблизительно 30-50 % времени студенты проводят в колледже, 50-70 % на рабочих местах. Обучение проводится на одном или нескольких предприятиях, одобренных региональным советом в качестве обучающих предприятий. Около 20 % всех компаний имеют статус обучающих.

Программа «Ветеран» реализуется в профессионально-техническом колледже или на рабочем месте предприятия, которое учащийся нашел самостоятельно.

Региональные трехсторонние советы в Дании состоят из 22 членов. 7 человек представляют организации работодателей, другие 7 человек – организации рабочих, 7 человек – местное правительство (политики) и 1 – организацию инвалидов (рисунко 20).

Региональные трехсторонние советы в Дании избирают председателя из числа членов совета каждые 4 года. После избрания председателя он заменяется в своей группе новым членом. Это позволяет председателю придерживаться более нейтральной позиции и фокусироваться на работе совета.

В трехстороннем совете в области Вейле (Дания), во время годовых заседаний на повестке дня около 80 пунктов. Для достижения согласия прилагаются немалые усилия. Как правило, обсуждение более чем 95 % пунктов заканчивается формированием общего мнения.

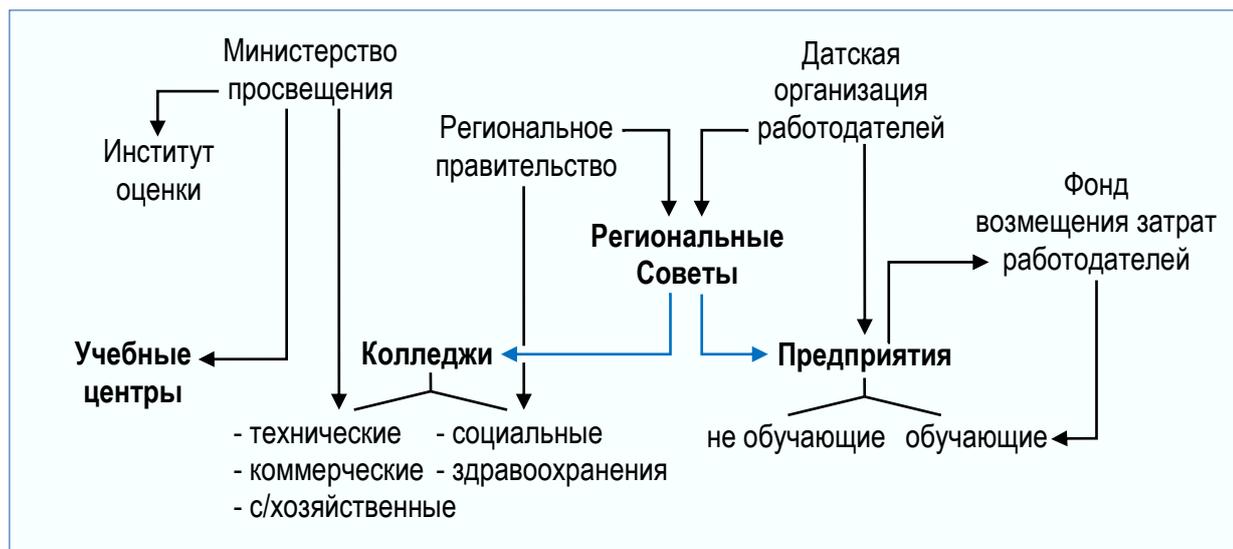


Рисунок 20 - Место региональных советов в Дании

В целом, секретариат советов формируется органом, обеспечивающим исполнение решений. В некоторых странах содействие секретариату оказывается совместно различными организациями (Грузия) или поочередно, в зависимости от того, какая организация председательствует в совете в настоящий момент (Молдова). Для того, чтобы закрепить целостность, рекомендуется создать особый секретариат как подразделение отдельного исполнительного органа.

Совет состоит из 1 председателя и 22 других членов. Совет, в состав которого входит заместитель со своими должностными обязанностями, состоит из:

- 5 человек из Датской организации работодателей,
- 5 человек из главной организации датского профсоюза,
- 1 человек из сообщества работодателей сельскохозяйственного сектора,
- 1 человек из объединения государственных служащих,
- 1 человек из Академического союза,
- 1 человек из организации управления,

- 4 человек из местного правительства,
- 4 человека из муниципального управления,
- 1 человек из организации инвалидов.

Продолжительность пребывания членов совета и их заместителей в должности – 4 года, начиная с 1 июня. В случае, если член совета или его заместитель уходит с должности в этот период, назначается новый член совета, и его полномочия делятся до окончания должностного периода. Должностной период для председателя совета и его заместителя – 2 года с возможностью переизбрания.

Региональный директор Датской службы работодателей обеспечивает проведение первого заседания Совета в течение 14 дней нового должностного периода или как можно скорее после того, как все члены совета назначены.

В **Норвегии** роль социальных партнеров зависит от уровня структуры ПО (таблица 9). Используются следующие критерии признания компаний для проведения профессиональной подготовки:

- наличие квалифицированного менеджера по профессиональной подготовке;
- соответствие требованиям к профессиональной подготовке, указанным в учебной программе;
- обеспечение обучения квалифицированными инструкторами;
- готовность заключать контракты и выплачивать ученикам стипендию;
- наличие системы планирования, оценки качества и контроля обучения.

Таблица 9

Роль социальных партнеров в профессиональном образовании

Уровень	Ответственность	Тип роли
Национальный	Разработка рамочной учебной программы и процедур проведения экзаменов и сертификации. Национальные апелляционные комиссии.	Прямое участие в процессах принятия решений
Региональный	Решения об обеспечении, структуре и объеме. Организация и проведение экзаменов по ученичеству и сертификации. Управления организациями профессиональной подготовки.	Прямое участие и принятие решений
По сектору	Разработка учебных программ. Организация, поддержка и содействие предприятиям-членам	Прямое участие без принятия решений

Предприятие, в котором организуется ученичество (рисунок 21), должно:

- предоставить ученику квалифицированного инструктора;
- обеспечить подготовку ученика в соответствии с учебной программой;
- составить план подготовки ученика;
- оценивать прогресс в обучении ученика и уровень организации процесса «ученичества» для составления перспективных планов;
- предприятия, которые не могут обеспечить полную подготовку, имеют возможность стать членами организаций по профессиональной подготовке.

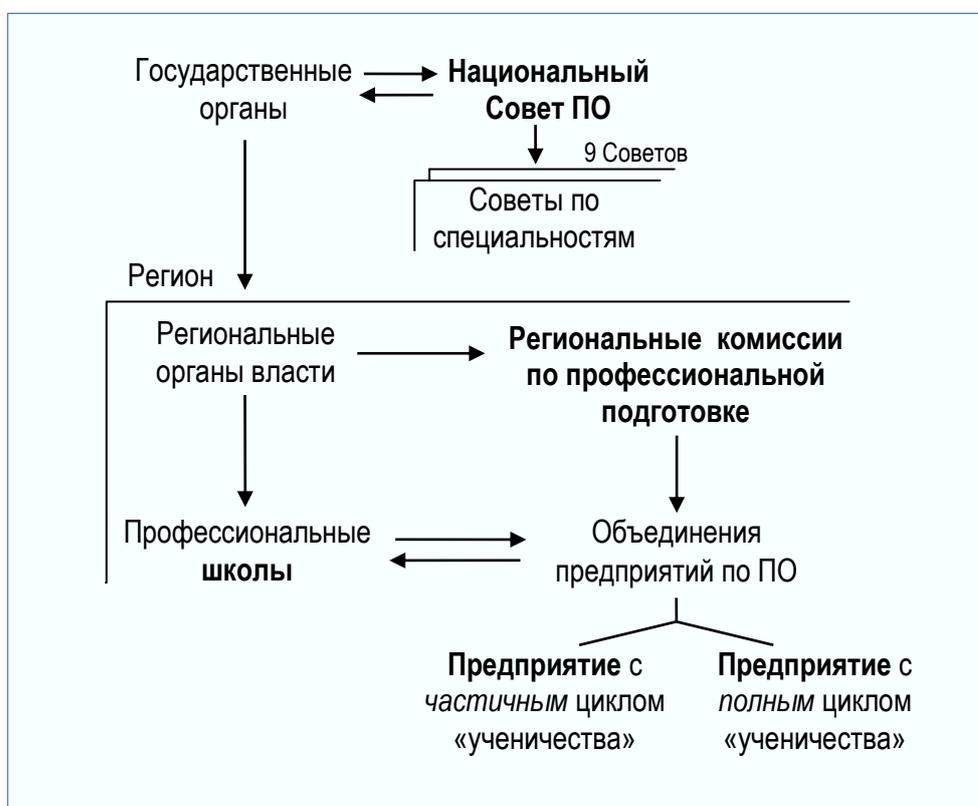


Рисунок 21 - Национальная административная структура ТиПО Норвегии

В **Нидерландах** после введения в 1996 году Закона об обучении и профессиональном образовании (WEB) учебные учреждения и школы профессионального обучения были объединены под начало региональных центров обучения.

Существует 44 региональных учебных центра. Они обеспечивают профессионально-техническое образование в трех секторах: инженерное дело и технологии, экономика и здравоохранение, и социальное обеспечение. Про-

фессионально-техническое образование в секторе сельского хозяйства, окружающей среды и пищевых технологий предоставляются сельскохозяйственными учебными центрами, финансируемых Министерством сельского хозяйства, природы и продовольствия. Профессионально-техническое образование предлагает участникам выбор из 700 профессиональных курсов по четырем уровням обучения.

Все учреждения в системе профессионального образования комбинируют учебу в школе с практическими занятиями.

Существуют два варианта обучения:

1) обучение с профессиональным образованием, при котором практика составляет от 20 до 60 % учебного процесса;

2) обучение в дополнение к профессиональной деятельности, при котором практика составляет не менее 60 % учебного процесса.

Система профессионального образования предлагает 4 уровня обучения. Региональные образовательные центры обеспечивают также образование и для взрослых.

Под профессионально-техническим образованием понимается:

- сельскохозяйственное образование
- экономическое и административное образование
- техническое образование
- образование, относящееся к сфере услуг и здравоохранения
- обучение домоводству и ремеслу
- среднее торговое образование
- мореходное училище

Более 70 % школ в Нидерландах созданы частными организациями и обществами, остальная часть приходится на государственные школы.

В Нидерландах нет единой системы профессионального образования. На самом деле, существует «конгломерат» из профессионального образования и выгодного обучения. Основой системы профессионального образования является Закон о профессиональной подготовке взрослых. Цель заключается в обеспечении лучшей адаптации рабочих к меняющимся условиям рынка труда.

Задачей правительства в системе профессионального образования является обеспечение благоприятных условий. Это означает:

- прозрачность и упрощение процедур;
- создание благоприятных условий для участия специальных целевых групп;
- профессиональная подготовка и образование по дефицитным областям на рынке труда;
- информация и продвижение.

- торговля;
- банковская деятельность и страхование;
- транспорт и движение;
- туризм и отдых;
- информация и консалтинг.

