

ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2019 КАЗАХСТАН

Заявление об отказе от ответственности

Казахстан - национальный отчет по Туринскому процессу (НРО)

Этот отчет подготовлен в рамках Туринского процесса 2018-20 соответствующими национальными органами *(отчет не редактировался и не форматировался ЕФО)*. Содержание этого документа является исключительной ответственностью авторов и не обязательно отражает точку зрения ЕФО или институтов ЕС.

Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
Список таблиц	7
Список диаграмм	8
Список сокращений	8
НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА ОТЧЕТНОСТИ – ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ	11
А: Обзор страны и национальной системы ТиПО	11
А.1: Информация о стране	11
А.1.1 Введение	11
А.2: Обзор ТиПО	12
А.2.1 Обзор ТиПО: организация и нормативные рамки	12
Государственная программа поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2020», утверждена Постановлением Правительства РК от 25 августа 2018 года № 522.....	14
Стратегический план развития МОН от 08 декабря 2017 г., № 610	14
А.2.2 Институциональные и управленческие механизмы	14
А.2.3 Базовая статистика по ТиПО	15
А.2.4 Концепция ТиПО и основные инициативы реформирования	17
А.3: Контекст ТиПО	19
А.3.1 Социально-экономический контекст	19
А.3.2 Миграция и потоки беженцев	20
А.3.3 Контекст отрасли образования	22
А.3.4 Контекст обучения в течение всей жизни	23
А.3.5 Контекст международного сотрудничества: партнерские отношения и донорская поддержка	24
В: Экономическая ситуация и состояние рынка труда	26
В.1: ТиПО, экономика и рынки труда	26
Определение проблематики	26
В.1.1 Ситуация на рынке труда	26
В.1.2 Особые проблемы и возможности: несоответствие профессиональных навыков	32
В.1.3 Особые проблемы и возможности: миграция	33
В.1.4 Особые проблемы и возможности: цифровая трансформация	34
Описание мер в области политики	35
В.1.5 Стратегические ответы, затрагивающие образование и систему ТиПО	35
В.1.6 Роль ТиПО в решении проблем путем проведения активной политики на рынке труда	36

V.1.7	Определение потребности в профессиональных навыках и ее влияние на предоставление ТиПО	37
V.1.8	Поддержка мигрантов и беженцев с помощью ТиПО	38
V.2:	Обучение предприимчивости и предпринимательству	38
V.2.1	Создание рабочих мест и ТиПО	38
V.2.2	Политические меры в области ТиПО для развития предпринимательства	39
III.	Резюме и аналитические заключения	40
C:	Социальная среда и индивидуальный спрос на ПОО	41
C.1:	Участие в ТиПО и обучение в течение всей жизни	41
C.1.1	Участие в профессиональном образовании и обучении	41
C.1.2	Возможности ТиПО для уязвимых и маргинализированных слоев населения	43
C.1.3	Политика в области повышения доступности ТиПО	47
C.1.4	Повышение доступности ТиПО для уязвимых и маргинализированных слоев населения	48
C.1.5	Гибкость в предоставлении обучения для поддержки участия в ТиПО	50
C.1.6	Признание неформального и спонтанного обучения	51
C.2:	Равенство и равные возможности в ТиПО	52
C.2.1	Успех обучающихся в системе ТиПО	52
C.2.2	Студенты ТиПО, требующие дополнительной поддержки в обучении	53
C.2.3	Меры по поддержке равенства в системе ТиПО	54
C.2.4	Инклюзивное образование и ТиПО	55
C.3:	Активная поддержка трудоустройства	57
C.3.1	Возможности трудоустройства выпускников системы ТиПО	57
C.3.2	Экономические факторы, влияющие на переход из системы образования к трудоустройству	58
C.3.3	Обзор мер политики для поддержки возможностей трудоустройства и перехода к занятости	59
C.3.4	Профессиональная ориентация	61
III.	Резюме и аналитические заключения	62
D:	Внутренняя эффективность и работа системы ТиПО	66
D.1:	Преподавательская и учебная среда	66
D.1.1	Методы преподавания и обучения, включая обучение на рабочем месте	66
D.1.2	Преподавательская и учебная среда	67
D.1.3	Политика в области усовершенствования обучения преподавателя и учебных методов в ТиПО	69
D.1.4	Улучшение учебной и обучающей среды	70
D.2:	Преподаватели и инструкторы	71

D.2.1 Преподавательский и инструкторский состав в системе ТиПО	71
D.2.2 Вход в профессию преподавателя в системе ТиПО	75
D.2.3 Статус занятости преподавателей ТиПО	76
D.2.4 Качество преподавателей и мастеров ПО в системе ТиПО	77
D.2.5 Привлечение и удержание преподавателей и инструкторов в системе ТиПО	79
D.2.6 Управление, мотивация и поддержка профессионального развития	79
D.2.7 Обеспечение качества преподавателей ТиПО	81
D.3: Качество и обеспечение качества	81
D.3.1 Качество и соответствие содержания ТиПО	81
D.3.2 Определение качества результатов обучения	82
D.3.3 Процессы обеспечения качества в системе ТиПО	84
D.3.4 Разработка и обновление учебного содержания ТиПО	85
D.3.5 Ключевые компетенции ЕС	87
D.3.6 Политика в целях усовершенствования обеспечения качества	88
III. Резюме и аналитические заключения	89
E: Управление и финансирование ТиПО	91
E.1: Институциональные механизмы	91
E.1.1 Эффективность институциональных и управленческих механизмов	91
E.1.2 Ответственность, руководство и контроль	92
Описание мер в области политики	94
E.1.3 Реформирование системы управления	94
E.2: Участие негосударственных субъектов	95
E.2.1 Распределение ответственности между государственными и негосударственными субъектами в ТиПО	95
E.2.2 Политика в области поддержки участия негосударственных субъектов	97
E.3: Бюджет ТиПО	98
E.3.1 Планирование расходов, формирование бюджета ТиПО и его исполнение	98
E.3.2 Мероприятия по улучшению процессов планирования расходов и бюджетирования в системе ТиПО	99
E.4: Мобилизация ресурсов для ТиПО	100
E.4.1 Источники и механизмы финансирования для системы ТиПО	100
E.4.2 Диверсификация и мобилизация финансирования ТиПО	102
E.5: Распределение и использование ресурсов в ТиПО	103
E.5.1 Модели распределения ресурсов	103
E.5.2 Политика в целях обеспечения адекватного для ТиПО объема ресурсов и их справедливого распределения	106
III. Резюме и аналитические заключения	107

ПРИЛОЖЕНИЯ	112
Приложение 1. Обязательные индикаторы исследования	112
ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	112

ПРЕДИСЛОВИЕ

Туринский процесс (ТП) в Казахстане представляет собой анализ реализуемой политики в сфере технического и профессионального, послесреднего образования (ТиПО) на основе фактических данных при широком и открытом участии заинтересованных сторон.

Данный национальный отчет был подготовлен на методологической основе Национальной рамки отчетности (НРО), информации из регионов и исследований, проведенных в рамках ТП. В отчете также использованы фактическая информация из Национальной образовательной базы данных (НОБД) Министерства образования и науки Республики Казахстан (МОН РК), Комитета по статистике Министерства национальной экономики, статистические данные Министерства труда и социальной защиты населения РК (МТСЗН РК).

В последние годы правительство Казахстана предпринимает активные шаги по совершенствованию системы профессионального образования в рамках реализации государственной стратегии по развитию человеческого капитала, конкурентоспособности трудовых ресурсов и кадрового обеспечения экономического роста. По поручению МОН РК в рамках ТП 2019 года были определены ключевые направления, которые являются приоритетными: внедрение образовательных программ для лиц с особыми образовательными потребностями; повышение престижа рабочих профессий через развитие движения Worldskills (WS); распространение лучших практик и опыта работы передовых организаций технического и профессионального образования ТиПО, в том числе через деятельность центров компетенций. Данные приоритетные направления раскрыты в национальном отчете.

В настоящем отчете (обзоре) представлен анализ политики системы ТиПО РК и выполнены следующие работы:

1. Сбор и анализ количественных данных в соответствии с 62 индикаторами ТП, источниками которых являются Комитет статистики МНЭ, НОБД МОН, Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР), Независимое Агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО), Независимое Агентство аккредитации и рейтинга (НААР).

2. Сбор и анализ качественных данных:

- Проведение 3-х семинаров со стейкхолдерами (представители Департамента ТиПО МОН РК, управления образования (УО) городов и областей, ЦРТР, МТСЗН РК, Национальной палаты предпринимателей «Атамекен» (НПП «Атамекен»), Информационно-аналитического центра (ИАЦ), Национального центра повышения квалификации (НЦПК) «Өрлеу», аккредитационных агентств, неправительственных организаций, ассоциаций, работодателей, директора колледжей, заместители директоров колледжей по учебно-методической работе, преподаватели, мастера производственного обучения и социальные педагоги колледжей) по

обсуждению вопросов аналитической рамки и национальной рамки отчетности и по подведению итогов исследования и выработке рекомендаций по совершенствованию системы ТПО.

- Проведение фокус-групп (с заместителями директоров колледжей, методистами, МПО, преподавателями, студентами, работодателями, выпускниками по ключевым направлениям ТП 2019 года).

Национальный отчет состоит из пяти разделов, предусмотренных структурой НРО, рекомендованной Европейским фондом образования (ЕФО), списка источников и приложений к докладу.

По итогам исследования выработаны рекомендации по совершенствованию системы ТПО в соответствии с практикой передовых стран, в том числе стран Организаций экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Европейского союза (ЕС) при активном участии заинтересованных сторон.

Национальный отчет подготовили:

Боженев А.З., Тусенова С.С., Тлеубергенова А.Ж., главные менеджеры НАО «Холдинг «Кәсіпқор», Алпысбаева Г.Р., менеджер НАО «Холдинг «Кәсіпқор»;

под руководством:

Ахметовой А.Т., директора Департамента стратегического планирования, анализа и IT-обеспечения НАО «Холдинг «Кәсіпқор».

НАО «Холдинг «Кәсіпқор» выражает особую благодарность за поддержку, консультирование и стимулирование процесса старшему эксперту ЕФО Кристин Хемшемайер - координатору ТП в Казахстане, старшему эксперту ЕФО Михайло Миловановичу и старшему научному сотруднику Высшей школы образования Назарбаев Университета Ибрашевой Алимэ Хажетовне и благодарит всех участников за их активный вклад в написании отчета.

Список таблиц

Таблица 1. Соответствие уровней образования Казахстана уровням МСКО	10
Таблица 2. Законодательная база для мер в области политики ТиПО	11
Таблица 3. Количество организаций ТиПО по типу собственности и по территориальной принадлежности	13
Таблица 4. Количество студентов по профилям	13
Таблица 5. Количество преподавателей и мастеров ПО	14
Таблица 6. Темпы роста ВВП ППС	15
Таблица 7. Общее население	16
Таблица 8. Основные показатели внутренней миграции по регионам РК (выбыло)	18
Таблица 9. Доля студентов ТиПО, поступивших на базе основного среднего и общего среднего образования, %	19
Таблица 10. Доля поступивших в ТиПО базе основного среднего образования и студентов ТиПО, поступивших в ВУЗы, %	19
Таблица 11. Уровень безработицы по возрастным группам, %, 2014-2018 г.г	23
Таблица 12. Самостоятельно занятое население по типу местности, (тыс человек)	24
Таблица 13. Миграция с другими странами и со странами СНГ (выбытие), чел (2014-2018 г.г.)	26
Таблица 14. Внешняя миграция по специальностям (возраст 15+), чел, (2014-2018 г.г)	27
Таблица 15. Результаты программы «Дорожная карта занятости - 2020»	28
Таблица 16. Количество обучившихся по программе «Еңбек», 2018 г., чел.	29
Таблица 17. Наполняемость колледжей с контингентом до 200 чел	34
Таблица 18. Обеспеченность общежитиями студентов колледжей с 2013 по 2019 гг.	34
Таблица 19. Количество детей-инвалидов, обучающихся на дому	37
Таблица 20. Доля детей-инвалидов, обучающихся в ТиПО	37
Таблица 21. Уровень общей и молодежной безработицы, %	38
Таблица 22. Количество выделенных грантов по проекту «Серпін»	38
Таблица 23. Краткосрочное профессиональное обучение для социально-уязвимых категорий	40
Таблица 24. Показатели трудоустройства выпускников ТиПО 2017 года	45
Таблица 25. Наименее востребованные специальности 2018 г.	46
Таблица 26. Библиотечный фонд в организациях ТиПО, ед.	54
Таблица 27. Оснащенность компьютерами	54
Таблица 28. Соотношение студентов и ИПР, чел	55
Таблица 29. Доля компьютеров в учебном процессе в ТиПО, имеющих доступ к сети Интернет	56
Таблица 30. Доля преподавателей и мастеров ТиПО, %	56
Таблица 31. Доля педагогических работников по возрастным показателям	58
Таблица 32. Состав ИПР по гендерному признаку, 2014-2018 годы, %	59
Таблица 33. Сравнительная таблица средней заработной платы педагогов колледжей и учителей школ	61
Таблица 34. Топ-10 сфер деятельности с наименьшей заработной платой	65
Таблица 35. Количество ИПР прошедших ПК, чел	66
Таблица 36. Доля трудоустроенных выпускников технического и профессионального, послесреднего образования	84
Таблица 37. Объем о финансировании государственного заказа в ТиПО	86
Таблица 38. Фактические затраты местных бюджетов на образование, млн. тг	86
Таблица 39. Распределение местного бюджета по уровням образования за 2018 год	86

Список диаграмм

Д 1. Доля обучающихся по государственному заказу	14
Д 2. Внешняя миграция и сальдо миграции населения РК	16
Д 3. Внешняя миграция по уровню образования	17
Д 4. Уровень экономически активного населения и участие в рабочей силе	21
Д 5. Занятое население по отраслям, (%)	21
Д 6. Уровень образования среди занятого населения, %	22
Д 7. Число выпускников колледжей 2018 года, трудоустроенных по сферам занятости	22
Д 8. Уровень безработицы по уровню образования, (в возрасте 15 лет и старше)	23
Д 9. Уровень молодежной и долгосрочной безработицы	24
Д 10. Структура неформально занятых по уровню образования, (человек), 2015, 2017 г.	25
Д 11. Количество самостоятельно занятых работников, имеющих ТиПО, с 2014 по 2018 годы, чел.	31
Д 12. Государственный заказ на подготовку кадров по рабочим квалификациям, в тыс.чел.	33
Д 13. Доля обучающихся по государственному заказу в разрезе регионов	34
Д 14. Дефицит и профицит ученических мест в колледжах Казахстана	34
Д 15. Динамика численности лиц с ООП, обучающихся в ТиПО, чел.	36
Д 16. Количество сирот и ОБПР в колледжах	36
Д 17. Доля организаций ТиПО, создавших условия для инклюзивного образования в разрезе регионов	43
Д 18. Расходы на МТБ за счет МБ в 2015-2018 гг, млн.тг	56
Д 19. Доля преподавателей и мастеров ПО с 2014 по 2018 гг., имеющих квалификационные категории, %	57
Д 20. Численность преподавателей ТиПО с академическими и учеными степенями, чел	58
Д 21. Потребность в педагогических кадрах в организациях технического и профессионального образования за 2018 год, чел	58
Д 22. Характеристика мастеров ПО по стажу работы, %	59
Д 23. Доля ИПР, работавших по совместительству и на неполном рабочем дне, %	60

Список сокращений

АО НЦПК «Орлеу»	Акционерное общество «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу»
АО «ЦРТР»	Акционерное общество «Центр развития трудовых ресурсов»
АПК	Агропромышленный комплекс
БК	Базовая компетенция
БТиПО	Бесплатное техническое и профессиональное образование
ВБ	Всемирный банк
ВВП	Валовый внутренний продукт
ВРП	Валовой региональный продукт
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ГОСО	Государственный общеобязательный стандарт образования
Госзаказ	Государственный образовательный заказ
ГПИИР	Государственная программа индустриально-инновационного развития
ГПРОН	Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан
ГЧП	Государственно-частное партнерство

ДО	Дуальное обучение
ЕРК	Европейская рамка квалификаций
ЕС	Европейский союз
ЕФО	Европейский фонд образования
ИА	Итоговая аттестация
ИАЦ	Информационно-аналитический центр
ИПР	Инженерно-педагогические работники
ИУП	Индивидуальный учебный план
КС МНЭ	Комитет по статистике министерства национальной экономики Республики Казахстан
КК	Ключевые компетенции
КПК	Курсы повышения квалификации
ККСОН	Комитет по контролю в сфере образования и науки
Мастера ПО	Мастера производственного обучения
МБ	Местный бюджет
МИО	Местные исполнительные органы
МОН	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МСБ	Малый и средний бизнес
МТБ	Материально-техническая база
МТО	Материально-техническое оснащение
МНЭ	Министерство национальной экономики Республики Казахстан
МТСЗН	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МСКО	Международная стандартная классификация образования
НАО «Холдинг «Кәсіпқор»	Некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Кәсіпқор»
НПА	Нормативно-правовой акт
НПП «Атамекен»	Национальная палата предпринимателей «Атамекен»
НОБД	Национальная образовательная база данных
НРК	Национальная рамка квалификаций
НСК	Национальная система квалификаций
НЦПК	Национальный центр повышения квалификации
н.д.	Нет данных
ООН	Организация объединенных наций
ОЭСР	Организации экономического сотрудничества и развития
ОП	Образовательные программы
ООП	Особые образовательные потребности
ОБПР	Оставшиеся без попечения родителей
ОРМ	Обучение на рабочем месте
ОУПП	Оценка уровня профессиональной подготовленности
ПМПК	психолого-медико-педагогические консультации
ППРК	Постановление Правительства Республики Казахстан
ПК	Профессиональная компетенция
ПС	Попечительский Совет
Профстандарты	Профессиональные стандарты
РБ	Республиканский бюджет
РНМЦ	Республиканский научно - методический центр
РК	Республика Казахстан

ТиЮ	Техническое, профессиональное и послесреднее образование
ТП	Туринский процесс
ТУП	Типовая учебная программа
УКЗСП	Управление координации занятости и социальных программ
УО	Управление образования
ЦАПО	Центрально-Азиатская платформа образования
ЦА	Центральная Азия
ШМП	Школа молодого преподавателя
GIZ	Германское общество по международному сотрудничеству
ERG	Евразийская Группа
NEET	Нетрудоустроенная и необучающаяся молодежь (not in education, employment and training)
PISA	Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся (Programme for International Student Assessment)
TIMSS	Международное мониторинговое исследование качества школьного математического и естественнонаучного образования (Trends in Mathematics and Science Study)
WS	Движение Worldskills

НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА ОТЧЕТНОСТИ – ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

А: Обзор страны и национальной системы ТиПО

А.1: Информация о стране

А.1.1 Введение

В начале 2018 года Первый Президент Республики Казахстан (РК) Н. Назарбаев в своем Послании обозначил новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции.

Общая численность населения РК на 1 декабря 2018 года составляет 18608 тыс. человек, доля экономически активного населения в 2018 году - 71%.

По данным Комитета статистики Министерства национальной экономики РК (КС МНЭ), объем произведенного внутреннего валового продукта (ВВП) за 2018 год составил 58,8 трлн. тенге, увеличившись в реальном выражении на 4,1%. Рост ВВП за 2018 год был обеспечен положительной динамикой во всех секторах экономики. Наибольший вклад в рост экономики пришелся на горнодобывающую промышленность (рост объемов производства на 4,6%), обрабатывающую промышленность (на 4,0%), оптовую и розничную торговлю (на 7,6%), транспорт и складирование (на 4,6%), операции с недвижимым имуществом (на 2,7%).

В декабре 2018 года численность занятого населения увеличилась на 2% (по сравнению с декабрем 2017 года) до 8704 тыс. человек (более 95% от экономически активного населения). Наибольшее число занятых трудоустроено в торговле (15,9% от общего числа занятых), сельском хозяйстве (14,1%), образовании (12,6%), промышленности (12,7%) (Источник: КС МНЭ).

По данным КС МНЭ, за IV квартал 2018 г. уровень безработицы составил 4,8%, а уровень молодежной безработицы – 3,9%. Доля молодежи НЕЕТ по данным КС МНЭ в 2017 году среди женщин составила 11,5%, среди мужчин – 5,9%. Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в 2016 году равнялась 3,0%, а в 2018 году повысилась на 0,7% и составила 3,7%.

Завершена первая пятилетка программы индустриально-инновационного развития, ускорившая диверсификацию экономики, и продолжается реализация второй пятилетки. Энергоемкость экономики за шесть лет снизилась почти на 13,5%. Реализуется Государственная программа развития агропромышленного комплекса (АПК) на 2017-2021 годы, направленная на повышение конкурентоспособности агропромышленного сектора. В агропромышленном комплексе в рамках программы «Агробизнес» увеличено субсидирование субъектов АПК в два раза. Принятые меры позволили обеспечить рост производительности труда в обрабатывающей промышленности на 17,6%, в АПК в два раза.

Одним из ключевых направлений Стратегического плана до 2020 года стали инвестиции в образование, науку и здравоохранение.

За период с предыдущего раунда ТП в РК с 2017 года началась реализация проекта «Бесплатное профессионально-техническое образование для всех» (БТиПО), согласно которому обучение по первой рабочей специальности предоставляется бесплатно. В первую очередь, данный проект охватывает безработную и самозанятую молодежь, а также людей трудоспособного возраста, не имеющих профессионального образования. За два года реализации данного проекта расширились механизмы получения для всех желающих бесплатного ТиПО по рабочим квалификациям, в том числе через курсовую подготовку.

Казахстан ведет модернизацию системы ТиПО. Студенты колледжей получили возможность присвоения нескольких прикладных квалификаций в рамках одной специальности.

Современные требования к компетенциям работников, условиям и качеству труда работодатели излагают в своих профессиональных стандартах (профстандарты). Профстандарты являются основанием для приема на работу, сертификации специалиста. Они являются основой для создания ОП. Если до сегодняшнего времени система образования сама формировала содержание программ обучения, то теперь это содержание должен заказывать работодатель через профстандарты. На основе профстандартов разрабатываются новые образовательные программы на основе модульно-компетентностного подхода. Разработкой образовательных программ (ОП) для колледжей занимается Холдинг «Кәсіпқор» с привлечением казахстанских и международных партнеров.

В настоящее время на основе модульно-компетентностного подхода Холдингом «Кәсіпқор» разработаны 74 новые образовательные программы по приоритетным направлениям Государственной программы индустриально-инновационного развития РК (ГПИИР), а также в период с 2016 по 2018 гг. актуализированы 246 типовых учебных планов и программ (ТУП) по специальностям ТипО. Новые ОП начали внедряться в колледжах с 2013 года. В период с 2014 по 2018 г Холдингом «Кәсіпқор» разработано 48 программ по 134 квалификациям.

С 2015 года Казахстан ежегодно проводит региональные и национальный чемпионат WS. Сборная Казахстана приняла в 2017 году участие в 44-ом мировом чемпионате WS Competition г. Абу-Даби и в 2018 году в VI-ом европейском чемпионате EuroSkills'18.

Холдингом «Кәсіпқор» разработаны 15 ТУП прикладного бакалавриата. В 2018 году по инициативе УО регионов МОН определены 46 пилотных организаций образования по внедрению прикладного бакалавриата и кредитной технологии обучения. В настоящее время программы прикладного бакалавриата внедрены в 36 колледжах по 40 специальностям.

В 2016 году Всемирный банк (ВБ) и Министерство здравоохранения и социального развития РК (МЗСР) официально запустили Проект по развитию трудовых навыков и стимулированию рабочих мест. В 2018 году в рамках данного проекта начата разработка образовательных программ ТипО на основе профстандартов. Данные программы по 10 специальностям и 30 квалификациям ТипО разработаны по таким направлениям, как образование, радиоэлектроника и связь, телекоммуникации, информационные технологии, строительство, химическая технология и производство, энергетика. Пилотное внедрение ОП начато для обучающихся 1 курсов колледжей с 2018-2019 учебного года.