Отрасли, в свою очередь, подразделяются на отдельные отраслевые организации как на уровне земель, так и в Федеральной палате. Имеются объединения предпринимателей по видам деятельности, называемые в землях отраслевыми группами, а на федеральном уровне – отраслевыми объединениями. Например, в федеральной секции «Транспорт, движение» имеется 9 отраслевых объединений по видам профессиональной деятельности. Каждый отдельный предприниматель входит в состав соответствующей отраслевой группы в своей федеральной земле, а также в отраслевой союз на федеральном уровне. Каждая отраслевая группа в отдельной земле и отраслевой союз в масштабах всей страны представляют интересы своих членов только по вопросам, относящимся к данному виду профессиональной деятельности. Вопросы, выходящие за компетенцию отдельной секции, относятся к компетенции земельной палаты как имеющие общий характер. Проблемы, превышающие компетенцию Земельной палаты, относятся к кругу задач Палаты экономики Австрии.

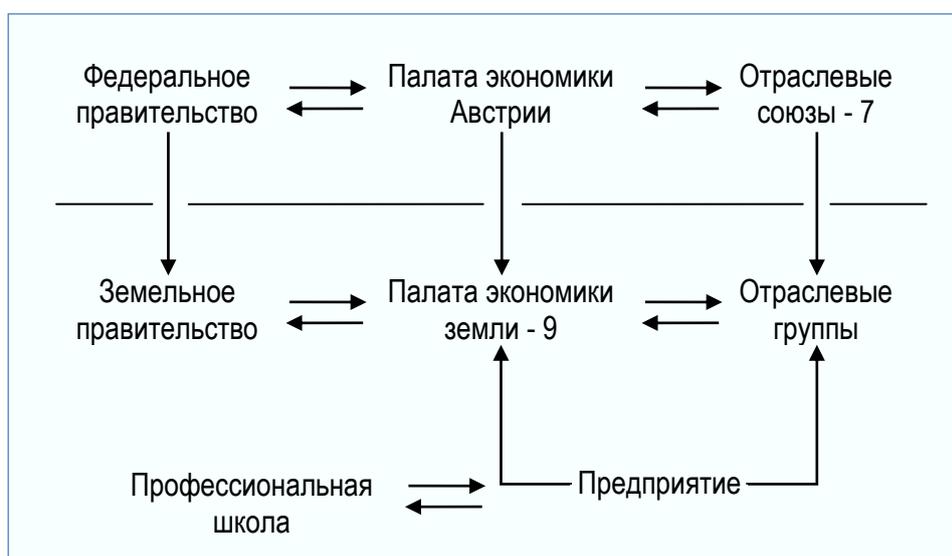


Рисунок 23 - Палаты экономики и отраслевые союзы Австрии

Палата экономики представляет общие интересы своих членов, в первую очередь, малых и средних предприятий, во взаимодействии с органами государственной власти, профсоюзами и Рабочей палатой. Палата экономики независима от государства, но по поручению государства она выполняет ряд государственно значимых функций. Эта независимость усиливает позицию

Палаты во время переговоров с государственными органами и социальными партнерами (рисунок 23).

Палата экономики принимает активное участие в разработке законов в масштабах федерации и в соответствующих мероприятиях на региональном уровне. Также ей поручают проведение экспертизы всех проектов федеральных или земельных законов и распоряжений, касающихся экономики, – для достижения наиболее оптимальных рамочных условий для предпринимательской деятельности.

Профессиональное образование в **Швейцарии** – в ведении федеральной власти, университетское – в ведении кантонов.

В Швейцарии предлагается около 300 профессий, которые можно получить путем ученичества. Более 50 % швейцарских школьников получают профессиональное образование через систему ученичества, которое длится до 4-х лет.

В Швейцарии дуальное профессионально-техническое образование охватывает две трети молодежи. При этом, хотя и расходы на профессиональное образование в Швейцарии на 15 % выше, чем в Германии, польза, которую производства получают от своих учеников, больше на 50 %. Швейцарские ученики намного больше времени посвящают практике на производстве.

Во **Франции** на региональном уровне инструментом договорной политики ТиПО между всеми участниками является контракт «регионального плана» развития профессионального образования (CPRDF). Трехсторонний координационный комитет регионального обучения (CCREFP) включает все заинтересованные стороны в области ТиПО.

Национальный совет по профессиональному образованию заседает 2-3 раза в год и включает 60 членов. Один раз в месяц заседает бюро совета из 15 человек. Совет включает в себя всех участников ТиПО:

- 8 представителей правительственных ведомств, отвечающих за профессиональную подготовку;
- 12 представителей организаций работодателей и работников;
- 26 избранных представителей региональных советов;
- 6 организаций заинтересованных сторон: торговые палаты, союзы, UNSA, FFP;
- 2 депутата Национальной Ассамблеи + 2 сенатора;
- 3 эксперта.

Юрисдикция Национального совета распространяется по всей стране, им обеспечивается работа премьер-министра, разрабатываются рекомендации о законах и правилах, оцениваются политики профессиональной подготовки, уточняется финансирование (изучение системы ученичества и работы региональных учреждений), определяются принципы многолетних, ежегодных приоритетов политик ТиПО, организуются общественные дискуссии по вопросам организации ТиПО.

Национальный совет дает заключения по проектам законов и нормативных актов, проверяет работу в комитетах, рабочих группах и дает рекомендации. Бюро готовит и поддерживает работу совета и комитетов, выполняет полномочия Национального совета в оперативном плане. Члены бюро: государство (3 чел.), региональные власти (6 чел.), социальные партнеры (6 чел.). Комитеты (аналог «рабочих подгрупп» в Казахстане) - по учету и отчетности, по оценке политик ТиПО, по стратегии, по непрерывному обучению взрослых. Комитеты включают членов совета. Создаются рабочие группы по отдельным вопросам.

Деятельность Национального совета по профессиональному образованию обеспечивает **генеральный секретариат** в составе 8 чел. - постоянных сотрудников, госслужащих. Зарплаты оплачиваются их ведомствами. Возраст от 40 лет, высококвалифицированного профиля (экономисты, юристы, PR). Секретариат возглавляет генеральный секретарь.

Функции секретариата:

1. Отчетность по подготовке и обучению:
 - обучение, финансовые и юридические аспекты обучения, налаживание связей с партнерами и регионами;
 - сотрудничество с национальными статистическими ведомствами и регионами;
 - мониторинга, проведенного DARES GTF;
 - мониторинг выполнения решений совета.
2. Мониторинг и оценка региональной политики:
 - отношения с заинтересованными сторонами в регионе;
 - сотрудничество с секретариатами комитетов земель;
 - сотрудничество с OREF;
 - оценка региональной политики в области профессионального образования;
 - комитет по мониторингу и оценке, проведенной GSE CEREQ.
3. Организация заседаний совета и совещаний.
4. Коммуникации, публикации, веб-сайт.
5. Мониторинг человеческих и финансовых ресурсов.
 - бюджет совета;
 - закупка услуг;
 - заключение соглашений;
 - тендеры.
6. Выполнение функций помощника президента, секретаря и членов бюро.

Бюджет Национального совета сократился (2012 г.) с 400 000 до 50 000 франков в результате реформы «Общая ревизия Национальных политик».

Для успешного функционирования советов необходимо:

- 1) составить регламент отношений между участниками, установить правила, включая кворум, голосование;
- 2) однозначно определить направления деятельности комитетов, бюро, рабочих групп;
- 3) для разработки проектов решений и рекомендаций организовать регулярную работу секретариата, который координирует всех участников, самостоятельно проводит исследования, координирует работу экспертов.
- 4) внедрить систему мониторинга деятельности всех органов.

Выводы:

1. В Дании эффективно функционируют 24 учебных трудовых центра профессионально-технического образования в качестве полноценных учебных площадок. Отраслевые советы по ТиПО отсутствуют.

2. Инициатором в организации работы регионального совета профессионально-технического образования является Датская организация работодателей.

3. Регулярную деятельность советов обеспечивают постоянно действующие при них секретариаты.

4. На предприятиях Норвегии используется модель «ученичества» с выплатой учащимся стипендии. На уровне регионов функционируют Региональные комиссии по ПО.

5. Национальный совет ПО координирует работу 9 советов по специальностям профессионального образования.

6. Существует организация по профессиональной подготовке, в которую входят предприятия, создающие условия для реализации частичного или полного цикла ученичества.

7. Основой системы профессионального образования Нидерландов является Закон о профессиональной подготовке взрослых.

8. Цель пересмотра нидерландских квалификационных стандартов заключается в обеспечении адаптации рабочих к меняющимся условиям рынка труда.

9. На национальном уровне социальные партнеры играют консультативную роль в развитии системы профессионального образования - главным образом, путем членства и участия в сетях, советах, правлениях и органах. Пример - Трехсторонний социально-экономический совет и Фонд труда.

10. Учебные центры сельского хозяйства напрямую подчинены Министерству сельского хозяйства.

11. В каждой федеральной земле страны имеется своя региональная Палата экономики. Всего их 9. Головной организацией земельных палат является Палата экономики Австрии. В общей сложности ее структура состоит из 69-ти представительств, 4-х филиалов, 34-х маркетинговых бюро и 82-х районных представительств.

12. Отрасли экономики представлены соответствующими отраслевыми организациями на уровне земель и представителями в Федеральной палате. Имеются объединения предпринимателей по видам деятельности, называемые в землях отраслевыми группами, а на федеральном уровне – отраслевыми объединениями.

13. Членство в Палате экономики для всех индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, занятых в так называемой промышленной экономике, т.е. в народном хозяйстве, обязательно. Фирмы с иностранным участием, зарегистрированные на территории Австрии, также являются членами Палаты.

14. Палата экономики независима от государства, но по поручению государства она выполняет ряд государственно значимых функций. Эта независимость усиливает позицию Палаты во время переговоров с государственными органами и социальными партнерами.

15. Палата экономики принимает активное участие в разработке законов в масштабах федерации и на региональном уровне. Также проводит по договоренности экспертизу некоторых проектов федеральных или земельных законов и распоряжений, касающихся экономики. Существует 2 вертикали по защите интересов предприятий - отраслевая и по линии экономической палаты.

16. В Швейцарии дуальное профессионально-техническое образование охватывает две трети молодежи. Ступень профессионального образования в Швейцарии представлена по большей части колледжами (более 100).

17. Во Франции на региональном уровне инструментом договорной политики ТиПО между всеми участниками является контракт «регионального плана» развития профессионального образования. Бюро выполняет полномочия Национального совета в оперативном плане, поддерживает работу совета и комитетов.

18. Деятельность Национального совета по профессиональному образованию обеспечивает генеральный секретариат в количестве 8 чел., делегированных из штатных сотрудников из ряда государственных учреждений. Оплата труда производится данными государственными учреждениями. Штат секретариата комплектуется высококвалифицированными сотрудниками не младше 40 лет.

3 Методические рекомендации по организации работы Советов ТиПО и эффективному партнерству с заинтересованными сторонами

3.1 Деятельностный подход к анализу и проектированию системы ТиПО

Согласно современному методологическому подходу для системной модернизации сферы ТиПО, в первую очередь, нужно иметь различные варианты соответствующих концептуальных моделей и механизмов, в частности, деятельности и взаимодействия всех субъектов. Данные модели и механизмы необходимы, с одной стороны, в качестве критериев оценки имеющихся ресурсов (персонал и его квалификация, финансы, технологическое оборудование и материалы), выявления соответствующих затруднений в деятельности и взаимодействии субъектов, инвентаризации и составления полной картины о состоянии предприятий, управленческого, правового, финансового, инженерного, социального и др. обеспечения. Дальнейшая систематизация затруднений приведет к постановке и иерархизации проблем, на основании которых можно будет ставить соответствующие цели и разрабатывать механизмы модернизации.