А.2: Обзор ТипО

А.2.1 Обзор ТипО: организация и нормативные рамки

В колледжи и высшие колледжи можно поступить на базе основного среднего (9 классов), общего среднего (11 классов), ТипО и высшего образования.

Учебные заведения ТипО делятся по типу собственности на государственные и частные. Организации образования, имеющие лицензию на занятие образовательной деятельностью по ОП ТипО, выдают обучающимся, прошедшим итоговую аттестацию, документы об образовании государственного образца.

ТипО направлено на подготовку кадров по массовым профессиям технического и обслуживающего труда, квалифицированных рабочих кадров, специалистов среднего звена и прикладных бакалавров.

В зависимости от программы обучение длится от года до четырех лет. Лица, поступившие на обучение в колледжи на базе основного общего образования (9 классов), и обучающиеся в 10-11 классах общеобразовательных школ соответствуют 3 уровню Международной стандартной классификации образования (МСКО). Лица, поступившие в колледжи на базе общего среднего образования и обучающиеся 10 месяцев или 1 год и 10 месяцев, соответствуют 4 уровню МСКО. ОП послесреднего образования направлены на подготовку прикладных бакалавров из числа граждан, имеющих среднее образование (общее среднее или техническое и профессиональное).

Лица, обучающиеся по программе прикладного бакалавриата, соответствуют 5 уровню МСКО (Таблица 1).

Таблица 1. Соответствие уровней образования Казахстана уровням МСКО

№	Уровень МСКО	Уровни образования Казахстана	возраст
1	МСКО 3	Общее среднее образование (10- 11 класс)	15-16 лет
		ТиПО (2-4 года)	15, 16,17,18 лет
2	МСКО 4	ТиПО (10 месяцев, 1 год и 10 месяцев, 2 года и 10 месяцев)	Свыше 18 лет
3	МСКО 5	Прикладной бакалавриат (1-3 года)	Свыше 18 лет

Источник: МСКО

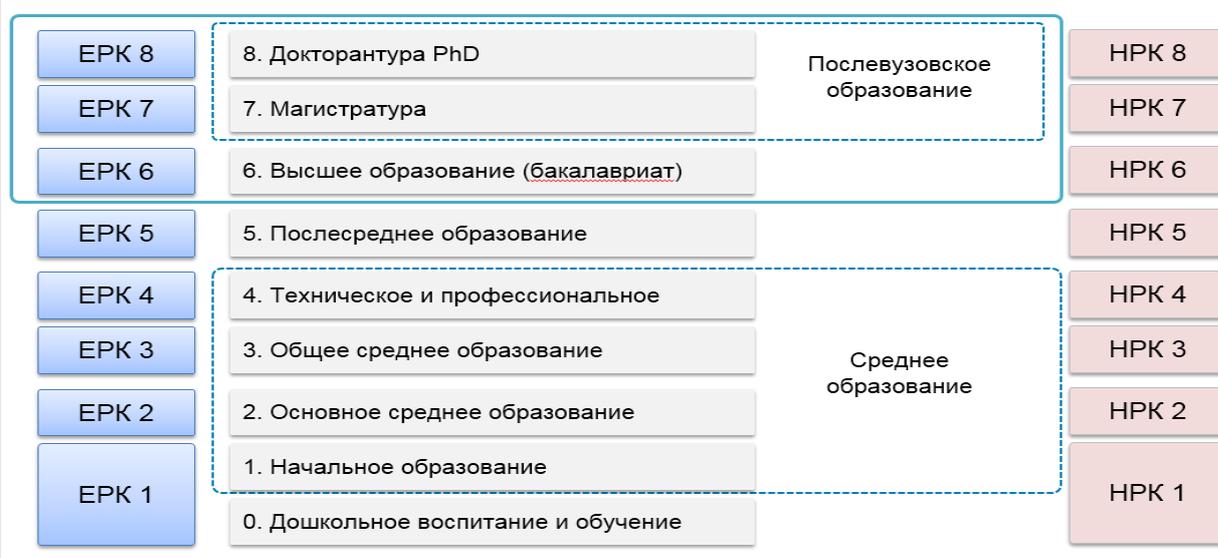
Студенты обучаются в колледжах по профилям, специальностям и квалификациям согласно классификатору профессий и специальностей ТиПО. Классификатор используется для индексации документов ТиПО и составлен в соответствии с кодами МСКО и Государственным классификатором занятий РК (Классификатор занятий). В настоящее время подготовка кадров осуществляется по 213 специальностям и 693 квалификациям.

В РК продолжается формирование Национальной системы квалификаций (НСК), как механизма, позволяющего регулировать спрос и предложение к квалификациям специалистов на рынке труда. В рамках НСК разрабатываются профстандарты, на базе которых обновляются ОП в системе ТиПО.

В Казахстане принята национальная рамка квалификаций (НРК) и утверждена протоколом от 16 марта 2016 года Республиканской комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

НРК включает описание восьми квалификационных уровней по трем обобщенным показателям: знания, умения и навыки, личностные и профессиональные компетенции (ПК). НРК сопоставима с Европейской рамкой квалификаций (ЕРК). ТиПО соответствует 4 уровню НРК и ЕРК, послесреднее образование (прикладной бакалавриат) – 5 уровню НРК и ЕРК (Рисунок 1).

Рисунок 1. Соответствие национальной и европейской рамок квалификаций



16

Таблица 2. Законодательная база для мер в области политики ТиПО

№	Программные документы
1.	Закон РК «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.04.2019 г.)
2.	Государственная программа развития образования и науки РК на 2016–2019 годы, утвержденная постановлением Правительства РК от 24 июля 2018 года № 460
3.	Трудовой кодекс РК, с изменениями и дополнениями на 01.01.2019 г.
4.	Государственная программа индустриально-инновационного развития РК на 2015-2019 гг, утвержденная Указом Президента РК от 1 августа 2014 года № 874
5.	Стратегический план развития РК до 2025 года, утвержденный Указом Президента РК от 15 февраля 2018 года № 636
6.	Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства Послание Президента РК - Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана, г. Астана, 14 декабря 2012 года
7.	Национальный классификатор РК, утвержден и введен в действие Приказом Комитета технического регулирования и метрологии Министерства по инвестициям и развитию РК от 11 мая 2017 года № 130-од
8.	Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек», утверждена Постановлением Правительства РК от 13 ноября 2018 года №746
9.	Дорожная карта по проведению Года молодежи утверждена Постановлением Правительства РК от 30 января 2019 года № 27
10.	Дорожная карта развития трехязычного образования на 2015-2020 годы
11.	Государственная программа «Цифровой Казахстан» утверждена Постановлением Правительства РК №827 от 12.12.2017 г.
12.	Государственная программа поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2020», утверждена Постановлением Правительства РК от 25 августа 2018 года № 522
13.	Стратегический план развития МОН от 08 декабря 2017 г., № 610

Источник: Информационно-правовая система нормативных правовых актов РК «Әділет»

А.2.2 Институциональные и управленческие механизмы

Государственная политика в области образования устанавливается Президентом и Правительством РК. Политика на национальном уровне МОН, а на региональном уровне - УО, которые отвечают за соответствие системы ТиПО государственным требованиям и потребностям социально-экономического развития региона.

Таким образом, система управления ТиПО включает:

- на национальном уровне - Департамент технического и профессионального образования МОН (ДТиПО). ДТиПО состоит из 5 управлений: управление содержания и методологии, управление планирования и развития, управление партнерства и международных проектов, управление статистики и анализа, управление мониторинга и координации. ДТиПО отвечает за формирование и реализацию государственной политики ТиПО: нормативно-правовой акт (НПА) и регулирование, система обеспечения качества подготовки кадров, стимулирование преподавателей и мастеров профессионального образования (мастер ПО) в ТиПО, равный доступ к ТиПО и стратегическое планирование и прогнозирование спроса и предложения.
- на региональном уровне - отделы ТиПО в составе областных УО;
- на локальном уровне - Попечительский совет и административно-управленческий персонал 821 учебного заведения.

Выстроена следующая структура управления системой ТиПО «Правительство – ДТиПО – УО – поставщики образовательных услуг (колледжи)».

Согласно Закону «Об образовании» реализацию государственной политики в области образования осуществляют Правительство РК, центральные исполнительные органы РК в области образования, местные исполнительные органы и УО

Руководство и межотраслевую координацию в области образования осуществляет центральный исполнительный орган РК, который является уполномоченным органом в области образования-МОН. МОН - центральный исполнительный орган в составе Правительства РК, осуществляющий руководство и в пределах, предусмотренных законодательством.

Правительство РК обеспечивает участие социальных партнеров в решении проблем профессионального образования и утверждает государственный образовательный заказ на подготовку кадров с ТиПО в организациях образования, финансируемых из республиканского бюджета.

В Законе «Об образовании» сказано, что «уполномоченный орган в области образования и местные исполнительные органы (МИО) реализуют единую государственную политику в области образования, осуществляют межотраслевую координацию, размещают государственный образовательный заказ (госзаказ) на подготовку кадров с ТиПО среди организаций ТиПО».

МОН осуществляет управление качеством образования, методическое и методологическое обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг, разрабатывает и утверждает государственные общеобязательные стандарты всех уровней образования(ГОСО), разрабатывает и утверждает ТУП, утверждает квалификационные требования, предъявляемые к образовательной деятельности, и перечень документов, подтверждающих соответствие им.

МИО реализуют государственную политику в области образования, обеспечивают предоставление образования, создают, реорганизуют и ликвидируют в установленном законодательством РК порядке по согласованию с УО государственные колледжи, осуществляют материально-техническое обеспечение (МТО) государственных колледжей, реализующих учебный процесс.

А.2.3 Базовая статистика по ТиПО

В 2018 году подготовку квалифицированных специалистов с ТиПО в республике осуществляла 821 организация ТиПО, 479 (58%) – государственных, 342 (42%) – частных, общая численность студентов составила 489,8 тыс. человек. Из общего числа колледжей 647 (79%) находятся в городе, 174 (21%) – в сельских территориях (Таблица 3).

Количество обучающихся за 5 лет снизилось на 43 тыс. человек (8%), в городских колледжах контингент обучающихся снизился на 43,2 тыс. человек (9%), а в сельских повысился на 1 %. Если рассматривать динамику студентов за 5 лет в гендерном аспекте, то можно сделать вывод, что значительной динамики за 5 лет не наблюдается, студентов мужского пола в 2018 г. – 53% (в 2014 г.-52%), а студентов женского пола – 47% (в 2014 г.- 48%). Ежегодно в колледжи поступают студентов женского пола на 6 % меньше. Связано ли это с непрестижностью ТиПО для девушек или их целью получить высшее образование остается неясным.

Таблица 3. Количество организаций ТиПО по типу собственности и по территориальной принадлежности

Организации ТиПО	2016	2017	2018
Всего	817	824	821
Город	648	649	647
Село	169	175	174
Государственные	473	477	479
Частные	344	347	342

Источник: Национальная образовательная база данных (НОБД)

В колледжах обучается 51395 человек старше 24 лет, что составляет 10% от всего контингента (*Источник: КС МНЭ*). Наличие данной группы студентов свидетельствует о том, что ТиПО является фактором успешной социальной адаптации не только молодежи, но и взрослых.

В 2018 году подготовка кадров в системе ТиПО продолжена по 15 профилям образования классификатора профессий и специальностей ТиПО. Наибольшая доля студентов обучалась по специальностям «Медицина, фармацевтика» (79,2 тыс. человек – 16,2%), «Образование» (74,9 тыс. человек – 15,3%) и «Сервис, экономика и управление» (60,9 тыс. человек – 12,4%) (*Таблица 4*).

Таблица 4. Количество студентов по профилям

№	Наименование профиля	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1	0100000 Образование	15,5%	15,9%	15,6%	15,6%	15,3%
2	0200000 Право	5,3%	4,6%	4,3%	4,1%	3,8%
3	0300000 Медицина, фармацевтика	13,7%	14,8%	15,3%	16,0%	16,2%
4	0400000 Искусство и культура	2,6%	2,7%	2,8%	2,8%	3,0%
5	0500000 Сервис, экономика и управление	14,1%	13,5%	13,3%	12,7%	12,4%
6	0600000 Метрология, стандартизация и сертификация	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
7	0700000 Геология, горнодобывающая промышленность и добыча полезных ископаемых	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
8	0800000 Нефтегазовое и химическое производство	2,9%	2,9%	2,6%	2,3%	1,9%
9	0900000 Энергетика. Электроэнергетика	4,1%	4,1%	4,1%	4,2%	4,1%
10	1000000 Металлургия и машиностроение	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%
11	1100000 Транспорт (по отраслям)	5,3%	5,5%	5,7%	5,8%	5,9%
12	1200000 Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт (по отраслям). Эксплуатация транспорта	11,5%	11,6%	11,6%	12,0%	12,5%
13	1300000 Связь, телекоммуникации и информационные технологии. Электронная техника	10,3%	9,7%	9,4%	8,8%	8,5%
14	1400000 Строительство и коммунальное хозяйство	5,3%	5,3%	5,7%	5,9%	5,9%
15	1500000 Сельское хозяйство, ветеринария и экология	6,5%	6,6%	6,7%	7,1%	7,5%

Источник: НОБД

Более 50% студентов колледжей обучаются за счет бюджетных средств. Несмотря на уменьшение доли студентов с 2014 года по 2018 год на 7%, доля обучающихся по госзаказу за аналогичный период увеличилась на 10,3%. Это связано с реализацией с 2017 года проекта «БТиПО» (*Диаграмма 1*).

Диаграмма 1. Доля обучающихся по государственному заказу



Источник: НОБД

Первостепенное значение для формирования ПК выпускников ТиПО, востребованных работодателем, имеют материально-техническая база МТБ и квалифицированные инженерно-педагогические кадры (ИПР).

В период с 2014 года по 2018 год количество организаций ТиПО практически осталось неизменным (увеличилось на 1), однако за аналогичный период доля преподавателей уменьшилась на 2,5%, а доля мастеров ПО увеличилась на 6,6%. Увеличение доли мастеров ПО связано с внедрением проекта «БТиПО» (Таблица 5).

Таблица 5. Количество преподавателей и мастеров производственного обучения

Всего	2014	2015	2016	2017	2018
Преподаватели	33 361	32 580	32 484	32 961	32 551
Мастера П/О	5 634	5 537	5 643	5 978	6 005

Источник: КС МНЭ

А.2.4 Концепция ТиПО и основные инициативы реформирования

В декабре 2012 года в Послании Первого Президента народу страны была представлена Стратегия развития РК до 2050 года. Она предусматривает реализацию семи долгосрочных приоритетов, среди которых определен приоритет «Знания и профессиональные навыки – ключевые ориентиры современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров».

Стратегический план развития РК до 2025 года является документом системы государственного планирования на среднесрочный период и разработан в реализацию долгосрочной Стратегии развития Казахстана до 2050 года. Главная цель до 2025 года – добиться качественного и устойчивого подъема экономики, ведущего к повышению благосостояния людей на уровень стран ОЭСР.

Качественный рост экономики будет основываться на повышении конкурентоспособности бизнеса и человеческого капитала, технологической модернизации, совершенствовании институциональной среды. При этом важным ориентиром будут являться Цели устойчивого развития Организации Объединённых Наций (ООН).

В целях реализации 77 шага «Подготовка квалифицированных кадров в десяти ведущих колледжах и десяти вузах для шести ключевых отраслей экономики с последующим распространением опыта в других учебных заведениях страны» Плана нации «100 конкретных шагов» и согласно утвержденному Плану развития базовых университетов и колледжей для обеспечения квалифицированными специалистами в рамках проектов Государственной программы индустриально-инновационного развития РК на 2015-2019 годы осуществляется подготовка кадров в базовых вузах и 10 колледжах.

Большинство развитых и развивающихся стран сделало ставку на развитие

человеческого капитала. Объем инвестиций в образование по всему миру растет. За 12 месяцев 2019 года в Казахстане инвестиции в образование сократились на 22,7% год-к-году и составили 204,9 млрд тг. В 2018 году за аналогичный период инвестиции достигли 2 млрд тг при годовом росте на 25,7% (Источник: [Finprom.kz https://kursiv.kz/news/obrasovanie/2019-03/v-2018](https://kursiv.kz/news/obrasovanie/2019-03/v-2018)).

Доля образованного населения к 2050 году должна вырасти с текущих 66% до 77%, при этом число людей с высшим образованием вырастет практически вдвое.

В Стратегическом плане развития РК до 2025 года реформой № 1 обозначен человеческий капитал, обладающий востребованными навыками XXI века. В данном плане ключевыми направлениями развития ТипО определены развитие дуального обучения (ДО), цифровизация ТипО, обновление ОП, профилизация колледжей.

Основные задачи по подготовке кадров определены Государственной программой развития образования и науки на 2016-2019 годы (ГПРОН), Программой продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» (Программа «Еңбек»).

Кардинальные изменения предусмотрены на законодательном уровне. Актуализированы более 20 нормативно-правовых актов в рамках реализации закона «Об образовании».

В Правила размещения госзаказа внесены изменения в части усиления требований к организациям образования при размещении госзаказа, к качественному составу конкурсной комиссии.

В целях обеспечения доступности системы ТипО для лиц с особыми образовательными потребностями (ООП) в Типовые правила приема внесены дополнения относительно приема с аттестатом об образовании, который выдается лицам с ООП (с легкой и умеренной умственной отсталостью).

Наряду с этим, внесены изменения в части включения специального экзамена для лиц, поступающих по педагогическим специальностям. Специальный экзамен направлен на определение у поступающих склонности к педагогической деятельности.

С 2017 года для всех желающих предоставлена возможность получения бесплатного ТипО по рабочим квалификациям. С 2018 года ТипО полностью переходит на модульную технологию подготовки кадров.

Для обновления содержания на основе требований работодателей по 246 специальностям разработаны модульные планы и программы, содержание которых согласовано с работодателями. У колледжей есть возможность изменять до 60% (при ДО до 80%) содержание модулей с учетом требований работодателей.

В перспективе будет создана национальная система зачетных единиц по примеру Европейской кредитной системы для профессионального образования и обучения (ECVET).

По поручению Первого Президента часть колледжей планируется модернизировать в рамках проекта «Жас маман». В каждом регионе будут созданы не менее 10 современных колледжей с развитой МТБ, зарубежными партнерами и преподавателями, новыми учебными планами и программами, а также партнерством с крупными компаниями. Программа будет реализована до 2022 года.

В настоящее время разрабатывается законопроект «О статусе педагога», который предусматривает стимулы для педагогических работников, защиту от непредвиденных проверок и несвойственных функций, социальную гарантию.

С 2013 года учебные заведения вносят первичные данные административной отчетности в НОБД. В НОБД автоматизирован процесс сбора данных из 17794 организаций образования (кроме высшего образования) для последующего автоматического формирования отчетов.

А.3: Контекст ТИПО

А.3.1 Социально-экономический контекст

На сегодня экономика РК развивается в условиях постепенного улучшения внутренней и внешней экономической ситуации. С 2016 года по 2018 год экономика сохраняет положительную тенденцию роста. Объем ВВП на душу населения за 2018 г. равен 9403 долларам на человека (70-е место в мире)¹. Благодаря сырьевым запасам Казахстан на 2018 год занимает 41 место в мире по ВВП, основанному на оценке паритета покупательной способности с объемом \$499,6 млрд² (Таблица 6).

Таблица 6. Темпы роста ВВП ППС

	2014	2015	2016	2017	2018
ВВП ППС, млрд USD	407,8	412,7	460,7	472,2	н/д
Темпы роста, %	4,3	1,2	1	2,5	н/д

Источник: <http://economy.gov.kz>

Рост ВВП Казахстана в 2018 г. составил 4,1% и был обеспечен положительной динамикой во всех секторах экономики. Наибольший вклад в рост экономики пришелся на обрабатывающую, горнодобывающую промышленности, оптовую и розничную торговлю, транспорт и складирование, операции с недвижимым имуществом (Источник: <https://kursiv.kz/news/finansy/2018-07>). ВВП на душу населения в 2018 г. составил \$9403,2, что на \$3403,5 меньше чем в 2014 г. До 2016 г. наблюдается спад ВВП на душу населения на 40%, но за последние 2 года ВВП на душу населения увеличился на 18% (Источник: КС МНЭ).

Казахстан занял 58-е место в списке стран с самым высоким уровнем человеческого развития (Источник: доклад Программы развития ООН (ПРООН)). Казахстан стал первым государством среди стран СНГ и Центральной Азии для проведения международной выставки «ЭКСПО-2017». Казахстан участвует в рейтинге стран по применению благоприятных условий ведения бизнеса Doing Business, поднявшись на 8 позиций с 36 места в 2017 г. на 28-е в 2018 году среди 190 стран.

В 2017 г. утверждена Государственная программа «Цифровой Казахстан». В рамках данной программы определены компании, в которых планируется внедрение цифровых технологий с переходом на уровень «умного производства», открыт международный технопарк IT-стартапов «Astana Hub» (более 20 стартап-проектов).

В 2018 г. открылся Международный финансовый центр «Астана» (МФЦА), целью которого является предоставление финансовых услуг международного уровня. Задачи МФЦА- содействие в привлечении инвестиций в экономику страны, создание привлекательной среды для инвестирования в сфере финансовых услуг, развитие рынка ценных бумаг Казахстана и обеспечение его интеграции с международными рынками капитала.

В 2018 г. население Казахстана составляло 18 млн. человек, увеличившись на 8% за 5 лет (Таблица 7).

Таблица 7. Общее население

год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	17 160 855	17 415 715	17 669 896	17 918 214	18 608 079
Муж.	8 284 613/48%	8 413 101/48%	8 541 800/48%	8 668 478/48%	8 937 928/48%

¹ Report for selected countries and subjects, International monetary found

² Report for selected countries and subjects, International monetary found

Жен.	8 876 242/52%	9 002 614/52%	9 128 096/52%	9 249 736/52%	9 670 151/52%
------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Источник: КС МНЭ

Годовой прирост населения республики в 2018 г. составил 279 513 человек, что составляет 1,55% к предыдущему году.

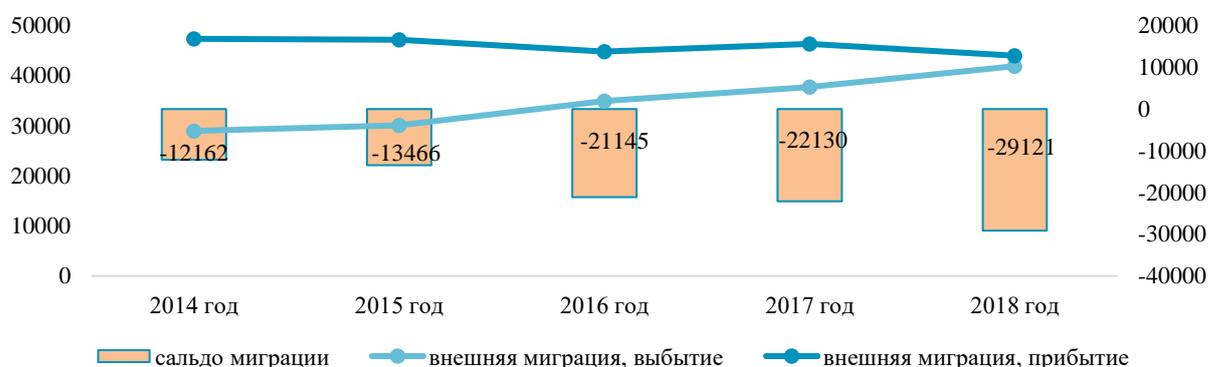
С 2013 г. в Казахстане ускорились темпы урбанизации. Центрами притяжения внутренней миграции остаются два крупных города – Нур-Султан и Алматы, на которые приходится почти половина всего притока внутренних мигрантов в 2017 г. (24% на г. Нур-Султан и 21% - г. Алматы) (Источник: КС МНЭ).

Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в 2018 г. составила 3,7%, повысившись с 2014 г. на 0,9%. Уровень безработицы по сравнению с 2014 г. уменьшился на 0,2% и составил в 2018 г. 4,8%.