Реализация Стратегии «Казахстан-2050», Программы форсированного индустриально-инновационного развития Казахстана, Стратегии вхождения Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира невозможна без принципиальных изменений содержания образования, в частности ТиПО. Провозглашенные стратегические направления развития, по сути, задают одно требование к содержанию образования - оно должно быть **конкурентоспособным**.

Деятельность по понятию предполагает выполнение субъектом, имеющим норму и соответствующие способности, действий по преобразованию какого-либо предмета в продукт с использованием определенных средств (рисунок 24).

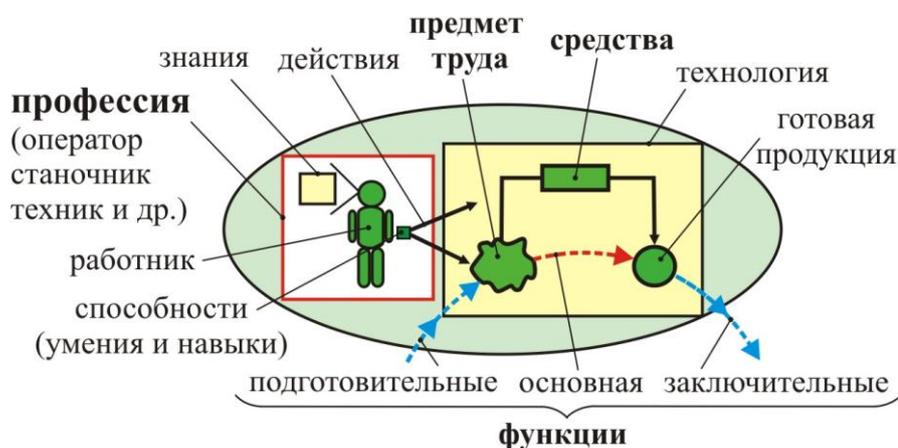


Рисунок 24 – Понятие единицы деятельности

Система деятельности предполагает качество организационной структуры той или иной деятельности, обеспечивающее сохранность ее целостности в меняющихся условиях. Система деятельности имеет социотехнический характер, в ней выделяются позиции заказчика, управленца и исполнителя. Всякое отдельное предприятие, экономика страны, в целом, имеет 4 этапа технологического бытия: становление, функционирование, развитие и редукция. Основными являются функционирование и развитие.

Системообразующая роль учебных заведений еще более становится очевидной при ориентации экономики на инновационное развитие. В этой связи учебные заведения и предприятия экономики делятся на **3 типа**: функционарные, развивающие и функционарно-развивающие. С учетом решаемых задач предприятия выступают заказчиками к соответствующим учебным заведениям. Формирование и понимание заказа на содержание образования предполагает соответствующие согласовательные процедуры, заключение договоров.

Для полноценного раскрытия необходимых профессиональных качеств учащегося необходимо, чтобы учебные заведения ТиПО были учебно-производственными площадками, а предприятия экономики – производственно-учебными. Соответственно, в учебных заведениях кроме аудиторий должны быть лаборатории, тренажерные помещения, а на предприятиях, кроме производственных цехов и офисов, должны быть учебные помещения, в которых учащиеся-практиканты могли бы обобщать приобретаемый опыт и доводить уровень мастерства до нужной кондиции.

Организационную функцию относительно взаимодействия и синхронизации деятельности учебных заведений и производственных предприятий выполняют управленческие органы - региональные и отраслевые. Учитывая, что в период рыночных реформ (когда производился интенсивный поиск рациональных форм хозяйствования и кооперации) был допущен разрыв функциональных связей между учреждениями ТиПО и предприятиями, уместным представляется создание при органах управления общественных региональных и отраслевых советов по ТиПО.

Статус региональных советов выше отраслевых, также как и региональных органов управления по отношению к отраслевым министерствам. Это объясняется тем, что само понятие региона акцентирует внимание на базовой ценности государства – жизнедеятельности человека, повышении качества и увеличении продолжительности его жизни. Понятие же отрасли, главным образом, связано с технологическим обеспечением тех или иных видов деятельности. В этой связи функционально региональные Советы выступают в функции заказчиков по отношению к отраслевым, т.е. в отраслях нужно разрабатывать и применять такие технологии производства, которые обеспечивали бы повышение качества и увеличение продолжительности жизни человека и общества.

Предприятия расположены в регионах (областях) и, тем самым, имеют двойной статус – отраслевых и региональных субъектов. В этой связи есть **2 варианта организационных решений относительно видов и состава Советов по ТиПО.**

Первый вариант. Поскольку отраслевые советы находятся, как правило, при Министерствах – в столице, то для реализации координирующей функции взаимодействия можно включать в состав региональных советов представителей предприятий. Однако в этом случае на заседаниях, как правило, доминируют представители региональных структур управления. Кроме того, возникают дополнительные трудности в связи с согласованием межотраслевых, межведомственных интересов.

Второй вариант. В регионах можно создавать регионально-отраслевые комитеты, на заседаниях которых обсуждать локальные вопросы регионально-отраслевого взаимодействия, с акцентом на решение проблем предприятий. Вопросы же более глобального масштаба, в том числе и вопросы деятельности регионально-отраслевых комитетов, выносить на заседания регионального Совета.

Каждый работодатель заинтересован, чтобы все работники, и управленцы, и исполнители, были «думающими» и эффективными специалистами, обладали необходимыми компетенциями.

С экономической точки зрения каждый собственник предприятия, будь то частный владелец или корпорация, заинтересован в бережливом, хозяйственном отношении к собственности и максимально возможном извлечении на ее основе прибыли. Понимая, что именно персонал предприятий является главным источником прибыли, собственник заинтересован:

- в максимальном раскрытии интеллектуального, профессионального потенциала управленцев (менеджеров) и специалистов (инженеров, программистов, юристов, мастеров, токарей, электриков, сварщиков и др.);
- в применении самых современных технологий создания конкурентоспособной продукции;
- максимальной интенсификации труда.

Образовательные функции системы ТиПО разделяются на 2 типа:

- раскрытие *общепрофессиональных способностей* к самоопределению, самоорганизации, самоконтролю, самодисциплине, самосовершенствованию, самоуправлению, аналитические и коммуникативные способности к кооперативному взаимодействию с партнерами;
- раскрытие *предметно-профессиональных способностей* к реализации конкретных действий в рамках требований тех или иных технологий.

Чтобы определить состав и качество требуемых практике общепрофессиональных компетенций (тем самым, конкретизировать заказ на ТиПО), нужно исходить из типовых, наиболее часто встречающихся затруднений в существующей и предполагаемой практике профессиональной деятельности.

Эти затруднения являются главным основанием определения знаний, умений и навыков (способов и способностей), которыми должны владеть субъекты деятельности. Они же должны быть положены в качестве оснований разработки Национальной рамки квалификаций, отраслевых рамок квалификаций и всех профессиональных стандартов.

3.2 Модель взаимодействия и функции советов по развитию системы квалификаций в Республике Казахстан

В результате анализа материалов о деятельности региональных и отраслевых советов в 2012 г. определено, что советы функционируют в автономном состоянии. Не реализуется замкнутая цепь процессов от Национального совета к региональным и отраслевым. Основная причина заключается в отсутствии регулярно функционирующего органа, по обеспечению основных процессов в деятельности совета: аналитического и согласовательного (рисунок 25).

Под деятельностью совета предполагается проведение заседания, как основной фазы. Недооценивается экспертно-аналитическая фаза, в результате которой выявляются проблемные места в тематическом поле деятельности совета. Эти проблемы являются основанием для вопросов повестки заседаний. Традиционно обеспечение работы совета вменено в функциональные обязанности сотрудников управления образования или департаментов отраслевых министерств. Экспертно-аналитические работы для них выполнять затруднительно, т.к. необходимо выполнять основную работу, и отсутствует необходимая подготовка.

По итогам года информация о работе советов запрашивается Департаментом ТиПО МОН РК для формирования материалов к заседанию Национального совета. Рабочие группы Национального совета ведут работу по закрепленным направлениям, отчеты по которой выносятся на заседания Национального совета. В реальном механизме взаимодействия советов отсутствует постоянно действующее звено, которое обеспечивает запрос на постановку и решение проблем по регионам и отраслям, так и мониторинг изменения ситуации в лучшую сторону по итогам исполнения решений заседаний советов.

На основании проведенного анализа систем профессионального образования и взаимодействия участников ТиПО стран Европы предлагаются следующие варианты механизмов и моделей взаимодействия советов ТиПО и других участников Национальной системы квалификаций РК (рисунок 26, 27).

В связи с созданием Национальной системы квалификаций, принятием Национальной рамки квалификаций в Казахстане расширяются функциональные требования к механизму взаимодействия советов. Основным предметом анализа и согласования для Национального совета по подготовке про-

фессионально-технических кадров становятся нормативное правовое обеспечение НСК и её реализация в масштабах всей страны.

Предлагаются следующие структура и наименования советов:

1. Национальный совет развития квалификаций;
2. Экспертный комитет Национального совета развития квалификаций (рабочий орган);
3. Региональный совет развития квалификаций;
4. Экспертный комитет регионального совета развития квалификаций (рабочий орган);
5. Отраслевой совет развития квалификаций;
6. Экспертный комитет отраслевого совета развития квалификаций (рабочий орган).

Целью деятельности каждого из советов является согласование выявленных проблем кадрового обеспечения и рекомендаций по их решению в рамках Национальной системы квалификаций на соответствующем уровне – регионе, отрасли, стране.

Основные шаги механизма деятельности и взаимодействия советов:

1. Экспертный комитет НС ежегодно до 1 апреля проводит анализ текущей ситуации в стране на предмет кадрового обеспечения экономики страны и развития Национальной системы квалификаций. Исходным материалом для анализа выступают сведения из министерств, органов статистики и ежегодных отчетов региональных и отраслевых советов, предоставляемые ежегодно до 1 февраля.

2. Экспертный комитет по результатам экспертно-аналитической работы выявляет затруднения, проблемы и разрабатывает проекты решений для заседания Национального совета. Заседание Национального совета проводится ежегодно до 20 апреля. На заседании НС согласовываются результаты аналитической работы экспертного комитета и принимаются решения по улучшению ситуации в кадровом обеспечении и становлении Национальной рамки квалификаций.

3. Экспертными комитетами региональных советов (РС) анализируются вопросы кадрового обеспечения в регионе за прошедший год и результаты принятых решений РС. Отчет о деятельности совета и результатах анализа кадрового обеспечения в регионе передается в экспертный комитет НС ежегодно до 1 февраля.

4. Экспертными комитетами РС формируются вопросы для плана проведения заседаний РС по итогам анализа работы за год, которые уточняются решениями заседания НС.