А.3.2 Миграция и потоки беженцев

За период с 2014 по 2018 гг. из РК эмигрировало 131618 чел., иммигрировало 62715 чел. Сформировавшееся отрицательное сальдо миграции указывает на усиление оттока трудовых ресурсов (Диаграмма 2).

Диаграмма 2. Внешняя миграция и сальдо миграции населения РК за 2017 год



Источник: КС МНЭ

Анализ данных статистики за 4 последних года показывает, что иммиграция происходила в основном из Узбекистана (42% от 62,72 тыс. человек), Российской Федерации (25%), Китая (11%) и Кыргызстана (5%). Более того 83% от общего объема иммигрировавшего населения за 2014-2017 гг. составляют казахи, что объясняется государственной поддержкой репатриантов.

Если рассматривать мигрантов и иммигрантов по уровню образования, то анализ указывает на рост оттока мигрантов с высшим и средним профессиональным образованием и притока мигрантов с основным средним и общим средним образованием. Таким образом, для Казахстана актуальна проблема «утечки» мозгов (выбыло со средним профессиональным и высшим образованием 72 тыс, а прибыло с таким же образованием – 24 тыс. человек) и замещения высококвалифицированной рабочей силы, низкоквалифицированной (выбыло с основным средним и общим средним образованием – 24, 7 тыс человек, а прибыло – 27 тыс) (Диаграмма 3).

Диаграмма 3. Внешняя миграция по уровню образования



Источник: КС МНЭ

В 2017 г. 37,7 тыс. чел. покинули страну, из которых 54% являются квалифицированными кадрами (Источник КС МНЭ). Такой отток трудовых ресурсов вынуждает предприятия вести поиск квалифицированной рабочей силы, способной выполнять инновационные и сложные виды работ для повышения производительности компаний.

Говоря о миграции по гендерным признакам, можно сделать вывод, что высок процент миграции женщин: внешняя миграция по всем потокам – 77% женщин, миграция со странами СНГ – 54% составляют женщины (Источник: КС МНЭ).

В Казахстане зачастую иммигранты оказывались в сложной ситуации по проблемам жилья, обеспечения работой и услугами здравоохранения. Ситуация усложнялась тем, что их размещали в регионах с избытком трудовой силы и в связи с высокой конкуренцией на рынке труда, они начинали заниматься деятельностью, не связанной с их образованием, что вело к снижению качества человеческого капитала (Источник: Современное состояние рынка труда в Казахстане: под редакцией З. Шаукеновой. - Казахстанский институт стратегических исследований при Президенте РК, 2017. -100с.).

В создании сбалансированного рынка труда активно участвуют процессы внутренней трудовой миграции. За рассматриваемый период численность внутренних мигрантов увеличилась с 405,6 тыс. чел. (в 2014 г.) до 930,8 тыс. чел. (в 2017 г.), что говорит о росте мобильности населения.

Если рассматривать долю регионов в общем количестве, то основными регионами, где наблюдается отток, являются Южно-Казахстанская область (14,2%), Алматинская область (12,1%), г. Алматы (10,4%), г. Нур-Султан (9,2%). Динамика за 4 года показывает, что наибольший рост оттока наблюдается в Карагандинской (164%), Костанайской (162%), Северо-Казахстанской (СКО) (161%), Актюбинской (152%), Павлодарской (152%) областях.

Отток населения из южных регионов объясняется избытком трудовых ресурсов, приводящим к росту безработицы и вынуждающим искать работу в других регионах. Основная масса внутренних мигрантов направляется в крупные города – г. Алматы (15,6%), г. Нур-Султан (14,4%). При этом наибольший рост притока наблюдается в Карагандинской (163%), Костанайской (161%), СКО (161%), Павлодарской (152%) областях (Таблица 8).

В 2017 г. в результате миграции по всем потокам количество прибывших в города и выбывших из городов составляет 595,6 тыс. и 570,7 тыс. человек соответственно. Сальдо миграции по всем потокам по статистическим данным достигло +24,9 тыс. человек. В совокупности в сельской же местности за прошлый год численность сельчан за счет миграции сократилась на 47 тыс. чел. Таким образом, в Казахстане с 2013 года заметна тенденция ускорения темпов урбанизации.

Таблица 8. Основные показатели внутренней миграции по регионам РК (выбыло) за 2017 год

Регион	всего выбывших за 2014-2017 гг	доля в общем количестве	динамика за 4 года
--------	--------------------------------	-------------------------	--------------------

Республика Казахстан	2 408 781	100%	144%
Акмолинская область	102 068	4,2%	146%
Актюбинская область	98 044	4,1%	152%
Алматинская область	290 953	12,1%	137%
Атырауская область	64 099	2,7%	140%
Западно-Казахстанская область	95 704	4,0%	140%
Жамбылская область	127 774	5,3%	149%
Карагандинская область	152 424	6,3%	164%
Костанайская область	119 732	5,0%	162%
Кызылординская область	97 254	4,0%	145%
Мангистауская область	79 920	3,3%	125%
Южно-Казахстанская область	340 914	14,2%	139%
Павлодарская область	91 720	3,8%	152%
Северо-Казахстанская область	81 973	3,4%	161%
Восточно-Казахстанская область	194 864	8,1%	149%
г. Нур-Султан	221 136	9,2%	129%
г. Алматы	250 202	10,4%	148%

Источник: КС МНЭ

Это объясняется промышленным ростом данных регионов и ростом в них рабочих мест, а также поправками в Закон РК «О миграции населения» 2015 г., закрепившими целостную систему регулирования переселения граждан. В нем предусматривалось экономическое стимулирование добровольного переселения населения из трудоизбыточных регионов в регионы с высоким потенциалом развития рынка труда.

Правительством определены регионы расселения (Восточно-Казахстанская, Костанайская, Павлодарская и Северо-Казахстанская области) и установлены региональные квоты приема переселенцев. Они определяют предельное число семей переселенцев, прибывающих для постоянного проживания в вышеуказанные регионы, обеспечиваемых мерами государственной поддержки и содействия занятости.

С 2014 г. в Казахстане работает государственная программа «Серпін - 2050», цель которой - обучить и трудоустроить молодежь из южных регионов страны с избытком трудовых ресурсов на востоке, севере и западе Казахстана - в регионах, испытывающих дефицит кадров.

Существуют внутренняя миграция, в основном из сел в города, где мигранты не имеют доступа к государственной помощи.

Таким образом, в Казахстане активно протекают процессы внутренней и внешней миграции, которые, в свою очередь, оказывают влияние на казахстанский рынок труда.

А.3.3 Контекст отрасли образования

Выпускники школ после получения основного среднего и общего среднего образования могут поступить в колледжи. Но как показывает практика, в колледжи поступают выпускники 9 классов, в том числе, испытывающие трудности в обучении и выпускники 11 классов, в том числе, набравшие низкий балл по Единому национальному тестированию (ЕНТ) и не смогли поступить в высшее учебное заведение (ВУЗ).

При поступлении в колледжи на специалистов среднего звена и младших инженеров абитуриенты сдают вступительные экзамены (в форме тестирования или экзамена) согласно правилам приема в колледж. Каждый колледж разрабатывает правила приема согласно Типовым правилам приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные

программы ТиПО³ утвержденный приказом Министра образования и науки РК от 18 октября 2018 г. № 578 и по каждой специальности определяет дисциплины.

Выпускники школ 9 и 11 классов могут пойти обучаться по рабочей квалификации бесплатно, а в дальнейшем, при желании продолжить обучение на специалиста среднего звена бесплатно, на конкурсной основе или платно.

На программы прикладного бакалавриата могут поступить выпускники 11 классов или колледжей. После окончания прикладного бакалавриата выпускник может выйти на производство. Правила поступления после прикладного бакалавриата в ВУЗы на данный момент отрабатываются.

Анализ данных за 5 лет показывает, что в колледжи поступают в основном на базе основного среднего образования (в 2018 году – 62%). Доля выпускников школ, поступивших в ТиПО на базе основного среднего образования за 5 лет повысилась на 4,5%. За 5 лет наблюдается снижение доли выпускников школ, поступивших в ТиПО на базе общего среднего образования на 4,5% (Таблица 9).

Таблица 9. Доля студентов ТиПО, поступивших на базе основного среднего и общего среднего образования, %

год	2014	2015	2016	2017	2018
Основное среднее образование (9 кл)	57	61	61	62	62
Общее среднее образование (11 кл)	41	37	37	35	34

Источник: КС МНЭ

С 2018 г. для выпускников ТиПО, которые хотят продолжить обучение в ВУЗах по своей специальности, предусматриваются сокращенные сроки обучения. С 2014 г. наблюдается повышение доли студентов ТиПО, поступивших в ВУЗ на 1%. Доля поступивших в ТиПО на базе основного среднего образования за 5 лет повысилась на 5% (Таблица 10).

Таблица 10. Доля студентов ТиПО, поступивших в ВУЗы, %

год	2014	2015	2016	2017	2018
Студенты ТиПО, поступивших в ВУЗы	9%	8%	9%	9%	10%

Источник: КС МНЭ

Количество студентов ТиПО за пять лет снизилось на 8%, количество студентов ВУЗов повысилось на 12%. В 2018 г. доля студентов, обучающихся в ТиПО от численности населения в возрасте 14-28 лет, составила 12,7%, ВУЗ - 14,1%.

А.3.4 Контекст обучения в течение всей жизни

Стратегический план развития РК до 2025 г. включает 7 системных реформ и семь приоритетных политик реализации Стратегии «Казахстан-2050». Реформой номер один обозначен новый человеческий капитал. «Развитие человеческого капитала, обладающего высококачественными и востребованными навыками XXI века, является приоритетной задачей, от которой будет зависеть дальнейший рост экономики Казахстана. Компетенции нового времени включают готовность к непрерывному обучению и освоению необходимых навыков», говорится в Стратегическом плане развития РК до 2025 г. Принципиальным изменением для Казахстана

³ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 октября 2018 года

№ 578. Типовые правила приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального образования

должен стать переход от формализованной системы образования - к постоянному совершенствованию навыков и компетенций в течение всей жизни.

В ГПРОН, являющемся стратегическим документом для всех уровней образования, роль ТиПО ограничена в качестве инструмента социально-экономической интеграции ограниченной категории населения - молодежи типичного возраста. Между тем сложившаяся международная практика предусматривает использование потенциала ТиПО для интеграции на рынке труда взрослого населения, испытывающего потребность в обновлении компетенций либо получении новой профессии.

Реализуется принцип непрерывности образования (LLL), к 2022 году все образовательные программы уровня ТиПО перейдут на модульно-компетентностный подход, кредитная система начала внедряться в колледжах с 2018 года. В законодательство введено понятие неформального образования, но отсутствуют механизмы признания и подтверждения неформального образования.

Навыков, полученных в ходе формального обучения, человеку хватает максимум на 10 лет. Для обеспечения постоянного повышения квалификаций работников необходимо развитие и продвижение системы непрерывного обучения с привлечением работодателей, самих работников и организаций образования. Для подтверждения квалификаций и, соответственно для придания стимула для развития системы непрерывного обучения, необходимо развитие системы независимой оценки (сертификации) квалификаций в рамках Национальной системы квалификаций.

Согласно анализу Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), работодатели в Казахстане недостаточно активно предлагают своим сотрудникам пройти обучение. Лишь 28% работодателей предложили пройти обучение своим сотрудникам в 2017 году, что соответствует уровню таких стран, как Турция (28%) и Португалия (32%) и значительно ниже среднего в странах ОЭСР уровня 45%. Максимальное количество работодателей, которые предлагают сотрудникам пройти обучение, согласно ОЭСР, имеют такие страны, как Китай (79%), Ирландия (74%) и Швеция (71%).

Как результат, лишь 3,4% наемных работников в Казахстане проходят обучение, переподготовку или курсы повышения квалификации ежегодно.

В проекте ВБ заложено 2 млрд. тенге на обучение 5 тыс. сотрудников МСБ. Провайдеров будет определять национальная палата предпринимателей «Атамекен» (НПП «Атамекен»). Крупные предприятия следуют подходу «умная карьера» и обучают своих сотрудников с учетом меняющихся условий труда, поэтому работодатели уведомляют сотрудников об этих изменениях и расписывают, куда будут направлять их в дальнейшем. Подобные меры теперь должны осуществлять все работодатели и в этом направлении для ТиПО заложен большой потенциал для деятельности по обеспечению обучения работающих сотрудников.

А.3.5 Контекст международного сотрудничества: партнерские отношения и донорская поддержка

Международное сотрудничество в сфере ТиПО реализуется в виде сотрудничества с ВБ, GIZ (Германское общество по международному сотрудничеству), ЕС (ЕФО, ЦАПО), WS International и WS Eurора. Активное сотрудничество РК с ОЭСР в сфере профессионального образования реализуется с 2008 г. в рамках Евразийской программы конкурентоспособности ОЭСР. Для имплементации лучших практик и рекомендаций ОЭСР правительством утверждена Дорожная карта по реализации рекомендаций ОЭСР.

«ТП в Казахстане». В 2017 и 2018 гг. исследование проведено Холдингом на региональном уровне и выработаны рекомендации.

ЕС оказывает поддержку по ряду направлений. Проект Центрально-Азиатская платформа образования (ЦАПО) является одной из главных опор Европейской образовательной инициативы в Центральной Азии с основной целью расширения сотрудничества между

Европейским Союзом и Центральной Азией, а также регионального сотрудничества между странами Центральной Азии в целях укрепления образовательных реформ в регионе.

В 2016 г. в РК официально приступили к реализации проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест», направленного на улучшение занятости и навыков тех, кто нуждается в обучении. Данный Проект реализуется в рамках Соглашением о Займе № 8490-кз между РК и Международным Банком Реконструкции и Развития, от 20 июля 2015 г., это часть комплексного сотрудничества Всемирного банка с казахстанским Правительством, направленного на поддержку экономической диверсификации страны и сбалансированного экономического роста, невозможных без квалифицированного человеческого капитала.

Следующая форма международного сотрудничества - членство в движении WS. В 2014 г. РК стала 70-м членом международной Ассоциации WS. Участие в чемпионатах WS, оказывает влияние на подготовку квалифицированных кадров для страны. В 2016 году вступил в WS Eurora.

В рамках проекта «Стратегический альянс в дуальном обучении в РК» ведется сотрудничество с германскими предприятиями. GIZ проводит международные конференции по распространению казахстанского опыта по внедрению ДО.

В 2015 г. в НПП «Атамекен» подписано соглашение о реализации партнерского проекта по профессиональному обучению с Ремесленной палатой Трир (Германия) направленное на усиление роли предприятий, региональных палат предпринимателей в организации ДО.

Ежегодно студенты и преподаватели ВУЗов выезжают по обмену на обучение и проходят зарубежные стажировки. Что касается ТиПО, преподаватели колледжей проходят стажировку за рубежом, а вопрос обмена по обучению студентов ТиПО до конца не проработан. Есть колледжи, которые сотрудничают с зарубежными организациями образования по вопросам обмена студентов, но таких колледжей единицы.

В: Экономическая ситуация и состояние рынка труда

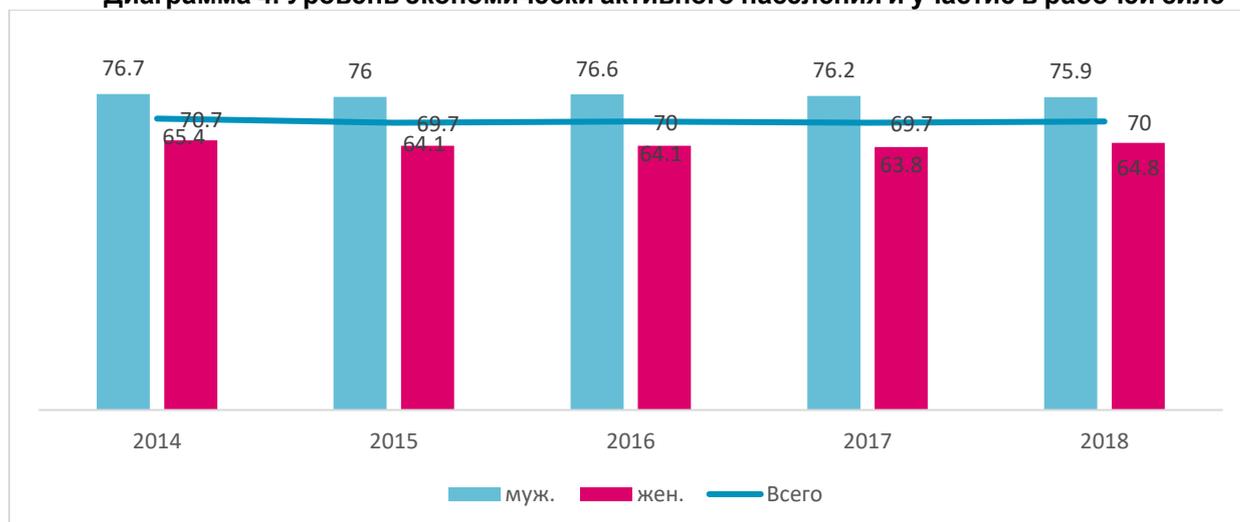
В.1: ТиПО, экономика и рынки труда

Определение проблематики

В.1.1 Ситуация на рынке труда

В 2017 г. доля трудоспособного населения выросла на 0,5% по сравнению с 2014 г. В 2018 г. численность экономически активного населения⁴ составила 9,139 млн человек, увеличившись за 5-ти летний период на 2%. При этом уровень участия в рабочей силе сократился на 0,7% (Диаграмма 4).

Диаграмма 4. Уровень экономически активного населения и участие в рабочей силе



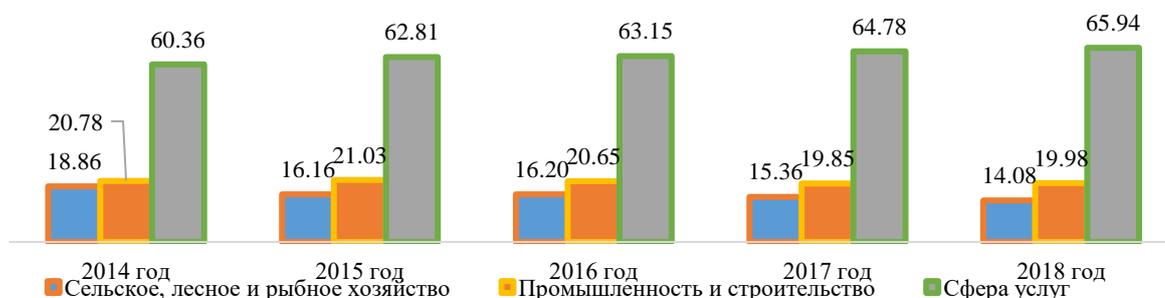
Источник КС МНЭ

Важным показателем для рынка труда является уровень занятых по видам экономической деятельности. Так, в разных отраслях экономики в 2018 г. были заняты 8,7 млн. чел. в возрасте 15 лет и старше. Более половины занятых 51,5% (4,5 млн. чел.) - мужчины, 48,5% (4,2 млн. чел.) - женщины. Уровень занятости населения в 2018 г. сократился до 66,60% (в 2014 г. 67,10%). Динамика уровня занятости среди женщин в среднем держится без изменений.

Численность экономически активного населения в большей степени сконцентрирована на секторе сферы услуг, в части торговли, ремонт автомобилей, транспорт и складирования показатель вырос на 5,58% (в 2014 г. 60,36%, 2018 г. 65,94%). Доля занятых в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства снизилась с 18,86% в 2014 г., до 14,08% в 2018 г. (Диаграмма 5).

Диаграмма 5. Занятое население по отраслям, (%)

⁴ Трудовые ресурсы Казахстана - это численность экономически активного населения (Комитет по статистике МНЭ РК с 2016 года использует термин "рабочая сила") в Республике Казахстан.



Источник КС МНЭ

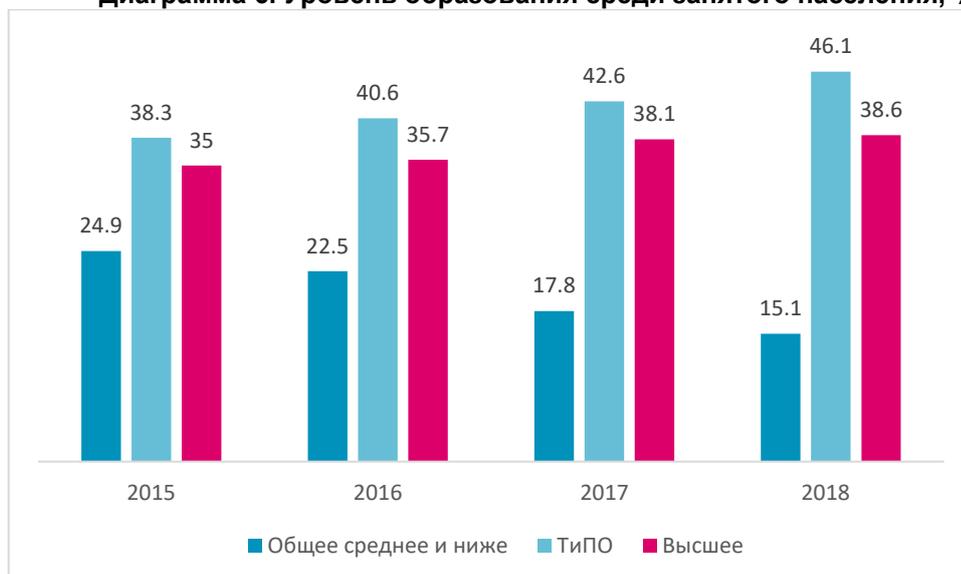
Доля государственного сектора (государственные учреждения и предприятия с долей государственной собственности более 50%) в обеспечении занятости составляла в среднем 25,4% занятого населения в 2015 - 2017 гг. Данный показатель является одним из самых высоких по сравнению со странами ОЭСР, где среднее значение доли госсектора в структуре занятости населения составляет 18%.

В сравнении со странами ОЭСР вклад малого и среднего бизнеса (МСБ) в обеспечение занятости недостаточен. Средняя доля занятых на предприятиях малого и среднего бизнеса составляет в ОЭСР 64%, что в 1,4 раза выше уровня Казахстана в 2017 г. (45%). Доля занятых на предприятиях малого и среднего бизнеса выросла в 2018 г. на 4,6% по сравнению с 2015 г.

Высшее и ТИПО в 2018 г. имели 7,1 млн. чел., это 82 % от занятого населения. Доля занятых женщин, имеющих высшее образование и ТИПО, выше по сравнению с мужчинами. В разрезе полученного образования отмечается рост среди занятого населения с ТИПО, его значение составило 42% (Диаграмма 6).

Одним из главных критериев успешного трудоустройства является наличие опыта. Довольно непростая задача устроиться на работу, не обладая необходимым стажем. Отсутствие необходимого стажа нередко оставляет дипломированных специалистов без работы, а стремление «заработать» вынуждает менять сферу деятельности. Так, 63% выпускников колледжей 2018 г. трудоустроены в разных направлениях экономики.

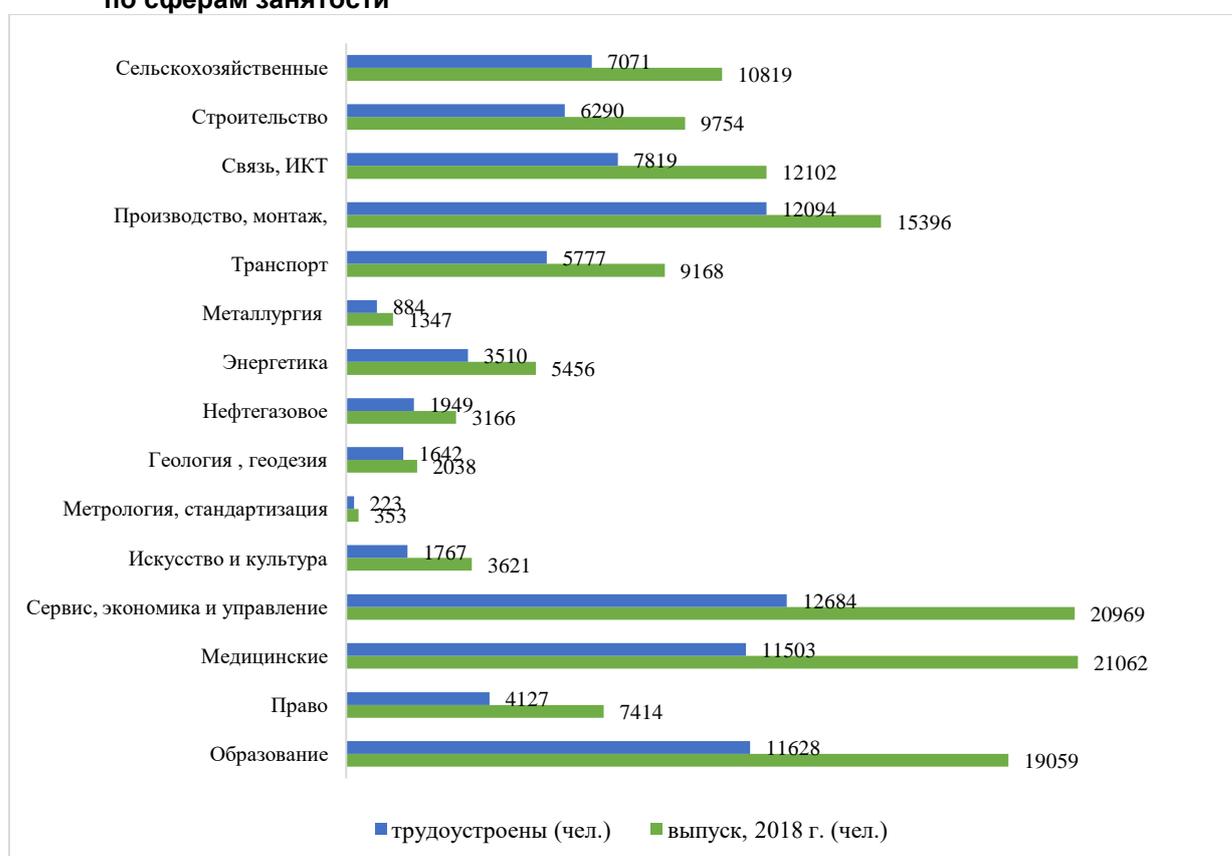
Диаграмма 6. Уровень образования среди занятого населения, %



Источник КС МНЭ

По отраслям экономики наибольшее число трудоустроенных (из числа выпускников ТиПО) приходится на специальность «геология и геодезия» -80,6%, «производство и монтаж» - 78,5%, «металлургия» - 65,6%, «сельское хозяйство» - 65,4%, «связь и ИКТ» - 64,6% и «Строительство» - 64,5% (Диаграмма 7).

Диаграмма 7. Число выпускников колледжей 2018 года, трудоустроенных по сферам занятости



Источник КС МНЭ

Меньше всего выпускников 2018 г. начали трудовую деятельность в сфере искусства, права и медицины.

Уровень образования играет важную роль в трудоустройстве молодежи и снижении безработицы. На 2018 г. рабочая молодежь Казахстана (от 15 до 28 лет), имеющая общее среднее, техническое и профессиональное, послесреднее, высшее образование, составила 2,1 млн, или 60% от всей молодежи страны.

Уровень безработицы на 2018 г. среди молодежи, имеющей высшее и незаконченное высшее образование, равняется 0,4%, среди молодежи со средним и профессиональным (специальным) образованием – 8,1%, с начальным профессиональным – 1% (Диаграмма 8).

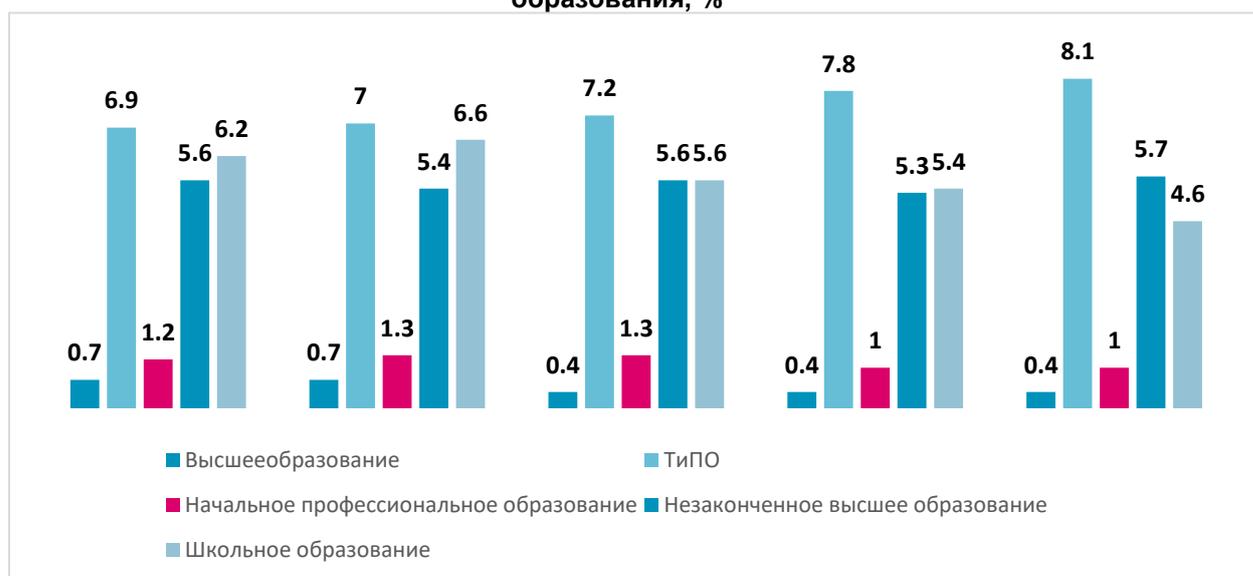
По данным ИАЦ МОН ,70% работодателей не удовлетворены навыками выпускников ТПО и вузов⁵. Как показывают официальные данные КС МНЭ, наибольшее количество безработных по уровню образования приходится на лиц, которые имеют среднее профессиональное (специальное) образование.

Анализ фокус групп, проведенных среди недавних выпускников ТПО, показывает, что, основными причинами, по которой молодые люди с образованием не могут найти работу, являются: оторванность системы образования от рынка труда, инженерно-педагогический состав колледжей не меняется, соответственно их методика преподавания не всегда соответствует времени, в стране не работают бюро трудоустройства, слабая профориентационная работа, отсутствие опыта, отсутствие навыков делового общения, нехватка информации о рынке труда, способах поиска работы, отсутствие информации карьерного роста.

«Выбор профессии происходит неосознанно. Поступали в колледж, не имея представления о будущей профессии. Образование оторвано от производства»

Источник: выпускники колледжей

Диаграмма 8. Уровень безработицы от численности рабочей силы по уровням образования, %



Источник: КС МНЭ

Безработица за последний пятилетний период сохраняется на уровне 5%, по сравнению с 2014 г. снизилась незначительно на 0,1%. Доля мужчин в числе безработных составила 45,5%, женщин - 54,5% (Таблица 11).

Наибольший уровень безработицы наблюдается в группе от 30 до 34 лет. В возрастной группе, относящейся к выпускникам ТПО, уровень безработицы снизился за 5 лет на 2,4%.

Таблица 11. Уровень безработицы по возрастным группам, %, 2014-2018 г.г

Возраст. группа	2014	2015	2016	2017	2018
16-19	1,2%	1,2%	0,8%	0,5%	0,8%
20-24	10,0%	10,7%	9,1%	8,2%	7,6%

⁵ <http://iac.kz/ru/data/tehicheskoe-i-professionalnoe-obrazovanie>

25-29	18,1%	16,6%	16,1%	16,3%	15,8%
30-34	20,8%	21,5%	21,8%	21,6%	24,5%
35-39	12,1%	12,4%	13,6%	12,6%	12,7%
40-44	10,2%	9,2%	10,3%	10,4%	9,0%
45-49	10,0%	9,9%	9,8%	10,6%	9,0%
50-54	9,2%	9,1%	9,8%	9,3%	9,0%
55-59	7,1%	8,5%	7,3%	8,8%	8,8%
60-64	1,4%	0,8%	1,4%	1,5%	2,8%
65 и старше	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%

Источник: КС МНЭ

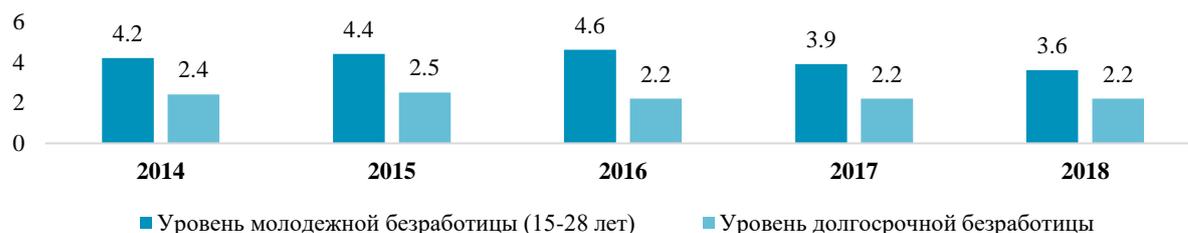
За анализируемый период уровень молодежной безработицы в возрастных группах с 15 до 28 лет включительно, сократился с 4,2% до 3,6% (Диаграмма 9).

Несмотря на положительные официальные данные показателей безработицы или, молодежной безработицы КС МНЭ, результаты социологических исследований научно-исследовательского центра «Молодежь», показывают, что молодежь страны не уверена в том, что их проблемы, в части трудоустройства решаются государством. Молодежь считает, что в Казахстане недостаточно мер и организаций, которые не на словах и ни на бумаге, а на реальных делах выражают их интересы.

В качестве проблем рынка труда остаются такие показатели, как самозанятость, неформальная занятость, скрытая безработица и профессионально-квалификационный дисбаланс.

В стране до 2018 г. понятие самозанятого лица везде трактовалось по-разному. В законе о формализации занятости Министерства труда и социальной защиты населения РК (МТСЗН) понятие «самостоятельно занятое лицо» сменилось на понятие «**независимый работник**». Данное понятие соответствует классификации занятий населения Международной организации труда.

Диаграмма 9. Уровень молодежной и долгосрочной безработицы



Источник КС МНЭ

В Казахстане в результате реализации программы «Еңбек», а также проекта «Бесплатное ТипО» за период с 2014 по 2018 г. наблюдается снижение общего количества самозанятых на 13,2%. При этом отмечается темп роста данного показателя в г.г. Нур-Султан, Алматы и Мангистауской области, что объясняется высокой внутренней миграцией.

Таблица 12. Самостоятельно занятое население по типу местности, (тыс человек)

	2014	2015	2016	2017	2018
всего	2 400 370	2 138 425	2 210 541	2 099 222	2 082 522
город	830 591	789 465	788 718	771 786	790 754
село	1 569 779	1 348 960	1 421 823	1 327 436	1 291 768

Источник: КС МНЭ

За весь рассматриваемый период как в городах, так и в сельской местности численность самозанятого населения идет на уменьшение. По данным КС МНЭ 62% всего самозанятого населения проживает на селе. За отчетный период численность самозанятого населения, проживающих на селе, уменьшилась на 18% (2014 г.- 1569,8 тыс. чел., 2018 г.- 1291,7 тыс. чел.), что свидетельствует об улучшении показателя занятости за счет увеличения численности занятого населения в целом (*Таблица 12*).

От общего числа самозанятого населения 22,6% составляет молодежь в возрасте 15-28 лет. Для данной категории самозанятость привлекательна, молодежь выбирает данную форму занятости для самореализации как первый шаг к собственному бизнесу⁶.

За 2014-2018 гг. отрицательная динамика в численности самозанятых в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства (уменьшение на 30,6% или на 350, 9 тыс. чел.) и промышленности и строительства (уменьшение на 13,7% или на 32,9 тыс.чел.). Незначительная положительная динамика на 6,1% наметилась в численности самозанятых в сфере услуг.

В 2018 г. высокая доля самозанятого населения отмечается в трудоизбыточных южных регионах страны (Туркестанская область (359, 8 тыс. чел.), из них 49,7% заняты в сфере услуг, Алматинская область (270,9 тыс.чел.), доля самозанятых в сфере промышленности и строительства выросла на 22,8% и Жамбылская область (180, 4 тыс. чел.).

Одновременно с данным показателям наблюдается изменение структуры неформально занятого населения. В 2018 году 51% неформально занятых составляли мужчины и 49 % - женщины.

В 2017 г. численность неформально занятых с ТиПО составила 483 918 чел., неформальная занятость больше характерна населению с общим средним и ТиПО (*Диаграмма 10*).

Диаграмма 10. Структура неформально занятых по уровню образования, (человек), 2015, 2017 г.г.



Источник: КС МНЭ

Динамика скрытой безработицы за отчетный период практически не изменилась (в 2015 г.3 кв 0,4%, 2018 г. 2 кв. 0,3%).

В целом, в стране ведутся государственные меры по снижению роста безработицы, по налаживанию взаимосвязи образования и рынка труда и их результативности, однако, остаются некоторые проблемы:

⁶ Социальный портрет самозанятого населения в южных регионах Республики Казахстан/ – Алматы, 2018. – Казстатинформ – 124 с., 80 табл., 30

- уровень молодежной безработицы снижается, но отмечается несоответствие полученных навыков в ТипО требованиям рынка труда;
- занятость в неформальном секторе остается одним из сдерживающих факторов социально-экономического развития;
- отток населения за границу создает существенные перекосы на региональных рынках труда;
- отсутствие анализа и инструментов оценивания эффективности реализации государственных мер.

В.1.2 Особые проблемы и возможности: несоответствие профессиональных навыков

В стране основным инструментом, позволяющим регулировать спрос и предложение к квалификациям специалистов на рынке труда, обеспечивающим взаимодействие сфер образования и рынка труда является НСК. В Казахстане НСК находится на стадии формирования.

В 2016 г. принята новая методика разработки ОРК, обновлены и утверждены более 30 отраслевых рамок квалификаций. В 2019 г. планируется разработать 38 ОРК по приоритетным отраслям и актуализировать НРК по уровням технического и профессионального образования.

С 2012 г. всего в Казахстане разработано 449 профстандартов с охватом всех приоритетных отраслей экономики и 1686 профессий рабочих, 369 должностей служащих.

В 2016 г. с принятием нового Трудового кодекса РК были переданы функции по утверждению профстандартов в НПП «Атамекен».

Согласно результатам фокус-групп работодателей, проведенных в рамках исследования «ТП в Казахстане» на региональном уровне в 2017-2018 годы, работодатели не в полной мере удовлетворены подготовкой кадров системы ТипО.

На государственном уровне принимаются меры по решению данных проблем:

Для законодательного обеспечения НСК внесены изменения в Трудовой Кодекс⁷, в частности определены ответственные органы за разработку всех компонентов НСК.

С 2016 г. в рамках Соглашения о партнерстве между Правительством РК и Международным Банком Реконструкции и Развития по проекту «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» продолжается работа по НСК. Срок реализации настоящего проекта 5 лет (2016-2020 гг.). В рамках данного проекта на 2018 г. утверждено 106 профессиональных стандартов (Источник <http://atameken.kz/>).

Оценка достаточности знаний и умений выпускников осуществляется посредством независимой сертификации специалистов. Оценка уровня профессиональной подготовленности выпускников ТипО с 2016 г. передана в конкурентную среду. На 2018 г. создано 33 центра сертификации, которые включены в реестр⁸, который ведет НПП согласно ЗРК О «Национальной палате предпринимателей». Наибольшее количество данных центров действуют при ассоциациях.

Колледжи, сотрудничая с центрами сертификации и отраслевыми ассоциациями, используя результаты сертификации выпускников, сделали вывод о необходимости внесения изменений в организацию и содержание учебного процесса колледжей, для повышения качества подготовки кадров. Однако, в 2018 г. доля выпускников, прошедших независимую сертификацию, в сравнении с 2017 г. уменьшилась на 9% (2017 г. – 44%, 2018 г.-35%). Уменьшение доли

⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

⁸ Положение о порядке формирования и ведения Реестра центров сертификации специалистов и Реестра сертифицированных специалистов, утверждено решением Президиума НПП «Атамекен» Протокол №22 от 28.12.2016 г.

сертифицированных выпускников произошло из-за внесения изменений в НПА, сертификация перестала быть обязательной.

Для обеспечения соответствия навыков выпускников потребностям рынка труда система ТипО первой перешла на модульно-компетентный подход в подготовке кадров. Обновлено содержание образовательных программ на основе требований работодателей для 26,8% специальностей уровня ТипО. У колледжей появилась возможность до 50% (до 80% при ДО) изменять содержание модулей с учетом требований работодателей.

Вместе с тем, данные меры еще не обеспечивают практико-ориентированность программ обучения. В ведущей международной практике для получения информации о востребованных компетенциях рынка труда проводятся опросы работодателей и отслеживание выпускников. В РК необходимо разработать методологию этих инструментов и обеспечить регулярное проведение опросов.

В.1.3 Особые проблемы и возможности: миграция

Миграционные процессы оказывают значительное влияние на формирование рынка труда в Казахстане, а также на качество трудовых ресурсов.

В 2018 году страну покинули 41,8 чел., в период с 2014 по 2018 гг сальдо миграции было отрицательным, причем оно выросло за данный период в 2,4 раза. (см. диаг. 1 блок А 3.2). Преимущественно казахстанцы уезжают в страны Содружества Независимых Государств 37,7 тыс., в другие страны 4,1 тыс. человек. За отчетный период число выбывших в другие страны увеличилось на 1 284 чел. или на 31%. (Таблица 13).

Таблица 13. Миграция с другими странами и со странами СНГ (выбытие), чел

Категория	2014	2015	2016	2017	2018
Миграция с другими странами					
Всего	2 848	3 055	3 662	4 007	4 132
<i>Мужчин</i>	1 207	1 292	1 583	1 731	1 799
<i>Женщин</i>	1 641	1 763	2 079	2 276	2 333
Миграция со странами СНГ					
Всего	26 098	26 992	31 238	33 718	37 736
<i>Мужчин</i>	11 944	12 182	14 311	15 570	17 246
<i>Женщин</i>	14 154	14 810	16 927	18 148	20 490

Источник: КС МНЭ

Сформировавшееся отрицательное сальдо миграции указывает на усиление оттока или утечку квалифицированных кадров. В 2018 г. из Казахстана за границу уехали 22,4 тыс. квалифицированных кадров, или их доля составила 53%, на 29% больше по сравнению с 2014 г. Наблюдается наибольший рост оттока лиц с техническим образованием, экономистов, педагогов и медицинских работников (см. табл. 14). В 2018 г. всего прибыло 4,8 тыс.чел. квалифицированных кадров, что на 28% меньше по сравнению с 2014 г. В целом их доля от общего количества прибывших в РК составила 38%, в 2014 г. - 39%. Сальдо миграции по квалифицированным кадрам за отчетный период выросло в 1,8 раза (2014 год -9,7 тыс чел., 2018 г. -17,8 тыс.чел.), (сальдо отрицательное – 17,8 тыс.чел.).

Так, квалифицированных специалистов уезжают из страны в пять раз больше, чем прибывающих с аналогичным образованием, что создает диспропорцию на рынке труда (Таблица 14).

Таблица 14. Внешняя миграция по специальностям (возраст 15+), чел,

годы	2014		2015		2016		2017		2018	
	выб	приб								

Архитектурно-строительное	682	299	695	380	776	449	712	259	515	116
Медицинское	810	600	911	523	991	455	1062	484	1225	396
Педагогическое	1865	758	1779	890	2160	803	2333	700	2478	619
Техническое	4376	1448	4860	1493	6041	1296	6595	1302	7355	1214
Экономическое	2414	822	2541	852	3248	807	3631	826	3897	653
Юридическое	630	244	719	253	807	240	874	226	844	171
Сельскохозяйственное	400	197	324	206	378	179	376	151	398	120
Другое	5082	2205	5555	2 156	5357	1795	4 798	1652	5941	1596
Не указавшие	9	13	16	17			2038 1	5600	2265 3	4765

Источник: КС МНЭ

Работодатели в своей работе используют как легальную, так и нелегальную иностранную рабочую силу. Их в стране трудится более 500 тыс. человек. Согласно данным Международной организации по правам человека, из 1 381 681 чел. (2015 г.) временно пребывающих в Казахстане, многие указывают в качестве цели визита «частный визит», «учеба» или «туризм», получают регистрацию, а затем работают, не имея разрешения. В настоящее время Казахстан рассматривается в качестве приграничной страны трудовой миграции в силу низких показателей уровня жизни в соседних странах (Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан).

Как правило, в отношении нелегальных трудовых мигрантов не соблюдаются нормы трудового законодательства РК. Они работают без заключения трудового договора, получают низкую заработную плату, экономят на повышении квалификации и т.д.

Таким образом, в сфере миграционной политики страны существуют следующие внешние вызовы:

- риск роста рабочей силы с низкой квалификацией за счет ожидаемого притока, прежде всего, трудовых мигрантов из стран Центральной Азии (см. А.3.2);
- риск роста оттока квалифицированных кадров и талантливой молодежи.

В.1.4 Особые проблемы и возможности: цифровая трансформация

С 2018 г. в стране стартовала национальная программа «Цифровой Казахстан»⁹. В учебных программах краткосрочного профессионального обучения предусмотрены модули по обучению навыкам цифровой грамотности. По состоянию 1 января 2019 г. 9% из числа безработных и непродуктивно занятых овладели начальным уровнем компьютерной грамотности.

В 2018 г. МТСЗН был утвержден план по обучению цифровой грамотности услугополучателей социально-трудовой сферы, в результате которого в прошлом году цифровым навыкам было обучено 12% экономически активного населения.

В рамках программы «Цифровой Казахстан» начата работа по пересмотру содержания всех уровней образования через развитие цифровых навыков всех специалистов.

В республике созданы 16 центров компетенций по IT-технологиям (опорные центры) на базе действующих ведущих колледжей, осуществляющих подготовку специалистов для цифровой сферы. Центры являются методологической, экспертной, тренировочной базой для реализации международных стандартов WS. Основной центр компетенций в сфере IT создан в

⁹ Постановление Правительства РК от 12 декабря 2017 года № 827 Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан».

г. Нур-Султан, который ведет свою деятельность в партнерстве с CISCO, Dynamics Technologies, KazInTech Corporation, Шаг и др. Центры в рамках Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства организуют краткосрочные курсы для безработных и непродуктивно самозанятых граждан по востребованным профессиям и навыкам на рынке труда, с учетом развития цифровых навыков.

Но, несмотря на предпринимаемые меры все же существуют вызовы, требующие ответных политических мер:

- производственно-технологические процессы предприятий обновляются каждые 3-5 лет, в том числе автоматизируются, поэтому чтобы обеспечить качество подготовки колледжам необходимо вести обучение студентов на современном оборудовании;

- необходимо развивать цифровые навыки и уровень владения ИТ преподавателей и мастеров ПО.

Описание мер в области политики

В.1.5 Стратегические ответы, затрагивающие образование и систему ТиПО

Для законодательного обеспечения НСК внесены изменения в Трудовой Кодекс¹⁰, в частности определены ответственные органы за разработку всех компонентов НСК.

В рамках Соглашения о Займе № 8490-kz между РК и Международным Банком Реконструкции и Развития от 20 июля 2015 г. продолжается работа по НСК. Срок реализации настоящего проекта 5 лет (2016-2020 гг.).

Координацию, управление и мониторинг за реализацией государственных программ, затрагивающих сферу профессионального образования, осуществляют МИО совместно с МОН, МТСЗН, МНЭ. Все данные проекты находятся на контроле Правительства РК.

По дорожной карте занятости - 2020 прошли профессиональное обучение 127,3 тыс чел., из них трудоустроено 72,2%.

Программа, принятая в 2011 году, предусматривала антикризисные меры по сдерживанию роста безработицы и была актуализирована на задачи по созданию условий для вовлечения в продуктивную занятость безработного и самозанятого населения. Так, дорожная карта занятости - 2020 переросла в программу «Развитие продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 - 2021 гг «Еңбек», реализация которой началась с 2017 г. (Таблица 15).