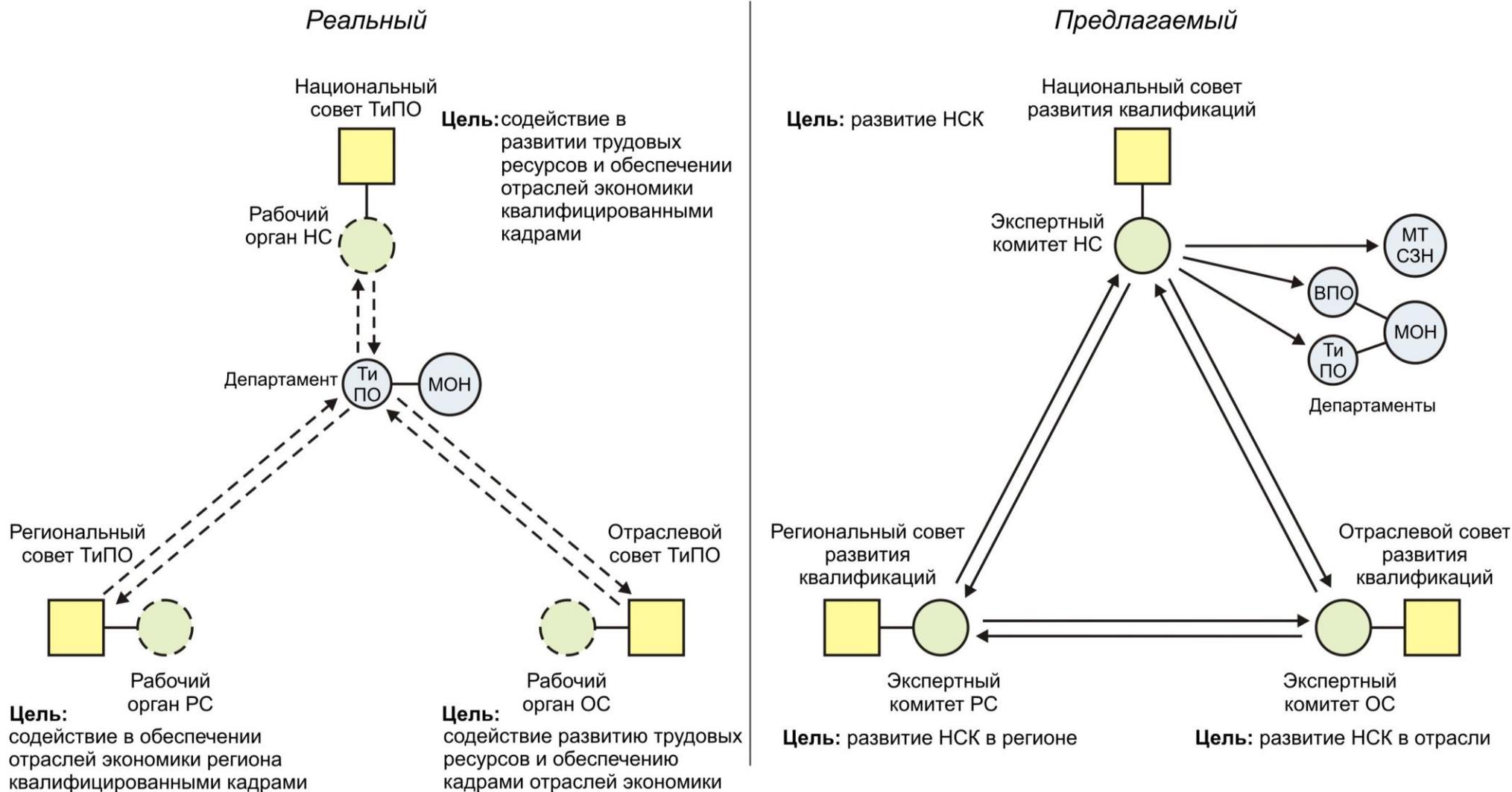


Рисунок 25 – Механизм взаимодействия Национального, региональных и отраслевых советов развития квалификаций

5. Экспертные комитеты РС ведут ежемесячный мониторинг кадрового обеспечения, реализации НСК в регионе, выявляют проблемы, разрабатывают проекты решений, организуют заседания РС 1 раз в квартал.

6. Экспертными комитетами отраслевых советов (РС) анализируются вопросы кадрового обеспечения в отрасли за прошедший год и результаты принятых решений ОС. Отчет о деятельности совета и результатах анализа кадрового обеспечения в регионе передается в экспертный комитет НС ежегодно до 1 февраля.

7. Экспертными комитетами ОС формируются вопросы для плана проведения заседаний ОС по итогам анализа работы за год, которые уточняются решениями заседания НС.

8. Экспертные комитеты ОС ведут ежемесячный мониторинг кадрового обеспечения, реализации НСК в отрасли, выявляют проблемы, разрабатывают проекты решений, организуют заседания РС 1 раз в квартал.

Для уточнения предметов деятельности региональных и отраслевых советов и их взаимодействии предлагается перечень показателей (критериев) эффективности взаимодействия участников НСК (таблица 10, 11)

Таблица 10

Перечень показателей (критериев) эффективности взаимодействия участников НСК в регионе

Учебные заведения	Центры сертификации	Предприятия	ОРК, ПС
1. Ежегодный выпуск (специ, кол. чел.) учебных заведений (ТиПО, ВПО) в регионе. 2. Уровень квалификации выпускников. 3. Доля трудоустроенных по специальности. 4. Соответствие ТУП профессиональным стандартам. 5. Уровень квалификации ППС. ...	1. Практическая направленность экзаменационных задач. 2. Полнота банка данных экзаменационных задач. 2. Уровень квалификации экспертов. 3. Лабораторная база. 4. Кол. сертифицируемых по итогам самообразования. 5. Соответствие экзаменационных задач ПС. ...	1. Производство промежуточной, конечной продукции. 2. Наличие стратегии предприятий. 3. Прогноз потребности в специалистах. 4. Соответствие требованиям ОРК. 5. Условия для повышения квалификации сотрудников, дуальной системы обучения. ...	1. Наличие ОРК по отраслям предприятий, расположенных в области. 2. Наличие и обновление ПС по профессиям в регионе. 3. ПС основа для разработки ОС, ТУП. 4. ПС основа для разработки экзаменационных материалов ПС 5. Типовые задачи ПС учитывают технологии предприятий области. ...
Проблемы:			
...
Предложения по решению:			
...
Адресаты:			
Управление образованием, МОН	Институт методологии НСК, Национальный совет, Отраслевые советы	Министерства, отраслевые советы, объединения работодателей, работников	Национальный совет, Отраслевые советы

В результате уточнения показателей эффективности взаимодействия участников НСК в регионе количественными и качественными характеристиками составляется **карта квалификаций региона**.

Таблица 11

Перечень показателей (критериев) эффективности взаимодействия участников НСК в отрасли

Предприятия	ОРК, ПС	Учебные заведения	Центры сертификации
1. Производство промежуточной, конечной продукции. 2. Наличие стратегии предприятий. 3. Прогноз потребности в специалистах. 4. Соответствие требованиям ОРК. 5. Условия для повышения квалификации сотрудников, дуальной системы обучения. ...	1. Наличие и согласованность ОРК. 2. Наличие и обновление ПС по профессиям отрасли. 3. ПС основа для разработки ОС, ТУП в учебных заведениях. 4. ПС основа для разработки экзаменационных материалов ЦС 5. Типовые задачи ПС учитывают технологии предприятий отрасли. ...	1. Ежегодный выпуск (специ, кол. чел.) учебных заведений (ТиПО, ВПО) по профессиями отрасли. 2. Уровень квалификации выпускников. 3. Доля трудоустроенных по специальности. 4. Соответствие ТУП профессиональным стандартам. 5. Уровень квалификации ППС. ...	1. Практическая направленность экзаменационных задач. 2. Полнота банка данных экзаменационных задач. 2. Уровень квалификации экспертов. 3. Лабораторная база. 4. Кол. сертифицируемых по итогам самообразования. 5. Соответствие экзаменационных задач ПС. ...
Проблемы:			
...
Предложения по решению:			
...
Адресаты:			
Министерство, департаменты, объединения работодателей, работников	Национальный совет, региональные советы	Управление образованием, МОН, региональные советы	Институт методологии НСК, Национальный совет, региональные советы

В результате уточнения показателей эффективности взаимодействия участников НСК отрасли количественными и качественными характеристиками составляется **карта квалификаций отрасли**.

Ведущими звеньями во взаимодействии советов выступают экспертные комитеты, сотрудники которых должны быть подготовлены к экспертно-аналитическому и организационному виду работы. Например, во Франции это высококвалифицированные специалисты, возрастом от 40 лет. В рамках формирования НСК предлагается создать Институт методологии НСК, одно из направлений деятельности которого будет повышение квалификации экспертов для экспертных комитетов Национального, региональных и отраслевых советов, для групп разработчиков профессиональных стандартов и центров сертификации.

Предпочтительно, чтобы для экспертов деятельность в экспертном комитете была основным местом работы без совмещения функций в других учреждениях. Выполнение работ экспертами и другими сотрудниками советов

должны оплачиваться учреждениями, которые направили сотрудников или из средств, выделенных на обеспечение деятельности совета. Продолжительность работы эксперта может быть ограничена от 2-х до 4 лет.

3.3 Создание Института методологии НСК

Как показал анализ работы советов в 2011 и 2012 гг., недостаточная эффективность их работы была обусловлена общественным характером работы без необходимого **экспертно-аналитического сопровождения**.

Недостаток систематизированной информации относительно реального спроса и предложений профессиональных компетенций в контексте реализации стратегических планов развития регионов, отраслей и страны, в целом, а с другой стороны, рыхлость, несогласованность понятийно-категориального аппарата, концепции, моделей деятельности и взаимодействия субъектов НСК являются весомым аргументом в пользу создания Института методологии Национальной системы квалификаций (ИМНСК).

Функции ИМНСК предусматривают:

- согласование и обновление понятийно-категориального аппарата, концепций, моделей взаимодействия субъектов НСК;
- подготовка профессиональных экспертов для экспертных комитетов всех советов и центров сертификации;
- лицензирование и аккредитация центров сертификации (ЦС) - независимых центров оценки квалификационного уровня профессиональных компетенций, функционирующих в условиях конкурентной среды;
- мониторинг деятельности ЦС, РС, ОС, экспертных комитетов советов, их взаимодействия с объединениями работодателей, НПП.

Предлагается 3 варианта создания ИМНСК: при МТСЗН РК, при Агентстве Национальной системы квалификаций (АНСК) (рисунки 28, 29) и в составе Агентства по стратегическому планированию при Президенте РК.