Таблица 15. Результаты программы «Дорожная карта занятости - 2020»

годы	2014	2016	2017	2018
Все участники, в том числе, тыс чел	195	189	564	703
трудоустроено после обучения, %	86%	97%	73%	96%

Источник: <https://prz.enbek.gov.kz>

Особенностью данной программы является вовлечение самозанятых, безработных и иных лиц без квалификации, в том числе и молодежь в продуктивную занятость. Согласно данным МТСЗН в 2018 г. на реализацию программы было выделено 112,7 тыс. тенге. Программа работает в 3-х направлениях.

Одной из них является обеспечение участников программы ТиПО (проект «Бесплатное ТиПО для всех») краткосрочным профессиональным обучением. Целевой группой программы первого направления являются лица, не имеющие профессионального образования, выпускники 9-11 классов и лица, ищущие работу, безработные и члены малоимущих семей. Данное направление Программы предусматривает реализацию таких задач, как подготовка кадров с ТиПО с учетом потребностей рынка труда, краткосрочное профессиональное обучение по

¹⁰ Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

востребованным на рынке труда квалификациям и навыкам, реализация проекта «Серпін» и переподготовка трудовых ресурсов и сокращаемых работников (*подробно см. блок С 1.3*).

Активной мерой содействия занятости молодежи является проект «Молодежная практика», который предназначен для выпускников ТиПО и ВУЗов, завершивших обучение в течение последних трёх лет и не старше 29 лет. Работа в рамках молодежной практики носит временный характер и продолжительность практики составляет не более шести месяцев. На субнациональном уровне реализация проекта ведется Центрами занятости. Молодежной практикой охвачено: в 2017 г. 9,1%, в 2018 г. – 10,4% от общего количества выпускников ТиПО и ВУЗов.

Важными механизмами поддержки молодежи выступают также проекты «Молодежный кадровый резерв», который направлен на формирование эффективных управленцев и «С дипломом - в село». По данному проекту государство предлагает работу в сельской местности с соответствующей социальной поддержкой молодых специалистов, который включает в себя предоставление выплаты единовременного подъемного пособия в размере 70 МРП, выдачу бюджетного кредита для приобретения и строительства жилья сроком на 15 лет и повышение должностного оклада не менее чем на 25% специалистам учреждений социальной сферы, расположенных в сельских населенных пунктах.

В целом, в стране ведутся государственные меры по снижению роста безработицы, по налаживанию взаимосвязи образования и рынка труда и их результативности.

В.1.6 Роль ТиПО в решении проблем путем проведения активной политики на рынке труда

Активная политика государства на рынке труда направлена на увеличение занятости и сокращение структурной безработицы. Решению данных целей способствуют государственные программы, предусматривающие профессиональное переобучение и переквалификацию. Поэтому, с начала 2000 годов, Правительство РК регулярно утверждает и реализует государственные программы, направленные на увеличение занятости населения, но первые программы носили не комплексный, а фрагментарный характер и не учитывали роль ТиПО¹¹.

С 2011 года политика Правительства РК направлена на комплексное, последовательное решение проблем рынка труда с участием государственных ресурсов, включая систему ТиПО. Реализация государственных программ нацелена на то, чтобы рабочая сила наилучшим образом соответствовала имеющимся рабочим местам, то есть предложение соответствовало спросу на рынке труда.

Для организаций ТиПО роль на рынке труда заключается в следующем:

- профориентационная работа (помощь в выборе профессии и квалификации, информационное обеспечение, консультирование и подбор образовательных программ);
- услуги по подготовке кадров для выхода на рынок труда (организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации).

Например, в Казахстане действует программа «Еңбек» по вовлечению населения в занятость, предусматривающая активное участие организаций ТиПО в массовом обучении по востребованным профессиям на бесплатной основе на базе колледжей.

В рамках государственной политики реализуются программы профессиональной подготовки, которые обеспечивают как подготовку на рабочих местах, учебных центрах предприятий, так и в учебных заведениях ТиПО для молодежи, безработных, а также для рабочих старших возрастов, чья профессия оказалась устаревшей (*Таблица 16*). Эти программы реализует служба занятости населения совместно с организациями ТиПО. Кроме того, региональными центрами занятости совместно с организациями ТиПО проводят ярмарки

¹¹ ППРК от 3 июня 2000 года N 833, «О Программе по борьбе с бедностью и безработицей на 2000-2002 годы»

вакансий, информационную поддержку работодателей и граждан о положении на рынке труда. Колледжи проводят профориентационную работу.

Таблица 16. Показатели по результатам программы «Еңбек» , 2018 г.,

наименование	количество
Поставщики услуг по организации краткосрочных курсов, ед.	931
в том числе организации ТиПО, ед.: Доля от общего количества колледжей:	495 (60%)
Всего охваченных краткосрочными курсами, чел., доля от числа безработных	41656 (9%)
в том числе обучались в ТиПО, чел.: доля обучившихся в ТиПО от общего числа охваченных курсами	36447 (87%)
Всего завершили обучение, чел.; Доля завершивших обучение от общего числа охваченных краткосрочными курсами	38766 (93%)
в том числе завершили обучение в ТиПО, чел.:	23189
Трудоустроены, от числа завершивших, %	75,8

Источник: МОН, ЦРТР

Неправительственными организациями поддержка развития профессиональных навыков населения, в том числе среди молодежи осуществляется через образовательные проекты. Данные проекты способствуют повышению занятости населения, снижению уровня безработицы и т.д. Мероприятия, предусмотренные в рамках проектов, направлены на развитие навыков сельского хозяйства, ремесленника и творчества. Однако, такие мероприятия проводятся разово.

В.1.7 Определение потребности в профессиональных навыках и ее влияние на предоставление ТиПО

Системная работа по определению и прогнозированию профессиональных навыков, необходимых на рынке труда в стране практически не ведется, отсутствует необходимый для прогнозирования банк модулей навыков и компетенций в разрезе профессий, которые требуются сейчас и будут востребованы в ближайший период.

Ответственные органы (МТСЗН, АО «ЦРТР», УКЗСП) проводят работу по определению и прогнозированию потребности в количестве рабочей силе на кратко- и среднесрочный периоды по специальностям и профессиям, но не определяют и прогнозируют спрос на профессиональные навыки на рынке труда.

В действующих 106 профстандартах отражены требования работодателей к знаниям, навыкам и компетенциям работников. Данные стандарты применяются для разработки образовательных программ ТиПО. Но, знания и навыки, полученные выпускниками ТиПО в течение учебного срока, на рынке могут оказаться уже не актуальными, так как система образования и рынок труда функционируют с разной скоростью, то есть система образования развивается на основе долгосрочных политик и стратегий, а бизнес-структура быстро меняется в соответствии с изменяющимися требованиями рынка и технологическими инновациями. Решением данных проблем для работодателей выступают различные программы дополнительного обучения, такие как переобучение, краткосрочное профессиональное обучение и т.д. Следует отметить, что в настоящее время проводится актуализация образовательных программ ТиПО с учетом требований работодателя.

В 2018 г. были предприняты первые шаги по созданию системы определения и прогнозирования профессиональных навыков. «Атлас новых профессий» (международный проект, Россия), BTS Digital (Казахстан, реализация проекта в Казахстане) и Евразийская Группа (ERG) подписали меморандум о сотрудничестве при разработке Атласа новых профессий Казахстана (Атлас). Кроме того, Атлас станет одним из передовых инструментов профессиональной ориентации, помогающим понять будущие тренды рынка труда и определить

специальности и профессиональные навыки, которые станут актуальными или появятся в ближайшем десятилетии. Методология Атласа основана на базе Технологического форсайта компетенций (Skills Technology Foresight), разработанного в 2014 г. Международной Организацией Труда, Агентством стратегических инициатив и Московской Школой Управления Сколково.

ERG заказала атлас профориентации для горно-металлургической отрасли, поэтому в первую очередь в Атлас войдут ключевые отрасли развития Казахстана: сельское хозяйство, нефтегазовая, горно-металлургическая и горнодобывающая отрасли, машиностроение, образование и здравоохранение. Атлас позволит увеличить актуальность предоставляемых образовательных услуг системой ТиПО, повысить открытость сферы профессионального образования.

По вопросу признания иностранных квалификаций - в стране имеется центр Болонского процесса и академической мобильности, который проводит процедуру подтверждения или признания иностранных квалификаций. Данную процедуру Центр осуществляет в соответствии с Правилами признания и нострификации документов об образовании¹², где дает экспертную оценку и решение о признании документа об образовании по соответствующему уровню образования и направлению подготовки кадров (специальности, квалификации, профессии) с рекомендацией.

Отраслевыми ассоциациями и работодателями не предусмотрено проведение работы по подтверждению неофициального и неформального обучения или признания иностранных квалификаций, включая квалификации мигрантов и беженцев.

В.1.8 Поддержка мигрантов и беженцев с помощью ТиПО

В стране предоставляется государственная поддержка для мигрантов, в том числе и оралманам¹³ по получению профессионального образования. При поступлении в колледжи или ВУЗ для оралманов предусматривается квота, определяемая Правительством РК.

В.2: Обучение предпринимчивости и предпринимательству

Определение проблематики

В.2.1 Создание рабочих мест и ТиПО

С 2017 г. в колледжах страны в учебный процесс внедрен курс по развитию предпринимательских навыков у студентов от 20 до 36 часов за счет факультативов. Но развитие предпринимательских навыков у молодежи не закреплено документом на национальном уровне.

Согласно анализам фокус - групп, проведенных в рамках ТП 2018 г., данный курс ведут преподаватели экономики, права, истории и преподаватели специальных дисциплин. От факультативного курса был бы значительный эффект, если бы эти часы вели предприниматели, которые имеют свое дело. Кроме этого, для ведения данного курса недостаточно учебного материала, пособий и материалов оценки результатов обучения.

¹² Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 10 января 2008 года N 8. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 14 февраля 2008 года N 5135.

¹³ Оралманы – это иностранцы или лица казахской национальности не имеющие гражданства на момент обретения государственного суверенитета Казахстаном и приехавшие в Казахстан в соответствии с законодательством РК для постоянного проживания.

«На занятиях учились составлять бизнес-план. Преподаватели отлично объясняют, проводят встречи с предпринимателями, которые рассказывали нам о своих историях успеха. Но по данному курсу нет книг, вся информация берется из интернета. Хотелось бы, чтобы больше было практики и встреч с предпринимателями. Предмет нам нужный и интересный. Хорошо было бы, если данный курс вели предприниматели»

Источник: Фокус-группы со студентами.

«Для преподавания курса «Основы предпринимательской деятельности» надо привлечь работодателей и предпринимателей. Если студент будет владеть предпринимательскими навыками, то он будет востребован на рынке труда и меньше будет безработных»

Источник: Фокус-группы с работодателями

Как показывает статистика, с каждым годом увеличивается количество самостоятельно занятых работников, имеющих ТиПО. В 2018 г. по сравнению с 2014 г. количество самозанятых увеличилось на 11% (Диаграмма 11).

Данные о самозанятости и создании бизнеса выпускниками ТиПО отслеживаются на региональном уровне УКЗСП, далее они стекаются в КС МНЭ. Однако представленные данные не дают отчетливой картины о количестве выпускников отчетного года, открывших свое дело, а также непонятно, кто из них является работодателем, а кто самостоятельно занятым.

Диаграмма 11. Количество самостоятельно занятых работников, имеющих ТиПО, чел



Источник: КС МНЭ

Описание мер в области политики

В.2.2 Политические меры в области ТиПО для развития предпринимательства

С 2017 г. во всех колледжах внедрен курс предпринимательства, но на государственном уровне отсутствует рамочный документ по развитию предпринимательских навыков. Он позволит разработать рабочую программу, которой преподаватели могут руководствоваться при

составлении календарно-тематического плана. Для решения данной проблемы региональные УМЦ и методические кабинеты при УО областей и городов разработали программу по созданию условий развития предпринимательских навыков среди студентов колледжей.

Холдинг «Кәсіпқор» проводит ежегодно курсы повышения квалификации для педагогических работников по тематике «Развитие системы предпринимательской деятельности и финансово-правовой грамотности в организациях ТИПО РК». В 2018 году обучено 168 преподавателей и руководителей.

Впервые в стране 2018 г. проведен региональный чемпионат WS по компетенции «Развитие предпринимательских навыков». В средствах массовой информации ведется систематическая пропаганда молодежного предпринимательства, во многих колледжах создаются бизнес-инкубаторы, центры развития молодежного предпринимательства, организуются встречи с молодыми успешными людьми.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов. Неудовлетворенность рынка труда качеством подготовки кадров с ТиПО
Факторы по первому вызову: износ и устаревание МТБ; негибкие образовательные программы; слабая вовлеченность работодателей в развитие ТиПО.

Решения вызовов: Система ТиПО первой перешла на модульно-компетентностный подход в подготовке кадров. С 2012 года идет процесс разработки новых и актуализированных образовательных программ с учетом требований работодателей и стандартов WSK. У колледжей появилась возможность до 50% (до 80% при ДО) изменять содержание модулей с учетом требований работодателей. В стране ведется работа по созданию Центров компетенций по отраслям, которые будут оснащены современными, передовыми оборудованием для повышения конкурентоспособности ТиПО в соответствии с международными стандартами, поднятия престижности и обеспечение качественного роста специалистов и их социальной и профессиональной мобильности. Предусмотрена оплата мастеру-наставнику в размере 8318 тенге за одного обучающегося (см. Е.1.3).

Прогресс в реализации решений: С 2012 по 2018 год разработаны 74 новых ОП по приоритетным специальностям и 185 квалификациям. 2019 год объявлен Годом молодежи, в рамках которого реализуется проект «Жас маман», который направлен на модернизацию инфраструктуры колледжей.

Рекомендации: Обновление и переоборудование учебно-производственных мастерских, лабораторий колледжей как за счет государства, так и за счет привлечения инвесторов. Совершенствование механизмов материального стимулирования, участие бизнеса в ТиПО.

Второй вызов. Более высокий уровень безработицы граждан с ТиПО по сравнению с обладающими высшим образованием.

Факторы по второму вызову: В большой степени в ТиПО поступают после 9 класса, при этом часть абитуриентов неосознанно выбирают ту или иную профессию, так как не владеют информацией о рынке труда ввиду несовершенства профориентационной работы.

Решения вызовов: В 2018 г. принята программа «Еңбек», которая предусматривает в том числе: -подготовку кадров с ТиПО с учетом потребностей кадров и переподготовку трудовых ресурсов и сокращаемых работников. В 2018 г. ЦРТР разработал среднесрочный пятилетний прогноз (2018-2022 годы) по определению потребности в кадрах, где отражены рост занятости по видам занятий, то есть дефицит или избыток человеческих ресурсов как по республике, так и в разрезе регионов. В стране для уменьшения молодежной безработицы на уровне государства приняты ряд программ, такие как, «Молодежная практика», «С дипломом в село» и «Молодежный кадровый резерв».

Прогресс в реализации решений: В 2018 г. программой «Еңбек» охвачено 628 тыс. человек, из них 60,4% (379, 1 тыс. человек) трудоустроены.

Рекомендации: Для обеспечения эффективности профориентационной работы желательно разработать единую информационную систему, позволяющую охватывать комплексным профориентационным тестированием выпускников школ, колледжей и взрослое население, объединить базы данных организаций образования, центров занятости населения и центра развития трудовых ресурсов с целью координации деятельности структурных подразделений, занимающихся профориентационной работой.

С: Социальная среда и индивидуальный спрос на ПОО

С.1: Участие в ТиПО и обучение в течение всей жизни

Определение проблематики

С.1.1 Участие в профессиональном образовании и обучении

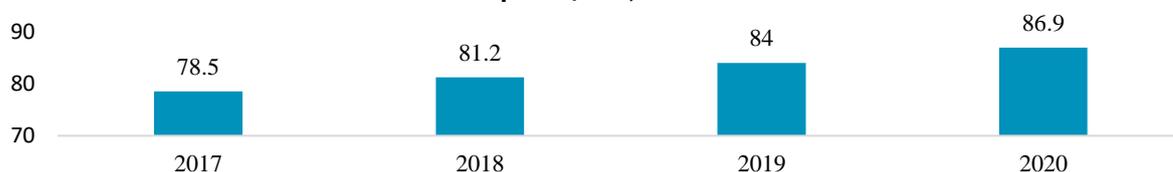
Одним из показателей доступности ТиПО является охват молодежи типичного возраста. В Казахстане охват молодежи типичного возраста (14-24 года) в 2017 году составил 17%. (Источник: НОБД). В системе ТиПО в основном ведется подготовка специалистов среднего звена. Доля выпускников основной средней школы, поступивших в организации ТиПО, составляет 60% (Таблица 9, блок А).

В 2018 г. доля обучающихся по рабочим специальностям составила всего 25% (Источник: НОБД). Обучение именно по рабочим специальностям остается непривлекательным для молодежи даже при учете его бесплатности. Одной из причин является недостаточная профориентационная работа.

Второй важный показатель доступности ТиПО – доля обучающихся в организациях ТиПО за счет госзаказа от общего количества обучающихся в организациях ТиПО.

Планируется ежегодное увеличение госзаказа на подготовку кадров по рабочим квалификациям за счет средств местного бюджета. По информации акиматов областей и г.г. Алматы, Шымкент и Нур-Султан к 2020 году госзаказ на рабочие специальности увеличится до 51%. В 2016 г. в ТиПО за счет госзаказа обучалось 49,9% всего контингента, а в 2018 году - 56,4% (Диаграмма 12).

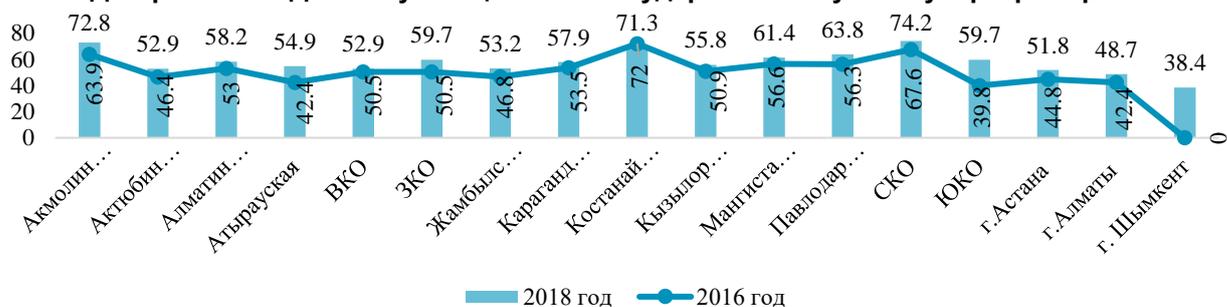
Диаграмма 12. Государственный заказ на подготовку кадров по рабочим квалификациям, в тыс. чел.



Источник: МИО

Таким образом, с момента последнего раунда ТП данный показатель увеличился на 6,5% (Источник: НОБД). По сравнению с 2016 г. во всех регионах, кроме Костанайской области, наблюдается увеличение доли обучающихся за счет бюджета (Диаграмма 13). Однако за отчетный период не приняты меры по совершенствованию процедуры формирования и распределения госзаказа с учетом показателей трудоустройства выпускников. Госзаказ размещается среди организаций ТиПО региональными комиссиями при УО областей, без оценки эффективности работы организаций ТиПО. Вступительный экзамен и зачисление на обучение по госзаказу проводится организациями ТиПО самостоятельно.

Диаграмма 13. Доля обучающихся по государственному заказу в разрезе регионов



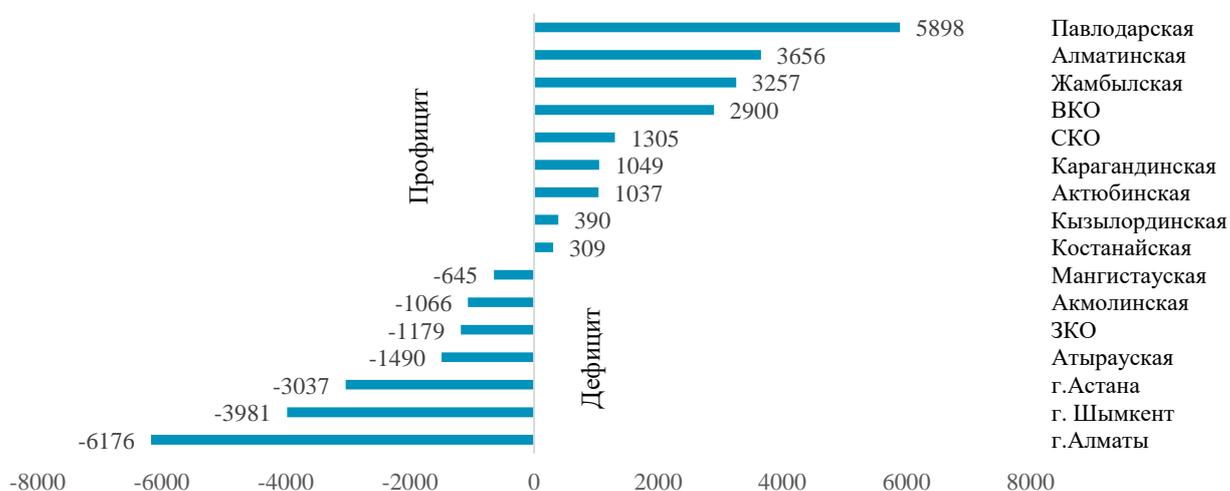
В колледжах Казахстана наблюдается профицит ученических мест в сельских колледжах и дефицит в городских колледжах. Наблюдается дефицит ученических мест в колледжах городов республиканского значения, а также на западе страны. Профицит ученических мест в сельских колледжах наблюдается по всей республике, особенно большой профицит в Павлодарской области и в южных регионах страны. Например, если рассматривать наполняемость колледжей с контингентом до 200 человек, то наблюдается, что в ВКО имеется 8 сельских колледжей и наполняемость составляет 41%, в Атырауской области наполняемость 3-х сельских колледжей составляет 40%, в Жамбылской области наполняемость – 39% (Таблица 17).

Таблица 17. Наполняемость колледжей с контингентом до 200 чел

область	кол-во колледжей	город	село	наполняемость, %
Атырауская	3	0	3	40
ВКО	11	3	8	41
Жамбылская	4	1	3	39
Павлодарская	10	2	8	52

Источник: МОН.

Диаграмма 14. Дефицит и профицит ученических мест в колледжах Казахстана за 2018 год



Источник: МОН

Причинами такой ситуации является то, что сельские колледжи предоставляют подготовку по невостребованным специальностям, а также высокий уровень внутренней миграции из сел в города, особенно в города республиканского значения (*Диаграмма 14*).

Одним из признаков доступности ТиПО является обеспеченность общежитиями. В ТиПО на 2018-2019 учебный год имеется 439 общежитий, из них 401 – собственные, 38- арендуемых. В сельской местности обеспеченность общежитием составляет 91,5%. В городских колледжах наблюдается нехватка мест в общежитиях по причине высокой внутренней миграции из сел в города (*Таблица 18*).

Таблица 18. Обеспеченность общежитиями студентов колледжей с 2013 по 2019 гг.

годы	обеспеченность общежитием	необеспеченность общежитием
2013-2014 учебный год	71,9	29,1
2015-2016 учебный год	72,7	27,3
2018-2019 учебный год	74	26

Источник: МОН

Для поступления в колледж по программам ТиПО, предусматривающим подготовку специалистов среднего звена, абитуриенты сдают вступительные экзамены, а по программам, предусматривающим подготовку квалифицированных рабочих кадров проходят собеседование. Зачисление на обучение в колледж производится на конкурсной основе по результатам экзаменов и собеседования. Однако при поступлении в колледж нет льгот для выпускников школ, окончивших основную школу на «отлично», процедура поступления в колледж не автоматизирована. Количество заявлений на одно место централизованно не отслеживается.

В Казахстане нет данных, связанных с социально-экономическим статусом обучающихся и его влиянием на обучение в школах и колледжах. По данным фокус-групп 2017 г., около двух-третьих студентов в колледжах из многодетных, малообеспеченных семей и из семей с низким прожиточным минимумом. Часть этих студентов обучается в группах на платной основе без финансовой поддержки со стороны государства (стипендия и т.д.).