Предпочтительными выглядят второй и третий варианты. Основания:

- к проблеме формирования профессиональных компетенций, в первую очередь, имеют отношение МОН РК и МТСЗН РК; до настоящего времени между ними не сложились функциональные кооперативные отношения, позволяющие обеспечить требуемые экономике страны компетенции, увеличение количества занятых инновационным производительным трудом;
- создание НСК выделяет профессиональные компетенции в качестве основного стратегического ресурса страны и требуется мобилизация всех государственных органов управления (акиматов, министерств, налоговых органов и др.), а также работодателей, общественных организаций с целью переориентации системы образования на формирование компетенций для решения проблем практики;

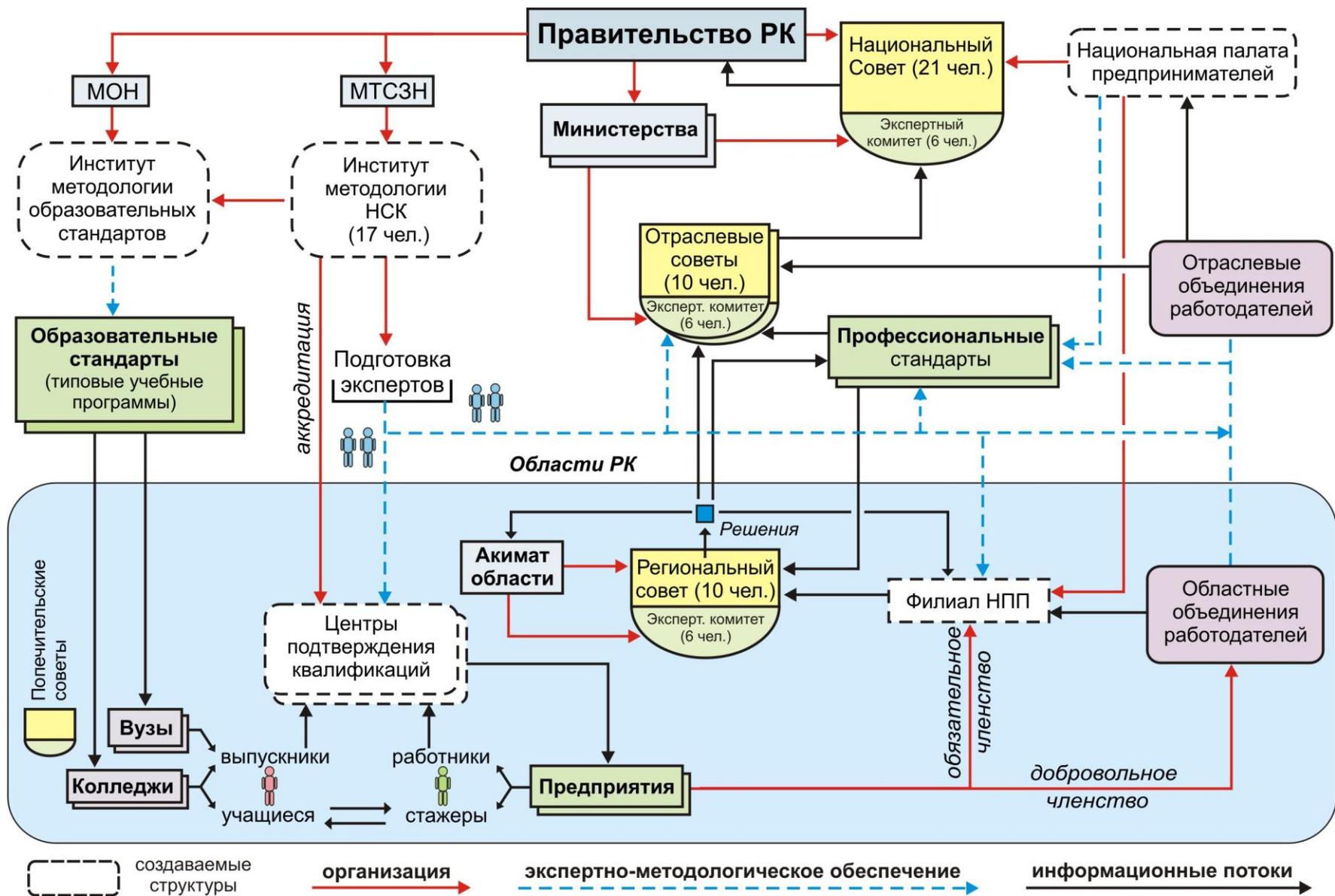


Рисунок 26 – Модель взаимодействия советов ТиПО и других субъектов НСК РК (вариант 1)

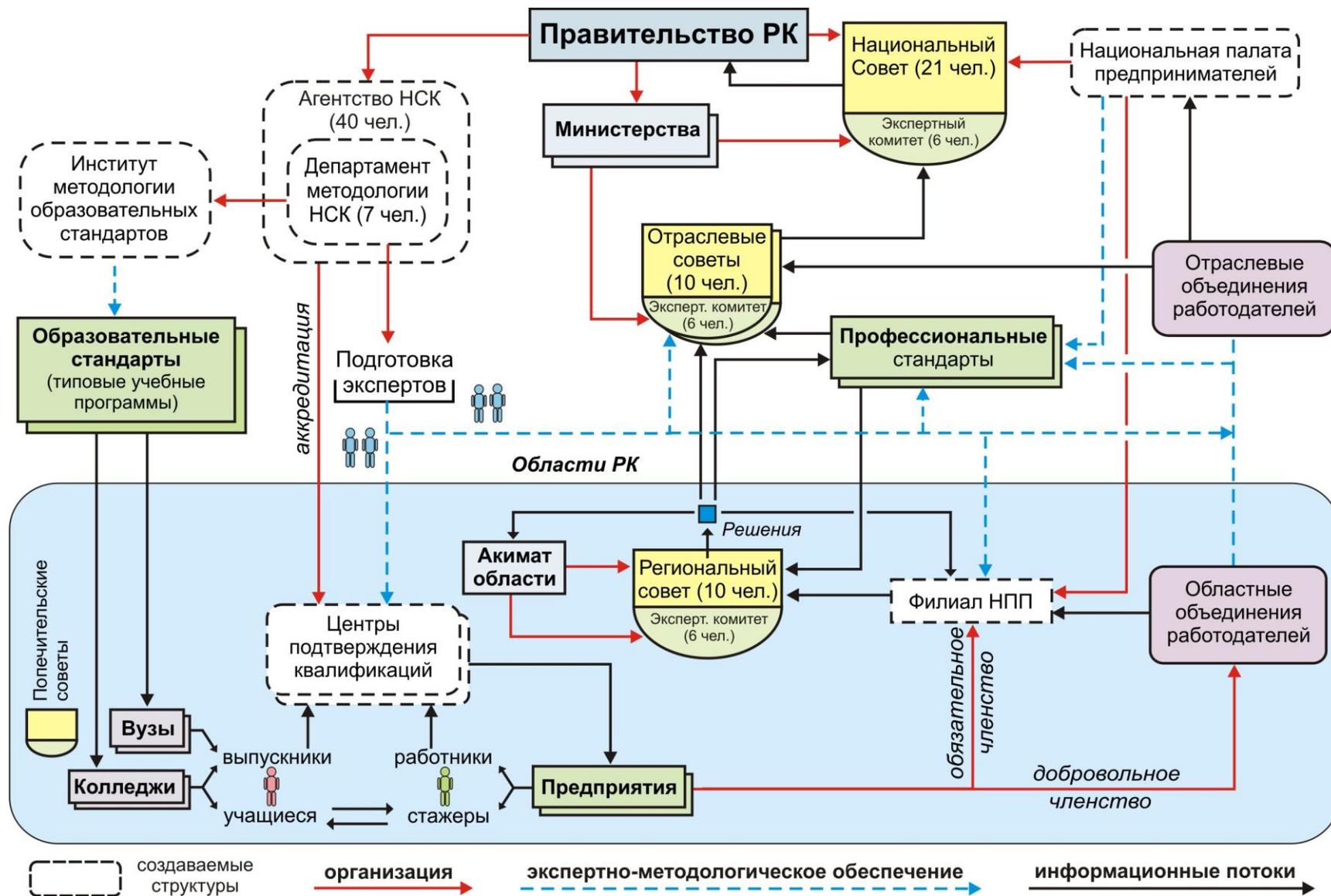


Рисунок 27 – Модель взаимодействия советов ТипО и других субъектов НСК РК (вариант 2)

- создание Агентства Национальной системы квалификаций и ИМНСК при нем является удачным организационно-системным решением, обеспечивающим реализацию единой государственной политики - основанной на опережающем развитии инновационных профессиональных компетенций в свете реализации Стратегии «Казахстан-2050».

Рекомендуемый штатный состав Института методологии Национальной системы квалификаций – 17 чел:

- директор – 1;
- бухгалтер - 1;
- офис-менеджер - 1;
- эксперты по аккредитации Центров сертификации – 3;
- эксперты по сотрудничеству с региональными советами – 3;
- эксперты по сотрудничеству с отраслевыми советами – 3;
- переводчики – 3 чел (казахский, английский, немецкий языки);
- вспомогательный персонал – 2.

3.4 Предметы, основные функции и результаты деятельности субъектов НСК

Региональные и отраслевые советы как **консультативно-совещательные органы** образуют согласовательную инфраструктуру для организации взаимодействия субъектов по внедрению НСК в стране.

В состав функций Национального совета, а также отраслевых и региональных входит анализ и принятие решений по совершенствованию НСК (таблица 12). В частности, координация разработки ОРК и ПС, установление общих правил применения и обновления процедур подтверждения и присвоения профессиональных квалификаций во всех областях профессиональной деятельности и др.

Функции Национального совета развития квалификаций:

- общая координация деятельности отраслевых и региональных советов развития квалификаций;
- анализ эффективности социального партнерства в РК;
- анализ эффективности реализации концепции дуального образования в РК;
- консультации и комментарии по проекту НСК и НРК;
- консультации и комментарии по планированию и бюджету ТиПО и ВПО;
- мониторинг и оценка планов внедрения НСК;
- решение ключевых вопросов развития ТиПО и ВПО (рисунок 28).

Рабочим органом Национального совета развития квалификаций является экспертный совет, состоящий из сотрудников государственных учреждений или Национальной палаты предпринимателей.

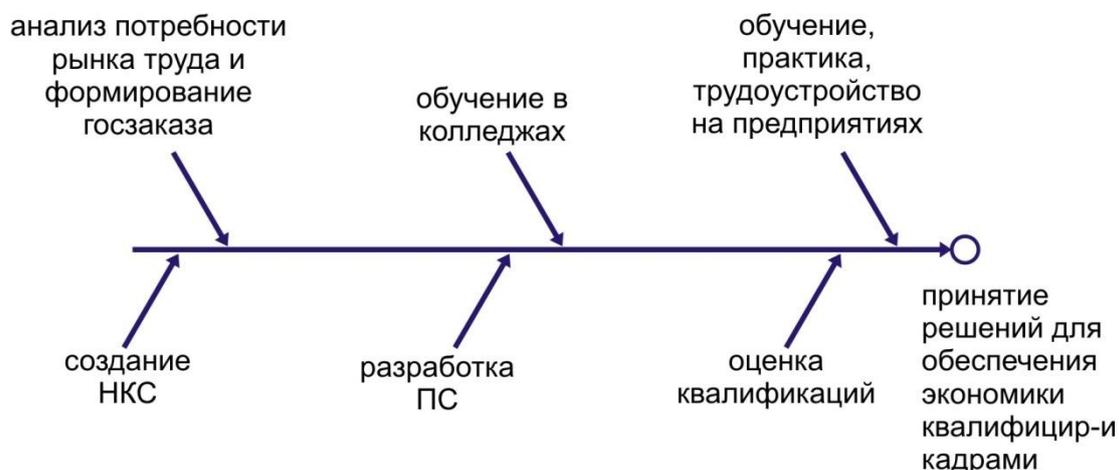


Рисунок 28 – Диаграмма функций Национального совета развития квалификаций

Функции региональных советов:

- анализ реализации региональных стратегий и программ с позиции обеспечения необходимыми компетенциями;
- анализ реализации концепции дуального образования, выработка рекомендаций;
- внесение предложений по коррекции региональных стратегий и программ, образовательных программ, набору абитуриентов по рекомендуемым специальностям;
- анализ и оценка эффективности социального партнерства, механизмов взаимодействия субъектов ТиПО, ВПО, принятие соответствующих рекомендаций;
- планирование обеспечения кадрами (определение потребности, развитие материально-технической базы, открытие новых специальностей);

Таблица 12

Предметы, основные функции и результаты деятельности субъектов НСК

№	Субъекты НСК	Предмет деятельности	Основные функции	Результат
1	МТСЗН РК	1. Трудовая занятость 2. Социальные условия	1. Трудовое обеспечение 2. Социальное обеспечение	Проблемы и решения относительно занятости и социального обеспечения
2	Институт методологии НСК	1. Проблемы и решения относительно занятости и социального обеспечения. 2. НСК	1. Согласование и обновление понятийно-категориального аппарата, концепций, моделей взаимодействия субъектов НСК. 2. Подготовка экспертов для центров сертификации, секретариатов всех советов. 3. Аккредитация центров сертификации (ЦС). 4. Мониторинг деятельности ЦС, РС, ОС, взаимодействия с объединениями работодателей, НПП.	Понятийно-категориальный аппарат, концепции, модели взаимодействия субъектов НСК. Сертифицированные эксперты. Аккредитованные центры сертификации.
3	Национальный совет	Эффективность реализации НСК в свете реализации Стратегии «Казахстан-2050»	Анализ и принятие решений по совершенствованию НСК	Решения, предложения государственным органам
4	Экспертный комитет Национального совета	Взаимодействие РС, ОС, объединений работодателей, НПП, ЦС, субъектов системы образования.	Мониторинг, оценка взаимодействия субъектов НСК, подготовка проектов решений	Проблемы и проекты решений функционирования НСК
5	Региональный совет	1. Эффективность реализации НСК в регионе. 2. Взаимодействие ключевых региональных субъектов науки, образования, бизнеса, общественных организаций, налоговых и др. госорганов. 3. Регионально-отраслевое взаимодействие субъектов	Анализ и принятие решений по совершенствованию НСК в регионе	Решения, предложения государственным органам, НПП
6	Экспертный комитет регионального совета	1. Баланс спроса и предложений профессий, профессиональных компетенций. 2. Дуальная система обучения. 3. Эффективность деятельности	Мониторинг, оценка взаимодействия субъектов НСК, подготовка проектов решений	Типовые регионально-значимые задачи и проблемы функционирования НСК в регионе

№	Субъекты НСК	Предмет деятельности	Основные функции	Результат
		учебных заведений. 4. Задачи и проблемы регионально-значимых проектов.		
7	Отраслевой совет	Эффективность реализации НСК в отрасли (ОРК, ПС, взаимодействие субъектов)	Анализ и принятие решений по совершенствованию НСК в отрасли	Решения, предложения государственным органам, НПП
8	Экспертный комитет отраслевого совета	1. Взаимодействие субъектов отрасли и отрасле-региональное взаимодействие. 2. Инновационные технологии создания экспортоориентированной конечной продукции	Мониторинг, оценка взаимодействия субъектов НСК, подготовка проектов решений	Типовые задачи и проблемы функционирования НСК в отрасли
9	МОН РК	Личностные и профессиональные компетенции человека	Создание условий раскрытия личностных и профессиональных компетенций человека	Проблемы и решения относительно раскрытия личностных и профессиональных компетенций человека
10	Институт методологии образовательных стандартов	Типовые задачи и проблемы функционирования и развития регионов и отраслей	1.Согласование, обновление понятийно-категориального аппарата, концепций, моделей межпрофессионального взаимодействия. 2. Разработка образовательных стандартов и инновационных педагогических технологий по решению типовых задач и проблем развития регионов и отраслей.	Концепции и модели выращивания профессиональных компетенций по решению типовых задач и проблем развития регионов и отраслей
11	Центры сертификации	Профессиональные компетенции претендентов на подтверждение квалификаций	1. Формирование банка типовых задач и проблемных ситуаций. 2. Создание сертификационных лабораторий при содействии работодателей и учебных заведений. 3. Оценка профессиональных компетенций претендентов.	Сертифицированные специалисты, претенденты, не подтвердившие квалификации. Предложения и рекомендации МОН, МТСЗН, Институтам методологии НСК и образовательных стандартов, учебным заведениям, НПП, предприятиям.

- формирование госзаказа на подготовку профессиональных кадров для региона;
- взаимодействие с отраслевыми советами по формированию регионального заказа на личностные и профессиональные компетенции;
- формирование регионально-отраслевых комитетов с учетом размещения в области предприятий той или иной отрасли, их влияния на социально-экономическое развитие региона (рисунок 29);
- формирование региональной базы рабочих мест, лабораторий, участков для проведения сертификационных экзаменов – демонстрации экзаменуемыми практических навыков, знаний и функционального поведения;
- согласование состава трехсторонних экзаменационных комиссий;
- представление предложений в Национальный совет развития квалификаций.

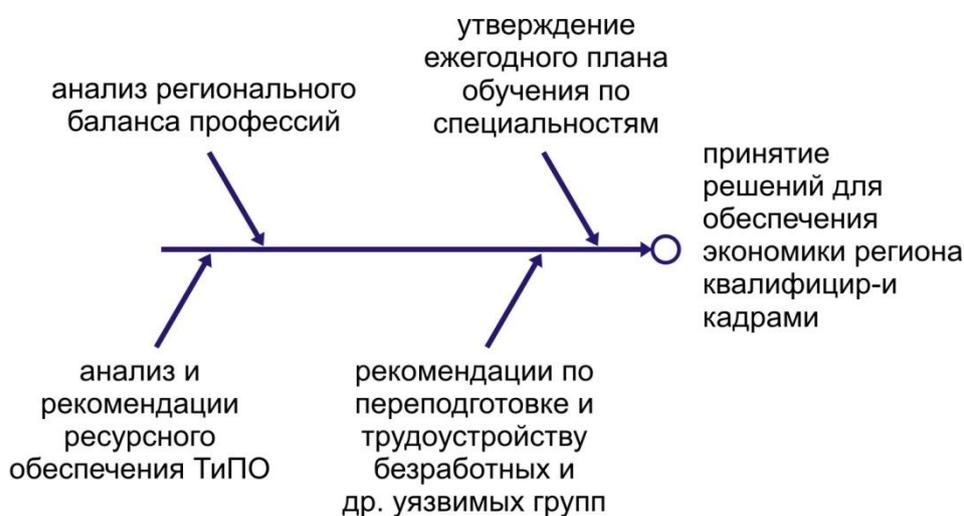


Рисунок 29 – Диаграмма функций регионального совета

Функции отраслевых советов:

- определение потребности в кадрах для отрасли по специальностям и уровням квалификации, принятие соответствующих рекомендаций;
- организация разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов (рисунок 30);
- консультации и комментарии по проектам ОРК;
- расстановка приоритетов в разработке профессиональных стандартов и образовательных программ;
- анализ и оценка эффективности социального партнерства, механизмов взаимодействия субъектов ТиПО, реализации концепции дуального образования, принятие соответствующих рекомендаций;
- анализ деятельности регионально-отраслевых комитетов, выработка рекомендаций;
- определение долго- и среднесрочных трендов развития отрасли;

- взаимодействие с региональными советами, другими госорганами, предприятиями, учебными заведениями по вопросам обеспечения отрасли кадрами;
- участие в формировании госзаказа на подготовку кадров и содействие организации практики и трудоустройству молодых специалистов;
- содействие в создании в регионах сертификационных лабораторий для проведения экзаменов;
- представление предложений в Национальный совет ТиПО.

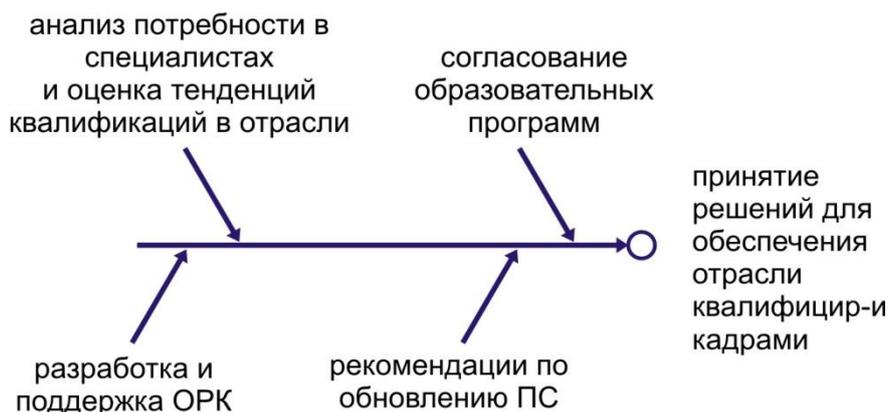


Рисунок 30 – Диаграмма функций отраслевого совета

Для согласования регионально-отраслевых стратегий и проектов деятельности, подготовки специалистов в учреждениях ТиПО, ВПО при региональных советах создаются регионально-отраслевые комитеты (РОКи).

Функции регионально-отраслевых комитетов:

- определение потребности предприятий региона в кадрах, принятие соответствующих рекомендаций;
- анализ реализации в регионах концепции дуального образования, выработка рекомендаций;
- участие в организации разработки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов;
- разработка рекомендаций по коррекции образовательных программ;
- анализ и оценка эффективности механизмов регионально-отраслевого взаимодействия субъектов ТиПО, принятие соответствующих рекомендаций;
- участие в формировании госзаказа на подготовку кадров и содействие в трудоустройстве молодых специалистов;
- содействие в создании сертификационных лабораторий для проведения экзаменов;
- представление предложений в региональные и отраслевые Советы по вопросам ТиПО.

Типовые задачи и проблемы функционирования и развития регионов и отраслей, аккумулируемые региональным и отраслевыми советами, а также Институтом методологии Национальной системы квалификаций, являются

предметом деятельности Института методологии образовательных стандартов (ИМОС). В его функции входит:

- согласование, обновление понятийно-категориального аппарата, концепций, моделей межпрофессионального взаимодействия субъектов;
- разработка образовательных стандартов и инновационных педагогических технологий по решению типовых задач и проблем развития регионов и отраслей.

Соответственно результатом деятельности ИМОС должны быть концепции и модели выращивания профессиональных компетенций по решению типовых задач и проблем развития регионов и отраслей. Функции ИМОС могут быть возложены на Республиканский научно-методический центр развития ТиПО и присвоения квалификации МОН РК.

Как отметил Назарбаев Н.А. в Послании президента РК народу Казахстана «Стратегия «Казахстан- 2050», «Правительством совместно с союзом «Атамекен» проработана концептуальная модель обязательного членства в Национальной палате предпринимателей. Данная модель обеспечит делегирование создаваемой Национальной палате предпринимателей широких полномочий и функций государственных органов в сфере профессионально-технического образования, комплексной сервисной поддержки малого бизнеса, особенно в сельской местности и моногородах, внешнеэкономической деятельности. Национальная палата предпринимателей станет надежным и компетентным партнером Правительства».

Работу советов, заседания которых проходят достаточно редко (2-4 раза в год), обеспечивают экспертные комитеты. Экспертные комитеты являются постоянно действующими рабочими органами, обеспечивающими деятельность Национального, региональных, отраслевых советов и регионально-отраслевых комитетов.