Обучающиеся, которые поступают в колледжи на специальности среднего звена и претендуют на получение государственного гранта, сдают вступительные экзамены и зачисляются по итогам данных экзаменов. Студенты из сельских местностей с большей вероятностью имеют более низкий социально-экономический статус по сравнению с городскими и показывают более низкие результаты в обучении и поэтому имеют меньше шансов для зачисления в колледж. Таким образом, система государственных грантов для финансирования ТиПО не ориентирована на учет социально-экономического статуса студентов.

С.1.2 Возможности ТиПО для уязвимых и маргинализированных слоев населения

В статье 68 Закона РК «О жилищных отношениях» определены категории граждан, относящихся к социально-уязвимым слоям населения¹⁴: инвалиды, участники Великой Отечественной войны и лица, приравненные к ним; инвалиды 1 и 2 групп; семьи, имеющие или воспитывающие детей-инвалидов; лица, страдающие тяжелыми формами некоторых хронических заболеваний, перечисленных в списке заболеваний, утверждаемом Правительством; пенсионеры по возрасту; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, не достигшие 29 лет, потерявшие родителей до совершеннолетия; оралманы; лица, лишившиеся жилища в результате экологических бедствий, чрезвычайных ситуаций природного

¹⁴ Закон РК «О жилищных отношениях» от 16 апреля 1997 года № 94.

и техногенного характера; многодетные матери, многодетные семьи; семьи лиц, погибших (умерших) при исполнении государственных или общественных обязанностей, воинской службы, при подготовке или осуществлении полета в космическое пространство, при спасении человеческой жизни, при охране правопорядка; неполные семьи.

Социально-уязвимые слои населения в Казахстане определяются МТСЗН, МЗ и МОН. Действующая система социальной защиты включает также и доступ данной категории лиц к профессиональному образованию.

Согласно ГОСО «рабочие учебные планы и учебные программы организаций образования могут полностью отличаться от типовых учебных планов и программ в случаях: подготовки специалистов из числа лиц с особыми образовательными потребностями».¹⁵

Чаще всего процесс обучения детей с ООП заканчивается школой. В 2018 г. в колледжах страны обучалось 2720 студентов с ООП, 40,5% составляют студенты женского пола. Наибольшее количество составляют студенты с нарушениями зрения – 23,8%, нарушениями слуха – 23,5%, с умственной отсталостью – 13,5% и с нарушениями опорно-двигательного аппарата-9,8%. Доля лиц с ООП составляет 0,6% от численности студентов, тогда как квота приема составляет 1 %.

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (ОБПР), являются особо уязвимой категорией, для которой получение профессии является залогом будущего качества жизни. В 2018 г. в колледжах Казахстана получали образование 6542 студента-сирот и ОБПР, в том числе 2862 (43,7%) женского пола (*Источник: КС МНЭ*).

В 2018 году в колледжах Казахстана обучалось 722 (из них женского пола 58,6%) студента казахской национальности, не являющихся гражданами РК, что составляет 0,15%. По сравнению с 2014 годом доля повысилась на 0,03%. (*Источник: КС МНЭ*).

Согласно данным РК по статистике в 2017 г. в сельских местностях проживало 46% от всего детского населения РК. Дети, проживающие в отдаленных населенных пунктах, считаются уязвимыми, так как им приходится проживать в общежитии, что повышает расходы, или тратить на проезд к месту учебы в колледже дополнительное время и средства. Дети из бедных семей – это дети, живущие в семьях, доходы которых составляют ниже прожиточного минимума на одного члена семьи.

По данным МОН, каждый год от 20 до 30 тыс. выпускников школ 9 и 11 классов остаются не охваченными образованием. Во многом это связано с отсутствием возможности оплачивать обучение. Эти молодые люди вынуждены искать неквалифицированную работу, не имея никакой специальности. Часть из них пополняют ряды молодежи НЕЕТ, так как не могут найти работу. В 2017 г. среди выпускников 11-х классов 24 тыс. чел. или 19% не продолжили обучение, 16 тыс. чел. изначально поступивших не закончили образование и выбыли, то есть остались без квалификаций. Таким образом, доля молодежи НЕЕТ в 1 квартале 2018 года составила по Казахстану 9%. (*Источник: КС МНЭ*). Проект «Бесплатное ТиПО» позволит людям получить образование, а работодатели получат квалифицированных специалистов.

Прием лиц с ООП в колледжи с 2015 г. увеличился на 10,4% и в 2018 г. составил 2720 чел., из них 40% женского пола (*Диаграмма 15*).

Диаграмма 15. Динамика численности лиц с ООП, обучающихся в ТиПО, чел.

¹⁵ Постановление Правительства РК от 15 августа 2017 года № 484 О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства РК от 23 августа 2012 года № 1080 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования».



На повышенную стипендию в колледжах имеют право инвалиды по зрению и инвалиды по слуху (на 75%), студенты, приравненные в соответствии с Законом РК «О льготах и социальной защите участников, инвалидов Великой Отечественной войны и лиц, приравненных к ним» по льготам и гарантиям к инвалидам войны (50%), студенты из числа детей-сирот, детей ОБПР и находящихся под опекой граждан (30%), студенты, имеющие по результатам экзаменационной сессии только оценки «отлично» (15%).

Количество детей-сирот и ОБПР в 2018 году уменьшилось на 24 % по сравнению с 2014 годом (Диаграмма 16).

Диаграмма 16. Количество сирот и ОБПР в колледжах



Источник: НОБД

Для студентов из многодетных и малообеспеченных семей в колледжах страны организовано бесплатное питание и проезд за счет средств местного бюджета.

Одной из проблем в обучении лиц с ООП является отсутствие кадрового состава. В действующем ППРК от 30 января 2008 года № 77 отсутствуют штатные единицы для обеспечения равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом ООП и индивидуальных возможностей. Лишь в 9 колледжах работают сурдопедагоги (13 человек), ни в одном колледже нет тифлопедагогов, олигофренопедагогов и других необходимых специалистов¹⁶.

По данным сайта «Интерактивная карта доступности» учебно-методическое обеспечение учебного процесса лиц с ООП имеет определенные проблемы. Всего 4 колледжа (0,6%) имеют специальные учебные программы, 7 колледжей (1%) имеют специальные учебно-методические

¹⁶ Постановление Правительства РК от 30 января 2008 года № 77. «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».

пособия и всего 1 колледж специальную учебную литературу (*Источник: Интерактивная карта доступности*).

Также в Типовых правилах приема в колледжи не оговорены условия проведения вступительных экзаменов для лиц с ООП. Поэтому необходимо создание доступных условий для лиц с ООП при сдаче вступительных экзаменов.

Таким образом, создание условий равного доступа для всех граждан к получению качественного ТиПО является на сегодняшний день стратегической задачей, стоящей перед государством.

В настоящее время ключевым препятствием на пути к образованию детей с ООП в общеобразовательной школе выступают психолого-медико-педагогические консультации (ПМПК), подведомственные МОН и местным УО. Заключение ПМПК фактически является разрешением на обучение в общеобразовательной школе. Это противоречит обязательству государства гарантировать детям с ООП право на образование наравне с другими без дискриминации. Вопросы образовательной программы не должны решаться на основании обследования преимущественно медицинского характера.

В законодательстве Казахстана также предусмотрено обучение детей с ООП на дому. Дети с инвалидностью, которые длительное время обучаются дома, могут не получить качественного образования и в дальнейшем не поступить в колледж или ВУЗ. Доля детей-инвалидов, обучающихся на дому, составляет 0,3% от общего количества обучающихся в средней школе и не меняется на протяжении последних пяти лет (*Таблица 19*).

Таблица 19. Количество детей-инвалидов, обучающихся на дому

2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
8429	8422	8495	9413	9663

Источник: КС МНЭ

В Казахстане имеются учебные центры профессиональной подготовки и колледжи при исправительных учреждениях. Профессиональная подготовка осужденных направлена на ускоренное приобретение новых или измененных профессиональных навыков. Перечень обучаемых профессий и специальностей определяется администрацией учреждения уголовно-исполнительной системы по согласованию с МИО.¹⁷ Всего по данным на 01.10.2018 г. функционировали 22 учебных заведения с общим контингентом 2337 человек при КУИС МЮ РК (*Источник: МОН*). Лица, находящиеся в местах лишения свободы, получают образование по рабочим специальностям.

12 апреля 2019 г. в г. Нур-Султан состоялся круглый стол (семинар) по обсуждению тематических областей ТП. Участники рассказали, как ТиПО содействует молодежи и взрослым из социально незащищенных и маргинальных групп населения. Например, выпускникам спецшкол для умственно отсталых детей выдавали только справки, и в результате 1) это нарушало права детей, 2) их не брали в колледж, так как правила приема предусматривали только прием на основе аттестата, 3) не были предусмотрены формы аттестатов для детей с ООП, которые учатся в общей школе инклюзивно. Внесены изменения в НПА, предусмотрена

¹⁷ «Правила организации получения начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального образования осужденных к лишению свободы», утвержденные Приказом Министра внутренних дел РК от 18 августа 2014 года № 516

выдача аттестатов, а не справок, отличие этих аттестатов от аттестатов обычных школ - в серии аттестата¹⁸. Это позволит выпускникам спецшкол поступать в ТиПО и получить профессию.

Но вместе с этим, доля лиц с ООП, обучающихся в колледже практически не увеличивается (Таблица 20).

Таблица 20. Доля детей-инвалидов, обучающихся в ТиПО

2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
0,5	0,5	0,5	0,6

Источник: КС МНЭ

Лица с ООП не могли поступать в колледжи, так как внесенные изменения коснутся выпускников с 2018 года. Среди других проблем, препятствующих увеличению лиц с ООП, можно назвать необученность и психологическая неготовность ИПР, низкая информированность родителей о том, какие колледжи в их регионах ведут инклюзивное обучение, нехватка специалистов, недостаточная доступность, отсутствие НПА в части определения профиля по типу заболевания, слабая профориентационная работа. МИО слабо организывает адресную работу с родителями. У учебных заведений в оказании дополнительной поддержки обучающимся с ограниченными возможностями имеются следующие проблемы: отсутствие психолого-педагогического сопровождения; лицам с ООП необходим индивидуальный подход; должным образом не организована работа с родителями детей с ООП.

Описание мер в области политики

С.1.3 С.1.3. Политика в области повышения доступности ТиПО

Политика государства в области ТиПО направлена на повышение доступности для всех категорий населения. Например, с целью охвата всех желающих ТиПО с 2017 г. в Казахстане запущен проект «Бесплатное ТиПО». Для реализации Проекта разработаны два механизма: 1) обучение по рабочим квалификациям за счет местных бюджетов; 2) обучение в рамках Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг. (предусматривает две меры: подготовка кадров с ТиПО и краткосрочное профессиональное обучение)

В рамках проекта «Бесплатное ТиПО» с каждым годом увеличивается государственный образовательный заказ (см. С.1.1). С момента действия программы наблюдается некоторое снижение уровня как общей, так и молодежной безработицы (Таблица 21).

Таблица 21. Уровень общей и молодежной безработицы, %

год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Уровень общей безработицы	5,1	5,0	4,9	4,9
Уровень молодежной безработицы	4,2	3,8	3,8	3,7

Источник: КС МНЭ

Также в рамках программы ведется краткосрочное профессиональное обучение рабочих кадров от 1 до 6 месяцев на дуальной основе. Участниками курсов является молодежь в возрасте

¹⁸ Приказ МОН от 16 мая 2018 года № 210 «О внесении изменений и дополнения в приказ Министра образования и науки РК от 28 января 2015 года № 39 «Об утверждении видов и форм документов об образовании государственного образца и Правила их выдачи».

до 29 лет, безработные и самозанятые. Обучение по краткосрочным курсам проходит в колледжах, учебных центрах и т.д. Граждане обеспечиваются стипендией, проездом и проживанием.

С каждым годом увеличивается государственный образовательный заказ на подготовку специалистов рабочей квалификации (см. Резюме и аналитические заключения к данному разделу).

Следующая социальная инициатива, обеспечивающая доступ к ТиПО – это государственная программа «Серпін - 2050» «Мәңгілік ел жастары - индустрияға» (Таблица 22). С января 2018 г. по настоящее время администратором проекта является Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК. Всего за эти годы из бюджета был выделен государственный образовательный заказ на 16 975 мест. В данный проект в 2017-2018 учебном году были вовлечены 22 колледжа.

Таблица 22. Количество выделенных грантов по проекту «Серпін»

учебный год	число грантов	из них	
		в ВУЗы	в колледжи
2014-2015	2050	1050	1000
2015-2016	6200	5000	1200
2016-2017	4212	3162	1050
2017-2018	4513	3793	720
итого	16975	13005	3970

Источник: Центр международных программ и центр Болонского процесса МОН

Определен механизм строительства общежитий для нуждающихся в месте проживания студентов. По данным МОН, при содействии МИО на 2018 год выделено 134 участка, расположенных на территории либо вблизи организаций образования. Также разработана и действует интерактивная карта с учетом всех потребностей, доступная и работающая в онлайн-режиме на сайте fincenter.kz. Начать строительство новых студенческих общежитий не менее чем на 75 тысяч мест до 2022 года.¹⁹ Как ожидается, возводить дома для студентов будут сами ВУЗы, колледжи, и строительные компании на условиях государственно-частного партнерства (ГЧП) (Источник: fincenter.kz.)

Нормативными документами, которые регулируют внедрение дистанционных технологий в учебный процесс, является ГПРОН и Дорожная карта «Цифровой Казахстан». В настоящее время спрос на дистанционное образование очень высок, так как этот вид обучения дает возможность получить образование независимо от места жительства, состояния здоровья и других факторов, препятствующих традиционному обучению.

С.1.4 Повышение доступности ТиПО для уязвимых и маргинализированных слоев населения

В 2016 г. РК ратифицировала Конвенцию о борьбе с дискриминацией в области образования (принята 14.12.1960 г. Генеральной конференцией ООН), которая устанавливает принцип равного доступа к образованию и профессиональной подготовке для всех категорий населения. Более того, в целях обеспечения доступности образования, включая уровень ТиПО, Казахстан подписал Дакарскую Декларацию. Следуя политике Дакарских рамок действий (ДРД),

¹⁹ Обращение Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева к народу «Пять социальных инициатив Президента», 5 марта 2018 года.

решение проблем, связанных с расширением доступа к качественному профессиональному образованию является одним из приоритетных для системы образования РК.

В рамках государственной программы «Енбек» действует система краткосрочной профессиональной подготовки и переподготовки безработных и последующего содействия в трудоустройстве каждого обученного. Профессиональное обучение направлено в основном на самозанятость с целью поднятия шансов в поиске работы.

Согласно Закону о Миграции населения оралманам предоставляются определенные льготы, компенсации включая возможность получения образования в соответствии с выделенной квотой на поступление в учебные организации ТиПО, в количестве, определяемом Правительством РК.

Государство в период получения образования полностью обеспечивает расходы на социальную помощь: 1) детям-сиротам и детям ОБПР; 2) детям с ограниченными возможностями в развитии, инвалидам и инвалидам с детства; 3) детям, находящимся в центрах временной изоляции, адаптации и реабилитации несовершеннолетних²⁰.

В соответствии с Законом РК «Об образовании», дети-сироты относятся к категории граждан РК, которым оказывается социальная помощь в период получения ими образования в виде полной или частичной компенсации расходов на их содержание. В случае одинаковых показателей при проведении конкурса на получение образовательных грантов, а также на зачисление в состав обучающихся по государственному образовательному заказу на подготовку кадров с техническим и профессиональным, преимущественное право имеют в том числе и дети-сироты. Детям-сиротам устанавливаются квоты приема при поступлении на учебу в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы ТиПО. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, обучающиеся в организациях образования содержатся на полном государственном обеспечении. Дети-сироты и дети ОБПР имеют следующие льготы: 100%-ный проезд от акимата, сироты один раз в году получают 100 МРП на приобретение одежды и обуви, дети под опекой - 60 МРП. В период с 2014 по 2018 год доля сирот и ОБПР уменьшилась на 24%.

Одной из мер, связанной с полноценным доступом к образованию людей из малообеспеченных семей, детей-сирот и детей с ослабленным здоровьем, является обеспечение данных категорий обучающихся горячим питанием в период учебы.

Для поддержки обучающихся с ООП, МОН утвердило квоты приема при поступлении на учебу в организации ТиПО от утвержденного госзаказа²¹. В целях создания равных возможностей для лиц с ООП в системе ТиПО внедряется инклюзивная форма обучения, интегрированное обучение, проводятся индивидуальные занятия. В настоящее время в учебных заведениях ТиПО для детей с ООП подготовка кадров ведется по несложным к освоению рабочим квалификациям.

²⁰ Постановление Правительства РК от 12 марта 2012 года № 320 «Об утверждении размеров, источников, видов и Правил предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь».

²¹ Постановление Правительства РК от 28 февраля 2012 года № 264 «Об утверждении размеров квоты приема при поступлении на учебу в организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального, послесреднего и высшего образования».

В 2018 году Правительством РК принята Дорожная карта по обеспечению занятости и социализации молодежи NEET²². Данная карта позволяет работать с молодежью по 8 категориям: безработная молодежь, сельская молодежь, молодежь с ограниченными возможностями, занятая молодежь со средним образованием, молодежь с доходами ниже прожиточного минимума, образованная молодежь без опыта работы, молодые женщины, имеющие малолетних детей, асоциальная молодежь. Однако по итогам работы данной дорожной карты нет предварительных данных.

С.1.5 Гибкость в предоставлении обучения для поддержки участия в ТиПО

С 2017 г. в Казахстане в рамках проекта «Бесплатное ТиПО» осуществляется краткосрочное профессиональное обучение рабочих кадров на дуальной основе (см. С.1.3). Доля женщин, охваченных краткосрочным профессиональным обучением составляет в 2017 - 59%, в 2018 году - 58% (Источник: КС МНЭ).

В первую очередь, бесплатное образование предназначено для безработной и самозанятой молодежи, а также людей, не имеющих профессионального образования. В первоочередном порядке ее участники формируются из числа выпускников 9-11 классов, лиц, не поступивших в учебные заведения, ищущих работу, из числа находящихся в трудной жизненной ситуации и члены малообеспеченных семей, а также воспитанников детдомов и интернатов, детей из многодетных семей, детей-сирот и детей ОБПР, инвалидов, проживающих в центрах адаптации несовершеннолетних.

В 2017 г. на краткосрочных курсах было обучено 71851 чел., в 2018 г. – 41656 чел. Наибольший охват составляют безработные (Таблица 23).

Таблица 23. Краткосрочное профессиональное обучение для социально-уязвимых категорий

годы	Безработные	Сироты и ОБПР	Малообеспеченные	Инвалиды	Лица из мест лишения свободы	Оралманы	Выпускники ТиПО	Выпускники 9-х кл	Выпускники 11-х кл
2017	62,70 %	0,05%	5,89%	2,63%	0,68%	0,10%	1,74%	0,47%	1,27%
2018	71,55 %	0,04%	14,37 %	3,59%	0,86%	0,07%	1,65%	0,41%	0,89%

Источник: КС МНЭ

Чтобы обеспечить легкий доступ граждан к проекту «Бесплатное ТиПО для всех» предусмотрено обращение граждан в центры занятости населения по месту жительства, а в сельской местности к акимам поселков, сельских округов, городов районного значения. Центры занятости все услуги предоставляют бесплатно (203 центра занятости населения).

Чтобы обеспечить доступ граждан к краткосрочному профессиональному обучению, государство выплачивает в период обучения этим категориям лиц стипендию и обеспечивает бесплатный проезд к месту учебы и обратно. Лицам, которые нуждаются в общежитиях, предусматривается материальная помощь на проживание (возмещение расходов по найму жилья). Потребность в специальностях определяют местные исполнительные органы (МИО), исходя из особенностей и структуры регионального рынка труда. Программой предусмотрено трудоустройство граждан на постоянные и временные рабочие места в случаях обращения в центры занятости населения в соответствии с Законом РК «О занятости населения».

²² Дорожная карта по обеспечению занятости и социализации молодежи NEET в возрасте от 18 до 29 лет, в том числе выпускников 2018 года, утверждена постановлением Правительства РК от 21 сентября 2018 года № 583

Таким образом, в Казахстане имеется работающая система по реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства. Данная система обеспечивает легкий доступ всех заинтересованных лиц к обучению.

В ТипО Казахстана начата работа по пересмотру структуры и содержания образовательных программ от традиционного предметно – циклового подхода к формированию учебных модулей, ориентированных на выполнение определенных видов будущей профессиональной деятельности (компетенции).

31 октября 2017 года Приказом МОН утверждены типовые учебные программы и типовые учебные планы по 141 специальности.²³ Гибкость данных программ позволит обновлять или заменять отдельные конкретные модули при изменении требований к специалисту. Эти программы начали внедрять с 2018-2019 учебного года в колледжах страны, независимо от формы собственности. Данные программы дают возможность выпускникам получить от одной до трех рабочих квалификаций и квалификацию специалиста среднего звена в рамках одной специальности. Модульная учебная программа представляет собой завершённые модули, которые разрабатываются на каждую квалификацию. Эти программы дают студентам возможность после освоения модуля выйти на рынок труда после получения сертификации квалификации.

Таким образом, внедренные с 2018-2019 учебного года в колледжах страны модульные программы позволяют сократить срок обучения, отдельные модули использовать для курсовой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, строить гибкую траекторию обучения для всех обучающихся ТИПО.

В стратегическом плане развития РК до 2025 года сказано, что одним из принципиальных изменений для Казахстана к 2025 году станет переход от формализованной системы образования к гибкой системе постоянного совершенствования навыков и компетенций в течение всей жизни.

С.1.6 Признание неформального и спонтанного обучения

В области признания неформального и спонтанного обучения в период с предыдущего национального раунда ТП достигнут значительный прогресс. Так, в Законе РК «Об образовании» с 21.02.2019 г. впервые внесены изменения, связанные с признанием результатов обучения неформального образования взрослых. Эти нормативные правила создают условия для развития системы непрерывного образования и навыков, обучающихся на протяжении всей жизни. Приняты нормативные акты по признанию организаций²⁴, предоставляющих неформальное образование, перечня признанных организаций, предоставляющих неформальное образование и признанию результатов обучения²⁵.

В основу модернизации образования в РК легло такое понятие, как «непрерывное образование».

Таким образом, в Законе РК «Об образовании» признан официальный статус неформального образования.

²³ Приказ МОН от 31 октября 2017 года № 553 «Об утверждении типовых учебных программ и типовых учебных планов по специальностям технического и профессионального образования».

²⁴ Приказ Министра образования и науки РК от 4 октября 2018 г. № 537 «Об утверждении Правил признания организаций, предоставляющих неформальное образование, и формирования перечня признанных организаций, предоставляющих неформальное образование».

²⁵ Приказ Министра образования и науки РК от 28 сентября 2018 года № 508 «Об утверждении Правил признания результатов обучения, полученных взрослыми через неформальное образование, предоставляемое организациями, внесенными в перечень признанных организаций, предоставляющих неформальное образование».

Однако, несмотря на вышеуказанные меры, в Казахстане не существует четкого механизма признания неформального обучения. Признание неформального обучения не влияет на участие в ТиПО и не способствует доступу учащихся к системе ТиПО. Получить профессиональную квалификацию в Казахстане путем подтверждения неформального и спонтанного обучения пока невозможно.

В сегменте неформального образования работают многие институты и структуры гражданского общества, неправительственные организации, учреждения культуры, просвещения, такие как фонды, библиотеки, музеи, театры и т.д.

С 2016 года стартовал проект «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест». В рамках данного проекта, финансируемого за счет займа Всемирного банка, ожидается внедрение системы независимой оценки и сертификации квалификаций, где ведущая роль принадлежит отраслевым объединениям работодателей. Сертификационные центры будут оценивать и признавать результаты обучения всех контекстов образования: формального, неформального и информального обучения.