В их основные функции входит обеспечение эффективной работы советов, мониторинг, оценка взаимодействия субъектов НСК и подготовка проектов решений для соответствующих советов.

Состав экспертные комитеты формируется из числа опытных сертифицированных экспертов.

Экспертный комитет Национального совета будет создан из сотрудников МОН РК и НПП.

Экспертные комитеты региональных советов предлагается формировать при областных филиалах Национальной палаты предпринимателей, членство в которой для всех работодателей будет обязательным. Экспертные комитеты также обеспечивают работу РОКов.

Экспертные комитеты отраслевых советов будут находиться при соответствующих Министерствах.

Функции экспертных комитетов по обеспечению работы советов и регионально-отраслевых комитетов:

- проведение маркетинговых исследований на предмет соответствия спроса и предложения личностных и профессиональных компетенций;
- оказание консультативной помощи разработчикам профессиональных стандартов в формулировании стратегических целей, определении предметов деятельности, средств труда, состава функций отрасли, областей и видов профессиональной деятельности, соответствующих трудовым задач;
- формулирование на основе поставленных задач требований к личностным и профессиональным компетенциям субъектов;
- регистрация и систематизация поступающей информации;
- формирование экспертного сообщества в регионе, отрасли, стране;
- формирование (по необходимости) дополнительных временных экспертных рабочих групп (ЭРГ);
- подготовка и предоставление материала ЭРГ;
- организация проведения заседаний Советов и регионально-отраслевых комитетов (РОКов);
- обработка и публикации результатов;
- организация выступлений членов Советов и РОКов;
- электронная переписка, создание и поддержка веб-сайта;
- создание банка данных по экспертам, консультантам, тренерам, нормативной документации и проч.;
- изучение зарубежного опыта экспертной работы и деятельности Советов, взаимодействия субъектов ТиПО;
- создание деловых партнерских связей с зарубежными партнерами;
- организация конференций, круглых столов по проблемам социального партнерства, взаимодействия субъектов ТиПО;
- организация семинаров-тренингов по повышению эффективности взаимодействия членов советов и РОКов, повышению квалификации экспертов и разработчиков профстандартов.

Предприятия могут создавать добровольные объединения работодателей на отраслевом, областном и республиканском уровне. Эти объединения могут вносить предложения советам по актуализации профессиональных стандартов и формировать экспертные группы по разработке и обновлению профессиональных стандартов в соответствующей отрасли.

Разработка образовательных стандартов и типовых учебных программ координируется Институтом методологии образовательных стандартов при МОН РК. Между ИМНКС и ИМОС устанавливается функциональное взаимодействие по согласованию оснований, критериев разработки профессиональных и образовательных стандартов.

3.5 Рекомендуемые составы советов развития квалификаций и центра сертификации

Национальный совет – 21 чел.:

- министерство образования и науки - 2;
- министерство труда и социальной защиты населения - 1;
- отраслевые министерства - 3;
- акиматы городов Астаны и Алматы - 2;
- ассоциации работодателей - 6;
- предприятия малого и среднего бизнеса - 1;
- профсоюзы - 6 представителей различных профессий.

Региональный совет – 10 чел.:

- акимат - 2;
- региональная служба занятости - 1;
- организации образования - 2;
- региональные ассоциации работодателей - 2;
- региональные профсоюзы - 2;
- региональные НПО – 1.

Отраслевой совет – 10 чел.:

- министерство труда и социальной защиты населения - 2;
- отраслевое министерство - 2;
- министерство образования и науки - 2;
- отраслевые ассоциации работодателей - 2;
- отраслевые профсоюзы - 2.

Регионально-отраслевой комитет – 7 чел.:

- акимат – 1;
- организации образования - 2;
- предприятия, региональные ассоциации работодателей – 2;
- региональные профсоюзы – 2.

Экспертный комитет совета - 6 чел.:

- менеджер – 1;
- эксперты – 4;
- офис-менеджер – 1.

Создание лицензированных и аккредитованных ЦС позволит как работникам предприятий, самостоятельно осваивающим компетенции более высокого уровня квалификации, так и выпускникам учебных заведений (кол-

леджи, вузы, академии, курсы повышения квалификации), подтверждать свою квалификацию в соответствии с требованиями к профессиональным компетенциям, изложенным в профессиональных стандартах.

ЦС - организация, лицензируемая и аккредитуемая в установленном порядке, осуществляющая процедуры квалификации компетенций субъектов согласно требованиям профессиональных стандартов и выдающая соответствующие сертификаты.

Основные функции ЦС:

- разработка практических задач и проблем для квалификации компетенций по соответствующим профессиям;
- формирование банка типовых задач и проблемных ситуаций;
- создание сертификационных лабораторий при содействии работодателей и учебных заведений;
- оценка профессиональных компетенций претендентов;
- ведение реестра выданных сертификатов.

Рекомендуемый штатный состав Центра сертификации – 14 чел.:

- директор – 1;
- бухгалтер - 1;
- эксперт - 7;
- офис-менеджер - 1;
- лаборант – 2;
- вспомогательный персонал – 2.

3.6 Рекомендации по проведению заседаний советов

Предлагается следующая последовательность шагов в принятии решений на заседаниях советов:

- 1) анализ постановка проблем развития квалификаций;
- 2) согласование критериев принятия решений;
- 3) обсуждение альтернативных вариантов решений;
- 4) оценка и принятие решений.

Рекомендуется состав региональных советов в количестве 10 человек: работодатели (2) и работники в лице профсоюзов (2), представители региона (2) и представители отраслей (2), а также эксперты (2). Такое представительство обеспечивает удержание интересов основных и возможность оперативного согласования сторон при минимально возможном их количестве (рисунок 31). Одним из основных требований к членам советов является обязательное присутствие на заседаниях. Работа в советах будет достаточно престижной, так как для работы в них будут делегироваться представители сторон, имеющие аналитические, коммуникативные способности и компетентные в своей профессиональной области.

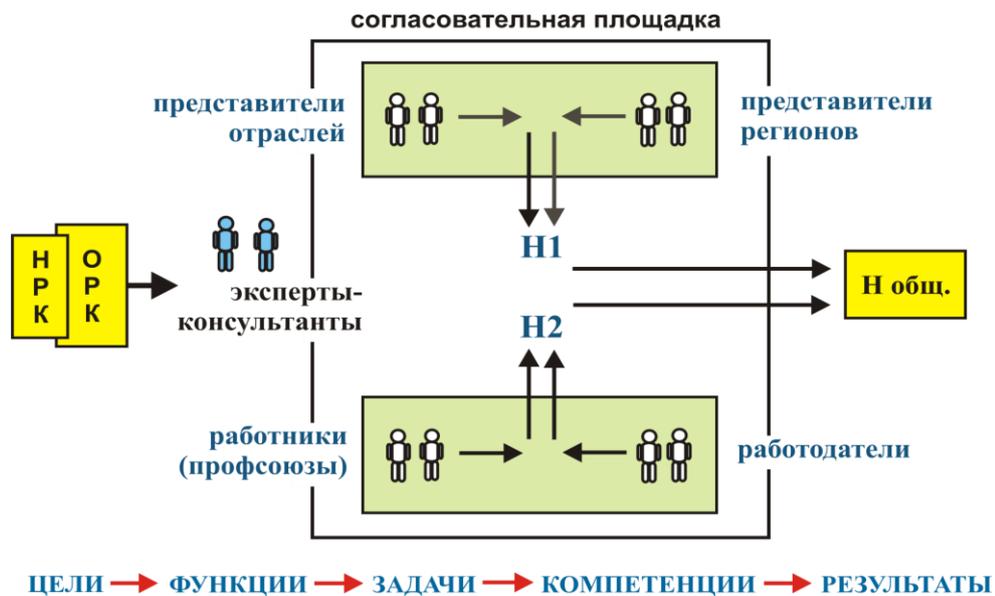


Рисунок 31 – Модель согласовательной площадки

Для преодоления затруднений в согласовании участников, придания определенности ключевым затруднениям, выявления причин затруднений, доведения проектной идеи до уровня конкретных мер, а особенно, для организации понимания и конструктивной критики точек зрения рекомендуется участие в заседаниях 1-2 экспертов, прошедших обучение в Институте методологии Национальной системы квалификации.

Предметами согласования региональных советов по ТиПО являются интересы предприятий, учебных заведений, населения, проживающего в данной области, и акимата - исполнительного государственного органа, реализующего региональный вектор государственной политики. Функциональное поле регионального совета определяется границами области.

Функциональные поля отраслевых советов задаются границами отраслевых технологий производства и реализации той или иной продукции. Эти поля могут распространяться на несколько территориальных областей как Республики Казахстан, так и других стран (по согласованию). Этими особенностями обуславливается необходимость согласования региональных и отраслевых интересов.

Выразителями интересов предприятий, не имеющих проявленной отраслевой принадлежности, в том числе субъектов малого и среднего бизнеса, являются объединения работодателей и профсоюзы.

На уровне Национального совета обеспечивается **согласование ключевых решений** отраслевых и региональных советов в соответствии со стратегией развития страны.

Экспертный комитет совета	Председатель и члены совета	Эксперты, приглашенные лица
Сбор и систематизация сведений региона, отрасли. Подготовка критериальной базы		
↓		
Анализ и постановка проблем и разработка проектов решений		
↓		
Планирование и подготовка заседания	Обсуждение повестки и иерархизация вопросов по значимости	
	↓	
	Согласование конкретных целей по решению выделенных вопросов	
	↓	
	Согласование способа обсуждения вопросов (в т.ч. возможности группировки вопросов)	
	↓	
	Согласование регламента времени обсуждения вопросов (группы вопросов)	
	↓	
		Введение сведений о ситуации в рамках вопроса (группы вопросов)
	Придание определенности основному затруднению	
	↓	
	Согласование понимания сути проблемы (причины основного затруднения)	
	↓	
	Выдвижение проектных идей по решению выделенной проблемы	
	↓	
	Выбор и согласование наиболее оптимальной проектной идеи	
	↓	
	Доведение проектной идеи до уровня конкретных мер	
	↓	
	Распределение задач и принятие решения по реализации программы действий	
	↓	
	Переход к следующему вопросу	
	↓	
	Анализ способа и результата заседания	
Оформление протокола и других документов		

Рисунок 32 – Алгоритм проведения заседания совета

Процедура принятия решений на заседаниях советов начинается с безоценочного описания ситуации, в которой возникли затруднения. Производится анализ, постановка и оценивание проблемы (рисунок 32).

Для полного описания проблемного поля и информирования членов совета на заседание могут быть приглашены дополнительные участники. Безоценочность, непредвзятость необходимы на этом шаге для нейтрализации влияния субъективных предпочтений в описании проблемных ситуаций.

3.7 Рекомендации по определению рыночного баланса профессий региона

Используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям компактности, надежности и оперативности и, следовательно, не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на профессиональное образование на уровне региона.

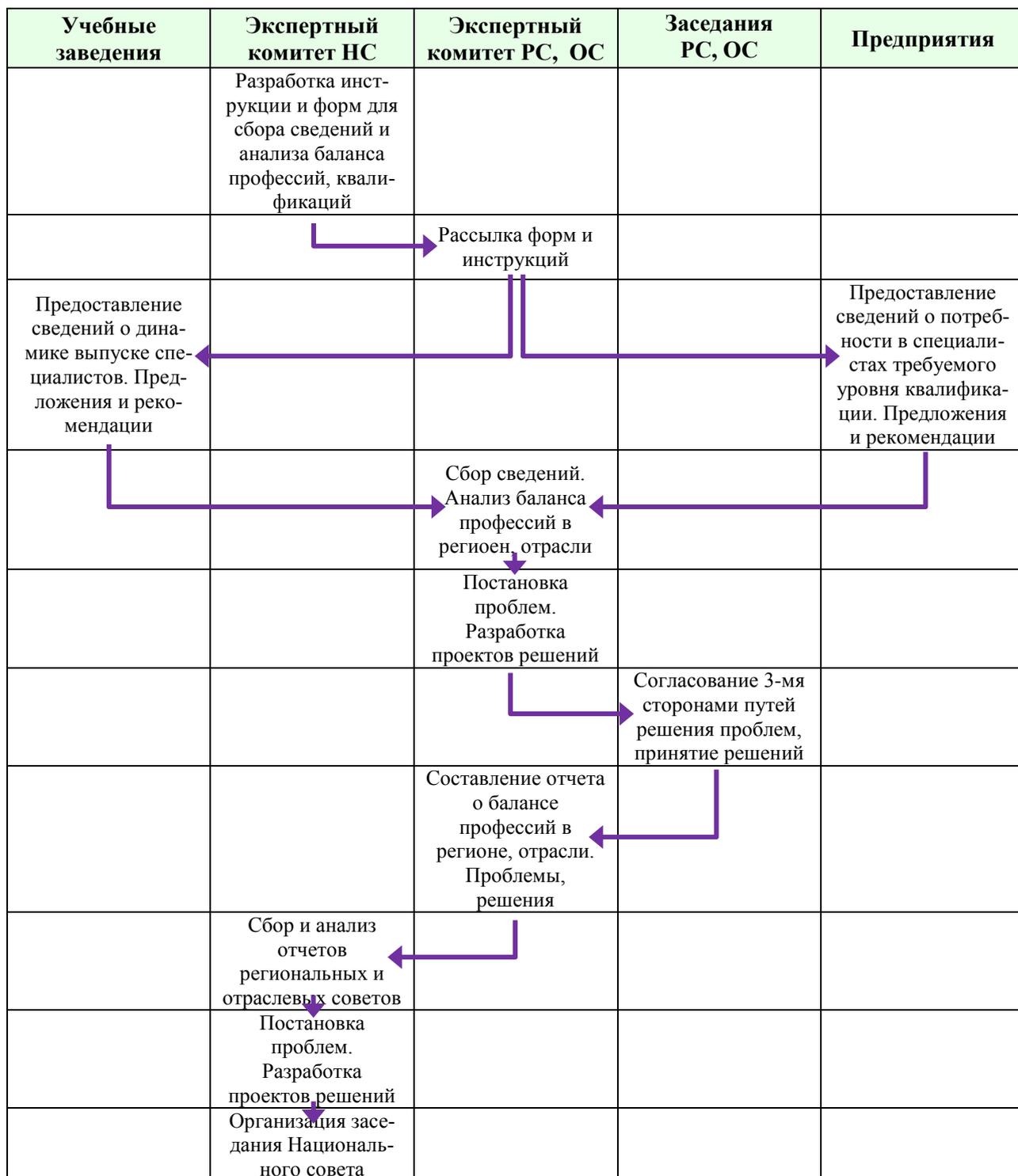


Рисунок 33 – Этапы определения баланса профессий региона

Ни один из используемых методов определения среднесрочных кадровых прогнозов нельзя признать удовлетворительным с точки зрения реализации целей прогнозирования.

Предлагается в качестве основного метода сбора информации использовать прямой опрос работодателей региона, т.к. структуры текущей и перспективной занятости даже на однородных предприятиях имеют существенные различия (рисунок 33).

Для сбора информации различными способами – экспертное интервью, опрос работодателей, анкетирование специалистов предприятий рекомендуются формы таблиц в Приложении 1.

4 Рекомендации

Национальному совету развития квалификаций:

1. Для методологического и научного обеспечения становления Национальной системы квалификаций создать Институт методологии НСК.
2. Переименовать Национальный, региональный и отраслевые советы по развитию ТиПО в Национальный, региональный и отраслевой советы развития квалификаций.
3. Внести в проект закона «О квалификациях» механизм взаимодействия советов по развитию квалификаций
4. При Национальном, региональных и отраслевых советах создать экспертные комитеты, обеспечивающие аналитическую работу по оценке баланса профессий и квалификаций в регионах и отраслях.
5. Внести в положение о работе Национального, региональных и отраслевых советов раздел о механизме взаимодействия советов, предоставлении ими ежегодных отчетов.
6. Рекомендуются уменьшить количественный состав советов: Национальный совет – 21 чел., региональный и отраслевой советов по 10 чел, регионально-отраслевой комитет – 7 чел, экспертный комитет совета - 6 чел., штатный состав Центра сертификации – 14 чел.

Экспертному комитету Национального совета:

1. Состав Национального совета представлен государственными служащими высокого ранга для принятия стратегических и политических решений, проекты которых должны быть результатом аналитико-проектировочной работы высококвалифицированных экспертов. Следует обратить внимание на повышение квалификации членов рабочих групп совета в области аналитической и экспертной работы, а также на проведение соответствующих квалификационных процедур. Выработать общий понятийно-категориальный аппарат, согласовать подходы и принципы системного анализа ситуаций в рамках страны.
2. Разработать положения об организации деятельности экспертных комитетов при советах.
3. Подготовить проект Постановления правительства о лицензировании баз практики для дуального обучения и проведения сертификации.
4. Уточнить функции региональных и отраслевых советов, выделить 2 этапа аналитический (функция экспертного комитета) и согласовательный (заседание совета). Дополнить в аналитический этап задачи - исследование на предмет баланса спроса и предложений квалификаций и компетентностей специалистов на рынке труда, выявление типовых затруднений предприятий, субъектов малого, среднего и большого бизнеса, формирование соответст-

вующих заказов Национальному совету, МОН РК, проведение экспертизы и оценки отраслевых рамок квалификаций и профессиональных стандартов.

Экспертным комитетам региональных и отраслевых советов:

1. Рекомендуются использовать карты квалификаций региона и отрасли, составленные на основе показатели эффективности взаимодействия участников НСК в регионе и отрасли (таблица 9, 10).

2. Для конкретизации механизмов деятельности экспертных комитетов советов рекомендуется использовать перечень предметов, основных функций и результаты деятельности субъектов НСК (таблица 12).

3. Для определения баланса и прогнозной потребности в профессиях предлагается в качестве основного метода сбора информации в регионах и отраслях использовать прямой опрос работодателей. Для проведения экспертного интервью, опроса работодателей, анкетирования специалистов предприятий рекомендуются формы таблиц в Приложении 1.

4. На заседаниях советов рекомендуется использовать следующий алгоритм шагов в принятии решений (рисунок 34): анализ постановка проблем развития квалификаций, согласование критериев принятия решений, обсуждение альтернативных вариантов решений, оценка и принятие решений.

5. Произвести инвентаризацию и составить паспорта учебных заведений, имеющих производственные лаборатории для прохождения практики и использования их в процедурах подтверждения квалификаций.

МТиСЗН и МОН РК:

1. Создать из числа профессиональных экспертов комиссию для обновления и приведения в соответствие понятийно-категориального аппарата существующих классификаторов профессий, специальностей и квалификаций.

Институту методологии НСК:

1. Разработать и согласовать механизм взаимодействия региональных и отраслевых советов с научными, консалтинговыми организациями, университетами, госорганами.

2. Создать банки данных о ПС, привлекаемых экспертах, консультантах и разработчиках при всех советах ТиПО.

3. Организовать 10-ти дневные курсы подготовки:

- экспертов для экспертных комитетов отраслевых и региональных советов развития квалификации;
- экспертов для филиалов Национальной палаты предпринимателей;
- экспертов-разработчиков ПС;

– экспертов для органов по сертификации.

4. Создать единый портал – виртуальную диалоговую площадку – с целью оперативного согласования вопросов развития ТиПО и Национальной системы квалификаций.

Список использованных источников

1. Послание президента РК Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050». Астана, 2012 г.
2. Закон РК «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.10.2011 г.).
3. Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 гг.
4. Классификатор профессий и специальностей технического и профессионального, послесреднего образования. ГК РК 05-2008. Астана, 2008 г.
5. Портал Республиканского научно-методического центра развития ТиПО и присвоения квалификации МОН РК. www.rnmc.kz
6. Сборник докладов III-го Международного форума "Профессиональное образование и бизнес: диалог партнеров", 18.11.2011, Астана.
7. Портал Центра ТиПО ВКО. www.do.ektu.kz/CMIS/
8. Закон Германии о профессиональном образовании (VBiG), 2005 г.
9. Руководство по организации и проведению заседаний советов по подготовке профессионально-технических кадров. Проект ЕС «Поддержка системы ТиПО в Республике Казахстан», 2011 г.
10. Свод правил для трехстороннего совета. Дания, 2004 г.
11. Национальный совет по ТиПО Франции. www.cnfptlv.gouv.fr/
12. Методические рекомендации по организации деятельности отраслевого и регионального совета по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров, МОН РК, 2011 г.
13. Выступление Министра образования и науки РК Б.Т. Жумагулова на заседании Правительства РК «О создании независимой системы подтверждения и присвоения квалификации специалистов», Астана, 30.10.2012 г.
14. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии (учебное пособие). М.: Новгород, 1995. - 272 с.
15. Анисимов О.С., Цой В.И. Схемы и их педагогическое использование в развивающем обучении. – М.: ИПК государственных служащих, 2005. – 591 с.
16. Цой В.И. Теоретические схемы управленческого мышления. - Учебное пособие. – Астана: МПА «Туран-Профи», 2006 – 89 с.
17. Анисимов О.С., Цой В.И., Исабеков М.У. Методологические схемы управленческого образования. - Монография – Караганда, 2007. – 177 с.
18. Цой В.И. Инновационное управленческое образование. - Монография – Караганда: Изд-во КарИПКМ, 2008. - 454 с.
19. Официальный интернет-ресурс МТСЗН РК. www.enbek.gov.kz/

Приложение 1 – Формы таблиц прогнозной потребности в специалистах

Таблица 1

Прогноз потребностей в специалистах и повышении квалификаций работников (по области, городу, району), чел.

Профессии	2013 г.		2014 г.		...	
	потребность в спец-х	потребность в повыш. квалиф.	потребность в спец-х	потребность в повыш. квалиф.	потребность в спец-х	потребность в повыш. квалиф.
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
...						

Таблица 2

Прогноз потребности предприятий в специалистах, чел.

Предприятие: _____

Профессии	2013 г.		2014 г.		...	
	требуется	потребность в повыш. квалиф.	требуется	потребность в повыш. квалиф.	требуется	потребность в повыш. квалиф.
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
...						

Таблица 3

Сведения о предприятиях (области, города, района), чел.

Сферы	Предприятия	Кол-во работников	Примечания
Услуги			
...			
Производство			
...			
Проектирование			
...			
Наука			
...			
Образование			
...			
Медицина			
...			
Культура			
...			

Таблица 4

План выпуска специалистов учебными заведениями
(области, города, района), чел.

Профессии	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1.					
2.					
3.					
...					