До 2020 года в рамках Проекта будут разработаны инструменты оценки для признания неформального и информального обучения, определены этапы, процедуры и методология признания обучения. Основой методологии признания могут быть стандарты, согласованные с работодателями: 1) анализа и оценки, 2) признания, включающие методологические правила, порядок деятельности комиссии и т.д., 3) сертифицирования.

В Казахстане трудовая миграция большей частью продолжает оставаться спонтанным нерегулируемым процессом с ограниченными возможностями для организованного легального трудоустройства. В Казахстане не существует механизмов сертификации профессиональных навыков беженцев и трудовых мигрантов.

С.2: Равенство и равные возможности в ТиПО

Определение проблематики

С.2.1 Успех обучающихся в системе ТиПО

В среднем за 5 исследуемых лет доля выпускников, получивших диплом с отличием, составляет 9,4%. С момента последнего раунда ТП доля увеличилась незначительно на 0,2% (*Источник: КС МНЭ*).

Ежегодно в среднем 72% выпускников получают разряд (квалификацию), из них основная доля (92%) получает установленный разряд, позволяющий осуществлять полную профессиональную трудоспособность после выпуска, но очень низка доля выпускников, получающих разряд выше установленного (6,8%) (*Индикатор 49*).

За исследуемый период, по данным КС МНЭ, на 29% уменьшилась доля выбывших из организаций ТиПО, при этом в государственных колледжах доля уменьшилась на 24%, а в частных на 33% (*Индикатор 46*).

По индикатору уровень успешного окончания учебных заведений по типам ПОО и программам в Казахстане данные на уровне страны не ведутся. Однако в некоторых регионах УО сами отслеживают сохранность контингента. Обучающиеся в колледжах, поступившие на базе 9 классов, не подлежат отчислению, так как они обязаны получить общее среднее образование. После достижения ими 18 летнего возраста, они вправе перевестись на заочное отделение.

В 2019 году НАО «Холдинг «Кәсіпқор» провел ранжирование колледжей РК и в данном рейтинге приняли участие 270 колледжей (33%). В методике ранжирования колледжей, которая разработана Холдингом, имеется индикатор «Показатели сохранности контингента обучающихся до выпуска по специальностям». Анализ 33% колледжей, принявших участие в рейтинге по итогам 2017-2018 учебного года, показал, что уровень успешного окончания составляет 88% (*Источник: НАО «Холдинг «Кәсіпқор»*).

Студент может быть отчислен из учебного заведения в связи с переводом в другое учебное заведение; по собственному желанию; за неуплату за обучение; за нарушение учебной

дисциплины; за нарушение правил внутреннего распорядка учебного заведения. В НОБД причина отчисления заносится в индивидуальном порядке.

Других данных об уровне успешного окончания учебных заведений, о доле студентов, остающихся на второй год или бросивших обучение, нет.

Результаты Международной базы данных PISA-2015 позволяют провести анализ по уровням образования. Показатели школьников выше их сверстников, обучающихся в системе ТиПО. Разница в результатах выполнения естественно-научной части теста составляет 32 балла, что соответствует одному году обучения (*Источник: АО «ИАЦ» МОН*). Показатели обучающихся в колледжах ниже, чем их сверстников в школах, так как после окончания 9-го класса основная масса слабоуспевающих учеников поступает в колледжи страны. Поэтому необходимо в рамках обучения в колледжах усилить качество общеобразовательной подготовки. Для этого необходимо профессиональное развитие педагогов общеобразовательных дисциплин по индивидуализации обучения и предметной подготовке.

С.2.2 Студенты ТиПО, требующие дополнительной поддержки в обучении

В системе ТиПО требуют дополнительной поддержки обучающиеся из малообеспеченных, многодетных семей, дети-сироты и ОБПР, дети-инвалиды, оралманы.

В 2018 году в колледжах страны обучалось 6542 (1,3%) студента-сирот и детей, ОБПР, 2720 (0,56%) детей-инвалидов. Доля студентов казахской национальности, не являющиеся гражданами РК, составляет 0,15% (723 чел.). В колледжах ведется учет студентов из многодетных, малообеспеченных семей, студентов, нуждающихся в поддержке, однако официальная статистика по стране отсутствует.

Студентам колледжей, которые обучаются по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих кадров и являются членами из многодетных семей, из семей с низким прожиточным минимумом, государство частично компенсирует расходы в период получения образования.²⁶

Для реализации мероприятий по профилактике социального сиротства в колледжах страны работают 635 психологов, 738 методистов и 493 воспитателя.

Для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата наряду с индивидуальными средствами передвижения сегодня приобретаются специальные клавиатуры и манипуляторы, для детей с нарушением слуха – индивидуальные слуховые аппараты, звукоусиливающая система с микрофоном, тифлотехнические средства.

Но вместе с тем имеются трудности при работе с детьми с ООП, так как в колледжах страны имеется дефицит специалистов для работы с данной категорией лиц. Педагогическая и коррекционная поддержка детей с ООП требует развития. Для обучения лиц с нарушениями слуха и зрения требуются сурдопедагоги и сурдопереводчики, тифлопедагоги. Но как показывает практика, в колледжах страны, как и в школах имеется потребность в этих педагогах, а также недостаток методического и учебного сопровождения.

Таким образом, на пути внедрения инклюзивного образования в Казахстане на всех уровнях образования имеется ряд нерешенных проблем: отсутствует специально подготовленный педагогический состав; недостаточная материально-техническая оснащенность учебных заведений; барьер физического доступа; неготовность родителей обучать детей с ООП в учебных заведениях; жесткие требования государственного стандарта.

26 Приказ МОН от 7 августа 2017 года «Об утверждении стандарта государственной услуги «Предоставление бесплатного питания отдельным категориям граждан, а также лицам, находящимся под опекой (попечительством) и патронатом, обучающимся и воспитанникам организаций технического и профессионального, послесреднего и высшего образования»

Все эти и другие проблемы связаны с тем, что на государственном уровне нет мер дополнительной поддержки для социально-уязвимых категорий учащихся, молодых мам, продолжающих обучение в ТиПО, студентов, испытывающих трудности в обучении и т.д.

Описание мер в области политики

С.2.3 Меры по поддержке равенства в системе ТиПО

Государство обеспечивает равенство в получении гражданами РК бесплатного ТиПО с присвоением выпускникам рабочей квалификации или рабочих квалификаций в рамках одной специальности, а также на конкурсной основе в соответствии с госзаказом бесплатного ТиПО, если образование каждого из этих уровней граждан РК получает впервые, за исключением образования, получаемого в военных, специальных учебных заведениях²⁷.

При поступлении на учебу в высшие учебные заведения для абитуриентов предусмотрены одинаковые квоты приема для инвалидов, сельской молодежи, сирот, лиц казахской национальности, не являющихся гражданами РК, как и в техническом профессиональном образовании.

Учебные группы в колледжах комплектуются по специальностям. При очной форме обучения численность студентов в группе должна быть не менее 30 человек. При заочной и вечерней формах обучения не менее 15 человек. При проведении лабораторных и практических занятий предусмотрено деление учебной группы на подгруппы численностью от 8 до 13 человек, чтобы преподаватель мог уделять всем студентам равное внимание и при необходимости индивидуальный подход²⁸.

Реализация специальных учебных программ для обучения лиц с ООП обеспечивается специалистами, сопровождающими процесс обучения. Для лиц с ООП разрабатываются специальные учебные программы и индивидуальные планы обучения в зависимости от психофизических особенностей и возможностей обучающихся (см. С.1.4).

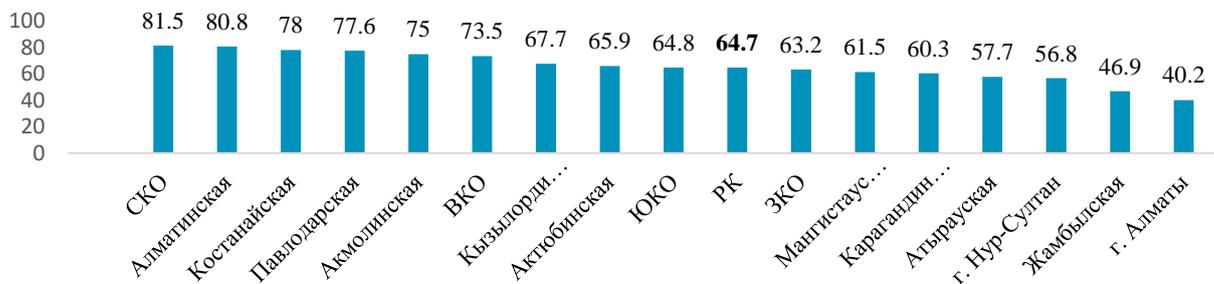
При формировании количественного состава групп студентов с ООП колледжи опираются на типовые правила деятельности специальных комплексов «школа-интернат-колледж» где сказано, что наполняемость классов, групп в специальных комплексах «школа-интернат-колледж» для детей с нарушением зрения от 8 до 12 детей, с нарушением слуха от 8 до 10 детей, с нарушениями речи не более 12 детей, с нарушениями опорно-двигательного аппарата не более 10 детей, с нарушением интеллекта от 10 до 12 детей, с задержкой психического развития не более 12 детей, с расстройством эмоционально-волевой сферы не более 10 детей²⁹.

Диаграмма 17. Доля организаций ТиПО, создавших условия для инклюзивного образования в разрезе регионов

²⁷ Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (на 21.02.2019 г.)

²⁸ Приказ Министра образования и науки РК от 31 октября 2018 года № 604 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования всех уровней образования».

²⁹ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 14 февраля 2017 года № 66 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов специальных организаций образования».



Источник: НОБД

Согласно ГПРОН, доля организаций ТиПО, создавших равные условия и безбарьерный доступ для студентов с ООП к 2019 году должна составить 40%. В понятие «равные условия и безбарьерный доступ» должны входить как материально-технические ресурсы, так и кадровые и учебно-методические ресурсы. По данным НОБД, в 2017 г. из 817 организаций ТиПО 529 (64,7%) создали условия для студентов с ООП, однако колледжи по данному показателю учитывают не все вышеуказанные условия.

В разрезе регионов наблюдается значительная разница показателей. Самая высокая доля организаций ТиПО, указавших, что они создали условия для инклюзивного образования, отмечена в Северо-Казахстанской (81,5%) и Алматинской областях (80,8%). Их показатели вдвое выше, чем в г. Алматы (40,2%) и Жамбылской (46,9%) областях³⁰ (Диаграмма 17).

Согласно ГОСО организации ТиПО могут изменять содержание учебных программ для индивидуализации обучения. Однако участники фокус-групп отметили наличие затруднений в адаптации учебных программ под индивидуальные возможности студентов с ООП. Педагогам необходима соответствующая методическая поддержка по данному вопросу.

С.2.4 Инклюзивное образование и ТиПО

В Казахстане признается право инвалидов наравне с другими лицами на образование на основе равенства возможностей, без дискриминации, на всех уровнях и на протяжении всей жизни. Вопрос развития инклюзивного образования находится на постоянном контроле Правительства РК.

После ратификации Конвенции о правах инвалидов Закон РК «Об образовании» дополнен нормами: об уважительном отношении к правам инвалидов и на всех уровнях системы образования (пункт 4 статьи 28); о праве на первоочередное распределение на работу (пункт 17-1 статьи 47).

В стране последовательно внедряется инклюзивное образование, определение и механизм которого Казахстан законодательно утвердил, внося изменения в Закон РК «Об образовании» (подпункт 21-7 статьи 1, пункт 6 статьи 8, пункт 3 статьи 56).

Статья 1 дополнена подпунктом 21-7, где дается определение инклюзивного образования. Статья 56 дополнена пунктом 3 в соответствии с Законом РК от 03.12.15 г. № 433-V о том, что ГОСО разрабатываются с учетом инклюзивного образования.

Совместно с МИО реализуется комплекс мер, направленных на улучшение качества жизни детей с ограниченными возможностями в развитии. Эти меры предусмотрены в ГПРОН РК на 2011 - 2020 годы, стратегических планах МОН, а также в Концепции социального развития РК до 2030 года. Также МОН утверждены концептуальные подходы к развитию инклюзивного образования в РК и комплекс мер по дальнейшему развитию системы инклюзивного образования на 2015 – 2020 годы.

³⁰ Рамка мониторинга инклюзивного образования в Республике Казахстан, МОН, ИАЦ, 2017 год.

В ГПРОН РК на 2011 - 2020 годы сказано, что в целях создания условий для лиц с ООП будут разработаны учебные планы по специальностям, а также будет разработан перечень специальностей для обучающихся с ООП.

В Стратегическом плане развития РК до 2025 года в качестве одной из инициатив обозначена инициатива «Обеспечение доступности и инклюзивности образования». Планируется обеспечить психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образования, создать специальные кабинеты, учебные программы среднего, ТиПО по востребованным рабочим квалификациям, а также организовать повышение квалификации педагогических работников.

В Концепции социального развития РК до 2030 года одним из приоритетов является создание инклюзивного общества через создание благоприятной среды для всех уязвимых групп.

Законодательной базой в области инклюзивного и специального образования в РК являются законы: «О правах ребенка в РК», «О ратификации Конвенции о правах инвалидов», «О социальной защите инвалидов в РК», «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями». В соответствии с законодательством обеспечивается равный доступ к образованию лицам с ООП.

Государство полностью или частично компенсирует расходы на содержание детей с ограниченными возможностями в развитии, инвалидов и инвалидов с детства в период получения ими образования (пункт 4 статья 8 Закона РК «Об образовании»).

Инвалиды по зрению и слуху имеют право на получение повышенной государственной стипендии, размер которой определяется Правительством РК (пункт 7 статьи 47 Закона Республики Казахстан об образовании).

При поступлении на учебу в колледжи предусматривается квота приема в 1% для инвалидов (подпункт 1) пункта 8 статьи 26 Закона РК «Об образовании»).

В настоящее время лица с ограниченными возможностями в развитии обучаются по специальным учебным программам, для данной категории лиц в 2018 году Холдингом было разработано 20 специальных учебных программ.

Например, лиц с нарушениями слуха в Казахстане обучают в специальных группах в 15 колледжах. Наполняемость групп от 7 до 17 человек. Лица с нарушениями зрения обучаются в основном в обычных группах. В республике существуют 4 колледжа, где обучают лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Колледжи, обучающие лиц с ООП, имеют право адаптировать типовые учебные планы и программы с учетом особенностей специфических особенностей данных лиц. Форма проведения текущей, промежуточной и итоговой государственной аттестации может быть разнообразной с учетом индивидуальных возможностей лиц с ООП.

В связи с необходимостью повышения квалификации педагогических работников колледжей для работы с лицами с ООП Холдинг провел курсы повышения квалификации на тему «Основные аспекты и условия процесса инклюзивного обучения в организациях ТиПО». На данных курсах обучились 242 преподавателя.

Ранее в системе среднего образования выпускникам специальных школ для умственно отсталых детей выдавали только справки и в результате эти категории детей не могли дальше обучаться в колледжах, так как прием в колледж предусматривает наличие аттестата. Это нарушало и ущемляло права детей. В связи с этим внесены изменения в приказ МОН от 28 января 2015 № 39 «Об утверждении видов и форм документов об образовании государственного образца и правила их выдачи». Предусмотрена выдача аттестатов, которые отличаются от обычных только серией. Внесены изменения в типовые правила приема в колледжи, которые позволяют выпускникам специальных школ поступать в колледжи.

В связи с нехваткой специалистов для работы с лицами с ООП на обучение учителей-дефектологов по бакалавриату в 2018 году было выделено 400 грантов, на магистратуру – 100 грантов, в докторантуру – 30.

С.3: Активная поддержка трудоустройства

Определение проблематики

С.3.1 Возможности трудоустройства выпускников системы ТиПО

Анализ трудоустройства выпускников ТиПО показывает, что в 2018 году доля трудоустроенных составила 62,7%, тогда как в 2014 году была 68%. В частности, данный показатель уменьшился в связи с тем, что с 2016 года трудоустройство выпускников начали отслеживать по пенсионным отчислениям. Доля трудоустройства за пятилетний период уменьшилась на 5,3%. Доля нетрудоустроенных выпускников составляет 16,7%. Остальные 20,6% являются занятыми (обучаются в ВУЗах, колледжах, призваны на воинскую службу, находятся в декрете, выехали за пределы РК) (Таблица 24).

Таблица 24. Показатели трудоустройства выпускников ТиПО 2018 года

Кол-во выпускников	трудоустроенные	поступили в ВУЗы	поступили в организации ТиПО	призваны на воинскую службу	выбыли за пределы РК	в декретном отпуске	не трудоустроенные
141724	88968	10817	9059	4741	487	4032	23620
100%	62,7%	7,6%	6,4%	3,3%	0,3%	2,8%	16,7%

Источник: НОБД

По данным исследования, проведенного в декабре 2018 года АО «ЦРТР», с момента выпуска из колледжа до момента трудоустройства средняя продолжительность поиска работы выпускника составила 21 месяц.

Средняя заработная плата всех выпускников составила 61 883 тенге, т.е. меньше половины (48%) от средней зарплаты по стране. Наивысшая средняя зарплата наблюдалась у выпускников колледжей из Нур-Султана (77,1 тыс.), Мангистауской области (71,5 тыс.), Алматы (70,9 тыс.) и Атырауской (70,2 тыс.) области. Аутсайдером стала Кызылординская область (48,1 тыс.). По «Доле работавших студентов в последний год обучения» бесспорными лидерами среди регионов стали Атырауская область и город Нур-Султан с показателями на уровне 22% и 21% выпускников соответственно. Аутсайдером явилась Кызылординская область (5%).

Выпускники специализированных (преимущественно медицинского профиля) колледжей по умолчанию востребованы на местных рынках труда. Причинами востребованности кадров данных колледжей является специализация и опыт колледжей в конкретных областях знаний, таких как медицина, искусство и культура (Исследование «Рейтинг организаций профессионального образования, АО «ЦРТР», 2018 г.).

В ходе составления рейтинга были охвачены 15 групп специальностей классификатора ТиПО РК.

Наименее востребованными оказались (Таблица 25):³¹

Таблица 25. Наименее востребованные специальности 2018 г.

№	специальность	место	причины
1	«Сервис, экономика и управление»	13	низкий уровень трудоустройства выпускников и нестабильность их занятости

³¹ Исследование «Рейтинг организаций профессионального образования», АО «Центр развития трудовых ресурсов», декабрь 2018 года.

2	«Сельское хозяйство, ветеринария и экология»	14	данная отрасль имеет сезонный характер найма работников
3	«Право»	15	выпускники имеют самую нестабильную занятость и низкие размеры заработной платы

Источник: АО «ЦРТР»

В качестве основных причин нетрудоустройства выпускников ТиПО можно назвать следующие:

- требования работодателей о наличии стажа работы по специальности; низкая зарплата по ряду специальностей (сельскохозяйственные, медицинские специальности, сфера обслуживания, образования);
- отсутствие нормативной правовой базы, обязывающей работодателей принимать на работу выпускников;
- по некоторым специальностям несоответствие навыков выпускников требованиям работодателей.
- не ведется четкая статистика трудоустройства и занятости молодых специалистов, чтобы определить работающих не по специальности и насколько полностью удовлетворяются заявки предприятий на молодых специалистов.
- отсутствие со стороны государства системного контроля за трудоустройством выпускников, обучившихся по государственным грантам.

В ВУЗах для выпускников, обучившихся по государственному образовательному гранту по педагогическим, медицинским и ветеринарным специальностям введена норма обязательной отработки выпускников.

По данным аналитиков НПП «Атамекен» по итогам опроса 2018 г. около 60% выпускников вузов не могут устроиться на работу по специальности. В декабре того же 2018 г.а палата обнародовала результаты исследования образовательных программ. Выяснилось, что около 35% выпускников работают не по специальности, и еще 40% не смогли трудоустроиться в течение года после выпуска. Эксперты отмечают невостребованность выпускников ВУЗов по правовым специальностям, так как на рынке труда существует их переизбыток.

По данным исследования, проведенного в декабре 2018 г. АО «ЦРТР» общий уровень трудоустройства выпускников ВУЗов составил 66%.

Таким образом, получение высшего образования не гарантирует трудоустройство. Но в то же время безработные, неформально занятые большей частью лица с ТиПО и средним образованием (в 2018 году 1% безработных имели начальное профессиональное образование, 8,1% - ТиПО и 0,4% - высшее образование) (*Источник: КС МНЭ*).

С.3.2 Экономические факторы, влияющие на переход из системы образования к трудоустройству

Одним из факторов, препятствующих переходу на рынок труда выпускников является тот факт, что предприятиям выгоднее брать на работу людей с опытом. Во время встреч, проведенных с работодателями, было выявлено, что работодатели не хотят принимать на работу молодых специалистов, так как они не имеют опыта работы, а также работодатели не готовы вкладывать средства в неопытного сотрудника, а выпускникам без стажа работы очень трудно устроиться на работу.

Следующим фактором является перепроизводство кадров по невостребованным специальностям. Хотя в Казахстане Центром развития трудовых ресурсов ведется среднесрочный прогноз занятости по сферам. Однако использование этой информации для корректировки системы ТиПО весьма ограничено. Так, например, по данным электронной биржи труда (<https://www.enbek.kz/ru>) за III квартал 2018 года наиболее невостребованными на рынке труда являлись юристы (1510 вакансий), техники-программисты (706 вакансий), финансисты (570 вакансий), экономисты (558 вакансий), а наиболее востребованными являются медицинские

сестры (3683 вакансий), санитарки (общий профиль) (2531 вакансий), водители автомобилей (2322 вакансий)³².

В 2018 году выпуск по невостребованным профессиям составил в сумме 10,6 тыс. человек, тогда как избыток уже составлял 3,3 тыс. человек³³. Это значит, что к 3,3 тыс. человек, которые не могут найти работу по специальности, присоединились еще 10,6 тыс. Кроме этого, в 2018 году осуществлен прием по невостребованным профессиям, который составил 11,2 тыс. человек и эти специалисты выйдут на рынок труда через 3-4 года (*Источник: НОБД*). Эти факты говорят о том, что при приеме в колледжи, как государственными, так и частными организациями образования не учитывается прогнозная потребность в кадрах. Можно с уверенностью утверждать, что эти выпускники будут пополнять ряды безработных и молодежи NEET.

Еще одним фактором, который влияет на рост дипломированной безработицы, является большой процент (41,6%) частных учреждений ТиПО. В большинстве частных колледжи ведут подготовку по специальностям в области права, экономики, образования, менеджмента, которые не требуют значительных затрат на материально-техническую базу. В 2018 году из 75251 выпускника 34% выпускников выпустили частные колледжи.

Неясен вопрос о создании новых рабочих мест. По критерию «принято работников на вновь созданные рабочие места» приведена статистика только до 2016 года (53,6 тыс. рабочих мест) (*Источник: КС МНЭ*). Если рассматривать списочную численность занятого населения, то можно увидеть, что с 2016 года по 2018 год численность увеличилась на 156, 4 тыс. человек. Рост должен говорить о том, что экономика восстанавливается и появляются новые рабочие места. Однако прирост связан только со сферой услуг (341,4 тыс. рабочих мест), в сферах сельского, лесного и рыбного хозяйства (-158, 8 тыс. рабочих мест) и в промышленности и строительства (-26, 3 тыс. рабочих мест) наблюдается уменьшение (*Источник: КС МНЭ*).

Практически отсутствует система отслеживания выпускников, которая могла бы предоставить данные о трудоустройстве непосредственно от недавних выпускников. Нехватка количественной и качественной информации приводит к тому, что проблемы перехода из системы образования к трудоустройству не до конца изучены, и ситуация не оценивается должным образом, следовательно, нет адекватного решения проблем.

Таким образом, снижение численности занятых в реальном секторе экономики говорит о спаде промышленности и сельского хозяйства страны и о том, что в этих секторах недостаточно новых рабочих мест.

Описание мер в области политики

С.3.3 Обзор мер политики для поддержки возможностей трудоустройства и перехода к занятости

В Казахстане проводится работа по повышению трудоустройства выпускников ТиПО. Во всех колледжах действуют структурные подразделения и ответственные лица, которые занимаются вопросами прохождения всех видов практики и трудоустройства выпускников. Для улучшения практической направленности обучения в колледжах страны вводится ДО.

³² Источник: Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за III квартал 2018 года. Министерство труда и социальной защиты населения РК

³³ Источник: Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за III квартал 2018 года. Министерство труда и социальной защиты населения РК

Для содействия занятости студентов и выпускников колледжей и для взаимодействия с работодателями в колледжах имеются центры развития карьеры. Они осуществляют сотрудничество с предприятиями и организациями; оказывают помощь в организации стажировок и практик; взаимодействуют с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, заинтересованных в улучшении положения выпускников на рынке труда. Сотрудники центров карьеры ведут со студентами разъяснительную работу, осуществляют обратную связь с выпускниками колледжей.

Одним из эффективных способов найти работу можно назвать ярмарку вакансий. Соискателям предоставляется возможность лично пообщаться с менеджерами по подбору персонала, а возможно и с руководством организаций. Плюс еще в том, что соискатели могут предоставить свои резюме сотням компаний одновременно. Ярмарки вакансий проводятся центрами занятости населения, Центром молодёжных инициатив с участием работодателей, Национальной и региональных ПП.

Некоторые колледжи совместно с работодателями проводят анкетирование выпускников на предмет их дальнейшего трудоустройства. Определяется прогнозируемое трудоустройство и занятость выпускников.

Для поиска работы и подбора персонала в Казахстане создана единая онлайн-платформа – электронная биржа труда (<https://www.enbek.kz/ru>), которая была в пилотном режиме запущена в 2017 году. А начиная с 2018 года она работает в полном режиме. Это единая цифровая площадка по трудоустройству, в которой любой работодатель может опубликовать имеющиеся вакансии, а соискатель – свое резюме, все услуги предоставляются на безвозмездной основе без посещения центров занятости. Это очень удобная единая цифровая площадка для предприятий и работодателей, для работников, для того, чтобы искать работу и для того, чтобы искать себе работника.

За III квартал 2018 года на электронной бирже труда размещено 255843 вакансий и 121557 резюме.

В масштабах государства неоднократно принимались программы по решению молодежной безработицы и занятости: «Программа продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг.», «Молодежный кадровый резерв», программа «Занятость-2020», «Дорожная карта бизнеса», «С дипломом в село», «Мәңгілік ел жастары - индустрияға» - «Серпін», «Молодежная практика».

Государством в рамках программы продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг. предусмотрено не только краткосрочное профессиональное обучение (от 1 мес до 6 мес), но и обучение основам предпринимательства. Краткосрочное обучение предназначено для молодежи и лиц среднего возраста с возможностью получения рабочей квалификации для обеспечения продуктивной занятости. Ключевым показателем программы является трудоустройство после обучения. На 1 июня 2018 года 23 тыс. человек (план на 2018 г. – 37,2 тыс. чел.) были направлены на краткосрочные курсы (*официальный интернет-ресурс МТСЗН*).

Посредством электронной биржи труда трудоустроено 530 тыс. соискателей (на постоянные рабочие места 392 тыс. и на временные 137 тыс. человек)

В Казахстане для регулирования правовых, организационных и экономических отношений в сфере занятости принят Закон «О занятости населения». Закон о занятости содержит следующие инструменты: молодежная практика (с целью приобретения первоначального опыта работы по полученной профессии), социальное рабочее место (для трудоустройства безработных с субсидированием их заработной платы через центр занятости населения), общественные работы, установление квот рабочих мест, содействие предпринимательской инициативе, содействие добровольному переселению, направление на профессиональное обучение.

Немаловажную роль в обеспечении занятости играют установленные обязанности работодателей, в частности: 1) направлять центру занятости населения (ЦЗН) сведения о

наличии свободных рабочих мест; 2) выполнять установленную квоту для трудоустройства отдельных категорий граждан; 3) предоставлять информацию в уполномоченный орган по вопросам занятости населения о приеме на работу иностранцев или лиц без гражданства.

Полнота выполнения обязательств работодателя контролируется соответствующими государственными органами.

С.3.4 Профессиональная ориентация

Профориентация является важным инструментом обеспечения более эффективного перехода молодежи на работу и проводится на всех уровнях формального образования.

В Казахстане профориентационную работу ведут школы, центры карьеры и профориентационной работы колледжей, НПП и региональные палаты предпринимателей, институты молодежной политики, центры занятости населения и т.д. Но нет единой согласованной стратегии, так как нет единого органа по профориентации в РК, где присутствовали бы все заинтересованные стейкхолдеры.

Ответственность за организацию профориентационной работы среди учащихся несет МОН совместно с МТСЗН. Согласно Типовым квалификационным характеристикам должностей педагогических работников, профориентационная работа является должностной обязанностью заместителя директора школы. В школах также отсутствует системный подход к профориентации, не разработаны методики и нет практики системной профессиональной ориентации старшеклассников.

Организации ТипО проводят профориентационную работу по следующим направлениям: работа с учащимися 9-х и 11-х классов общеобразовательных школ; взаимодействие с работодателями; работа с родителями; проведение мастер-классов, выставок, экскурсий и т.д.

Важное значение в профориентационной деятельности колледжей имеет привлечение работодателей к этой работе. Колледжи тесно сотрудничают с предприятиями-партнерами. Организуются экскурсии школьников на предприятия, встречи с успешными выпускниками своей профессии, проводятся мастер-классы.

Немаловажную роль в профориентации играет работа с родителями школьников. Это психолого-педагогическое просвещение родителей по вопросам профессиональной ориентации молодежи.

В регионах палаты предпринимателей ведут широкую профориентационную работу, так в общеобразовательных школах установлены информационные стенды о лучших предприятиях региона, проводятся профориентационные мероприятия с участием школьников и представителей работодателей. К примеру, в Павлодаре с 2015 года действует кластер предпрофильной и профильной подготовки учащихся, который является хорошим примером эффективного взаимодействия. В этот кластер вошли детские сады, школы, колледжи, университеты, предприятия и Палата предпринимателей Павлодарской области.

ЦЗН оказывают услуги по социальной профессиональной ориентации в Казахстане для лиц, ищущих работу; для безработных; самостоятельно занятых; оралманов; студентов, учащихся старших классов общеобразовательных школ.

В Казахстане в рамках займа Всемирного банка «Стимулирование продуктивных инноваций» разработана единая информационная система профориентации, анализа и прогнозирования потребности специальностей bagdar.kz. Цель - помочь молодежи осознанно подходить к выбору будущей профессии в зависимости от психологических склонностей.

В данной системе представлен перечень организаций образования (ТипО, ВУЗЫ), специальностей, вакансий, резюме, а также предусмотрена возможность пройти тесты. Комплексное профориентационное тестирование могут пройти школьники, выпускники и взрослое население. Таким образом, данная система позволяет охватывать комплексным профориентационным тестированием все заинтересованные группы населения: школьников 5-8 классов - профпросвещением, выпускников 9-11 классов - профориентацией и профессиональным отбором, а взрослое население - перепрофилированием и переобучением.

После прохождения тестирования можно ознакомиться с профессией, её профессиограммой, есть возможность просмотреть видеоинтервью с представителем этой профессии.

Но несмотря на широкое участие в профориентационной работе различных заинтересованных сторон, в Казахстане отсутствует системная, эффективная модель профориентационной работы, нет ранней профориентации с 5-х классов.

Таким образом, в Казахстане ведется работа по профессиональной ориентации, однако не проведена оценка эффективности профориентации на уровне школы и ТиПО.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов. Система ТиПО и в частности, обучение по рабочим специальностям остается непривлекательной для молодежи.

Факторы по первому вызову: Ведущим фактором является сложившееся в обществе представление о непрестижности ТиПО, связанное с несистематизированной профориентационной работой. Следующий фактор – меньший уровень заработной платы большинства работников с техническим и профессиональным образованием по сравнению с выпускниками ВУЗов. Третий фактор - доля трудоустройства выпускников с ТиПО ниже по сравнению с выпускниками ВУЗов (см. С.3.1).

Решения вызовов: В Казахстане с 2017 г. начата реализация проекта «Бесплатное ТиПО для всех». В целях реализации 77 шага «Подготовка квалифицированных кадров в 10 ведущих колледжах и 10 вузах для шести ключевых отраслей экономики с последующим распространением опыта в других учебных заведениях страны» Плана нации «100 конкретных шагов» МОН определены 16 базовых колледжей. С 2019 г. запускается программа «Жас маман», которая направлена на улучшение системы ТиПО, она будет реализована по принципу «100/200», т.е. подготовка специалистов будет осуществляться по 100 наиболее востребованным профессиям на базе 200 модернизированных учебных заведений: вузов (20) и колледжей (180).

Прогресс в реализации решений: В регионах проводится системная работа по популяризации ТиПО. Региональными УО организована и проводится комплексная работа: молодежные акции, конкурсы, круглые столы, экскурсии в колледжи и на предприятия, конкурсы профессионального мастерства, Дни открытых дверей, встречи с выпускниками школ и их родителями с привлечением социальных партнеров, региональные чемпионаты «WS International», «Skills for geeks», «IT-білім беру - болашаққа қадам» и другие.

В школах и колледжах функционируют профкабинеты, где с целью выявления предпочтений учащихся при выборе профессии регулярно проводится анкетирование выпускников 9, 11 классов школ, профориентационная работа с родительской общественностью, классные часы с участием родителей. Во всех школах оформлены стенды по профориентации, а в колледжах о предприятиях партнерах учебного заведения.

Рекомендации: Для увеличения доли студентов, обучающихся по рабочим специальностям, необходим детальный анализ соответствия подготовки кадров (по регионам) потребностям отраслей экономики. Необходимо систематизировать работу по профориентации, которая будет мотивировать молодежь на получение рабочих навыков и умений. Проработать вопрос о создании системы ранней профориентационной работы. Усилить профориентационную работу школьников через проведение форумов, реализацию проекта «Топ-100 лучших студентов колледжей РК», развитие и популяризацию движения Zhasskills. Разработать единую информационную систему, позволяющую охватывать комплексным профориентационным тестированием выпускников школ и взрослое население.

Второй вызов. Ограниченный доступ к ТиПО для сельской молодежи, представителей социально-незащищенных и маргинализированных групп.

Факторы по второму вызову: В сельской местности организации ТиПО не могут предложить востребованные специальности. На сегодняшний день имеются студенты, которые

нуждаются в общежитиях. Госзаказ не может удовлетворить потребности всех желающих, а стоимость обучения для социально-незащищенных и маргинализированных групп возможно является высокой.

Решения вызовов: В 2017-2018 учебном году в рамках Проекта «Б ТиПО для всех» за счет местных бюджетов по госзаказу приняты - 94 810 тыс. человек. В рамках проекта «Серпін - 2050» государственный образовательный заказ на 720 мест размещен в 22 колледжах по востребованным специальностям ТиПО. В 2018-2019 учебном году в организации ТиПО принято всего 155432, из них 98 505 человек по государственному образовательному заказу или 63,4%, из них в рамках Программы продуктивной занятости и массового предпринимательства более 20 тыс. чел. Определен механизм строительства общежитий по модели государственно-частного партнерства с участием застройщиков и государства.

Прогресс в реализации решений: На 2018 год выделено 134 участка. На строительство общежитий государство планирует выделить 118 млрд тенге в течение десяти лет. В 2019 году будет построено 5000 новых мест. До 2022 года планируется построить студенческих общежитий не менее чем на 75 тысяч мест.

Рекомендации: Разработать Государственную программу по примеру «Серпін» для социально-незащищенных и маргинализированных групп с целью создания возможности бесплатного обучения в городах и областных центрах по востребованным специальностям с предоставлением общежития.

Третий вызов. Отсутствие в Казахстане системного подхода к реализации инклюзивного обучения: отсутствие специально подготовленного педагогического состава, недостаточное учебно-методическое, материально-техническое и кадровое обеспечение неполное участие и несогласованность общественных и частных секторов, недостаточность финансирования и ресурсов.

Факторы по третьему вызову: Факторами, обуславливающие данные вызовы, является внедрение инклюзивного обучения без широкого общественного обсуждения, в связи с чем, и родители и преподаватели оказались не готовыми к кардинальным переменам. Обучаясь в школе, многие дети с ООП находились на так называемом домашнем обучении (см. С.1.2). При поступлении в колледж эти дети не имели навыков адаптации в социуме. Родители опасались за своих детей, так как они ранее были на домашнем обучении. Отсутствие специально подготовленного педагогического состава не дает возможность осуществлять индивидуальный подход к студентам. Факторами, которые обусловили проблемы инклюзивного образования, является то, что на национальном уровне первые шаги начали предпринимать начиная с 2017 года. И в связи с этим не проводилось обучение педагогических кадров, в организациях ТиПО не создавались условия для физического доступа студентов с ООП, не пересматривались программы для этих категорий студентов.

Решения вызовов: Постановлением Правительства РК от 31.03.2017 г. № 150 в типовые штаты работников государственных организаций образования внесены должности сурдопереводчика, методиста по инклюзивному образованию, медицинского психолога, дефектолога. Для детей с ООП с 2018 года стали выдавать аттестаты, которые отличаются от обычных только серией, тогда как ранее этим детям выдавали справки. Законом РК «О занятости населения» от 6 апреля 2016 года предусмотрено установление МИО квоты для трудоустройства инвалидов в размере от двух до четырех процентов от численности рабочих мест. С 2018 года законом предусмотрена норма по субсидированию затрат работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Прогресс в реализации решений: В 2018 году разработано 20 специальных учебных программ по специальностям ТиПО, подготовлены методические рекомендации по разработке специальных учебных программ для лиц с особыми образовательными потребностями. В рабочих учебных планах для лиц с ООП до 15 % объема учебного времени отводится на индивидуальное обучение. По теме «Основные аспекты и условия процесса инклюзивного обучения в организациях ТиПО» прошли обучение 242 преподавателя ТиПО в 2017 и 2018 годах.

Рекомендации: Для реализации принципа инклюзивности необходимы раннее выявление детей и ранняя коррекционная педагогическая поддержка детей с ограниченными возможностями. Для дальнейшего развития инклюзивного образования пересмотреть действующую систему финансирования образования. Необходима единая информационная система на национальном уровне, в которой хранятся результаты оценки специальных потребностей (медицинских, образовательных, социальных) лиц с ООП и на основе этих результатов должны планироваться государственные бюджетные программы социальной и медико-педагогической помощи данных лиц. В педагогических колледжах и ВУЗах необходимо включить в учебные планы всех педагогических специальностей специальные предметы, на которых бы обучали навыкам и приемам работы с детьми с ООП. Необходимо обязательное проведение мониторинга и оценки эффективности инклюзивного образования на основе единых и согласованных качественных и количественных индикаторов и процедур. Увеличивать долю колледжей, создавших равные условия и безбарьерный доступ для студентов с особыми образовательными потребностями.

Четвертый вызов. Процедура формирования и распределения госзаказа в организациях ТиПО несовершенна.

Факторы по четвертому вызову: Распределение госзаказа не в полной мере учитывает потребности регионального рынка труда. При формировании госзаказа акцент делается на количественные показатели по профессиям и квалификациям, без учета востребованных компетенций и навыков, необходимых для регионального рынка труда и конкретного работодателя. Недостаточная информированность молодежи о ситуации рынка труда и принятых государственных инициативах. В стране отсутствует реальный механизм отслеживания трудоустройства выпускников.

Решения вызовов: на национальном уровне приняты приказы МОН: № 122 от 29 января 2016 года «Об утверждении Правил размещения госзаказа на подготовку кадров с ТиПО...», № 397 от 7 августа 2017 года «Об утверждении Стандарта госуслуги «Прием документов на конкурс по размещению госзаказа на подготовку кадров» и другие регламентирующие документы.

Прогресс в реализации решений: Для учета востребованных компетенций и навыков, необходимых для регионального и отраслевого рынка труда, разрабатывается Атлас профессий, который позволит использовать данные прогнозов при формировании госзаказа.

Рекомендации: Совершенствовать нормативные документы, касающиеся госзаказа.

МИО повысить эффективность работы по формированию и распределению госзаказа путем разработки и внедрения средние и долгосрочного мониторинга, трудоустройства и карьерного пути выпускников, обучившихся по госзаказу.

Пятый вызов. Выпускники организаций ТиПО испытывают сложности с трудоустройством, в том числе, обучившиеся по госзаказу. По данным АО «ИАЦ» 49% выпускников трудоустраивается не по специальности (Источник: АО «ИАЦ» МОН).

Факторы: Перепроизводство кадров по невостребованным специальностям (юристы, техники-программисты, финансисты, экономисты). Недостаточное создание новых рабочих мест в промышленности и сельском хозяйстве. Работодатели не хотят тратить время, силы и деньги на обучение молодых специалистов и по этой причине не принимают их на работу. Не во всех регионах страны действуют сертификационные центры для осуществления оценки квалификаций выпускников колледжей. По информации НПП «Атамекен» в 2018 году действуют 33 сертификационных центра (г. Алматы – 15, СКО - 8, г. Нур-Султан – 6, в Павлодарской области - 1, ВКО – 1, Актюбинской – 1, Карагандинской обл. – 1).

Решения: В масштабах государства неоднократно принимались программы по решению молодежной безработицы и занятости: «Программа продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг», «Молодежный кадровый резерв», программа «Занятость-2020», «Дорожная карта бизнеса», «С дипломом в село», «Мәңгілік ел жастары - индустрияға» - «Серпін». Ведение мониторинга трудоустройства выпускников ведется по наличию пенсионных отчислений.

Прогресс: В 2018 г. профессиональным и техническим обучением охвачено 40,2 тыс. чел; краткосрочными курсами — 41,5 тыс. человек. Из числа завершивших краткосрочное профессиональное обучение 23,4 тыс. человек или 68% трудоустроены на постоянные рабочие места; микрокредиты получили — 14 тыс. человек (на селе — 12,8 тыс. (91%) в городах — 1,2 тыс. человек (9%); на субсидируемые рабочие места трудоустроено 129 тысяч человек (на социальные рабочие места — 22 тысяч человек, на молодежную практику — 27 тысяч, на общественные работы — 80 тысяч); переселено 1 733 семей, в них 6 367 человек или 100% от плана. Посредством электронной биржи труда трудоустроено 530 тыс. соискателей (на постоянные рабочие места 392 тыс. и на временные 137 тыс. человек).

Рекомендации: Необходимо ввести автоматизированную систему отслеживания трудоустройства выпускников, в том числе по специальности, для систематизации информации и исключения субъективности. Необходимо реальное активное вовлечение работодателей в разработку образовательных программ и в учебный процесс.

D: Внутренняя эффективность и работа системы ТиПО

D.1: Преподавательская и учебная среда

Определение проблематики

D.1.1 Методы преподавания и обучения, включая обучение на рабочем месте

Эффективность системы ТиПО, повышение его качества до мирового уровня, востребованность выпускников на рынке труда зависит от применяемых методов преподавания и обучения. В системе ТиПО используются наряду с традиционными, инновационные методы обучения, повышающие роль студента. Реализуется лично-ориентированный подход, внедряется технология индивидуальной траектории обучения студента. В законодательство введено понятие «индивидуальной образовательной траектории».

Использование ИКТ позволяет индивидуализировать процесс обучения, использование электронных учебников и лекций значительно расширяет возможности студента. Использование ИКТ в колледжах встречает ряд проблем: недостаточно электронных учебников на государственном языке, нет единой базы электронных образовательных ресурсов по специальностям ТиПО, низкая скорость интернета. В 2018 г. было обучено 327 ИПР государственных колледжей по внедрению IT- технологий.

В последние годы внедряются технологии интегрированного обучения. Например, методика CLIL получила признание в связи с переходом на трёхязычное обучение и внедрение профессионального английского языка в образовательный процесс. На 2018 год доля преподавателей, которые ведут специальные предметы на английском языке, составляет всего 0,9%. Методика CLIL позволяет расширить сферу применения английского языка в преподавании специальных дисциплин в ТиПО, основываясь на профессиональном контенте.

Активными методами, которые используют ИПР колледжей, являются метод проблемно-поискового обучения и технология уровневой дифференциации обучающихся.

Обучение на рабочем месте (ОРМ) является одним из основных методов обучения профессиональным компетенциям. Наиболее широко применяемый вид ОРМ - производственная практика, составляющая 40% от общего объема учебных часов. Формат подготовки и проведения производственной практики студентов на предприятиях регламентирован внутренними нормативными правовыми актами и регулируется договором на проведение практики, который заключается между учебным заведением и предприятием.

По ряду технических и технологических специальностей и квалификациям прохождение производственной практики затруднено, или превращается в формальность, так как студентам до 18 лет нет допуска для работы, в том числе с оборудованием.

Вторым видом ОРМ в организациях ТиПО является ДО, где практическому компоненту отведено более 60% учебного времени. Когда предприятие организует у себя производственное обучение студентов на рабочих местах, то студенты осваивают все производственные операции. В результате отдел управления персоналом предприятия имеет возможность выбрать и предложить желающим выпускникам продолжить работу в качестве специалиста, знакомого с технологическими особенностями предприятия.

Несмотря на показатели колледжей, которые демонстрируют, что 486 колледжей внедрились ДО – охват обучающихся по этой форме составляет 38823 студентов, 10% от общего количества обучающихся в системе ТиПО.

Качество ДО определяется уровнем социального партнерства и развития промышленности. По данным НПП «Атамекен» 389 (47%) колледжей внедрились ДО, с 2410 предприятиями заключены договора о сотрудничестве, задействованы 20050 (4%) студентов. Студенты проходят оплачиваемую практику, часть из них получает стипендии от работодателей.

Некоторые колледжи засчитывают время обучения в трудовой стаж.³⁴ Несмотря на прогресс, существует ряд проблем: отсутствие квалифицированных наставников на производстве со знанием основ педагогического мастерства; не хватает ученических мест на предприятиях для прохождения производственного обучения; по мнению МОН РК имеющиеся налоговые стимулы для работодателей неэффективны; не отлажена система независимой отраслевой сертификации квалификации выпускников организаций образования и специалистов на рынке труда. Это ключевое звено в ДО, позволяющее оценить полученные навыки специалистов на соответствие требованиям индустрии.

По данным НПП «Атамекен», отечественные предприниматели в большинстве не готовы вкладывать средства в подготовку кадров, так как им сложно делать долгосрочные прогнозы. Многие предприятия просто не имеют свободных средств, чтобы вложиться в образование. Законодательство РК не предусматривает налоговых преференций бизнесу за участие в подготовке кадров.

D.1.2 Преподавательская и учебная среда

Для преподавания учебные заведения должны соблюдать Правила лицензирования и квалификационные требования, предъявляемых к образовательной деятельности.³⁵ Согласно квалификационным требованиям доля штатных преподавателей от их общего числа должна составлять не менее 70%, доля преподавателей высшей и первой категории от их общего числа — не менее 30 процентов.

В библиотеках государственных колледжей имеются читальные залы, компьютерные залы с выходом в Интернет. В 2018 году библиотечный фонд составил 23 590 312 единиц, а количество изданий на 1 обучающегося - 48 единиц (Таблица 26). За 5 лет количество электронных учебников в библиотеках колледжей увеличилось на 13%. Анализ проведенных фокус - групп с преподавателями показывает, что в колледжах не хватает электронных учебников на государственном и английском языках.

«На занятиях используем электронные учебники, электронные лекции. Но на казахском языке электронных учебников мало».
 Источник: Данные фокус - группы с преподавателями

Таблица 26. Библиотечный фонд в организациях ТиПО, ед.

год	2014	2015	2016	2017	2018
Библиотечный фонд, ед	22873814	23370017	23340059	23794984	23590312
Электронные учебники, %	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%	1,9%

Источник: данные КС МНЭ

В колледжах имеются спортивные залы, медицинские кабинеты, столовые с горячим питанием, общежития и учебные кабинеты, компьютерные классы с подключением к сети интернет. Учебные кабинеты колледжей оснащены стендами, соответствующими профилю профессий и специальностей, наглядными пособиями, таблицами, плакатами, дидактическими материалами, техническими средствами обучения.

Финансирование оснащения материально-технической базы осуществляется местным и республиканским бюджетом. За 5 лет увеличилось количество учебных кабинетов (на 3,5%),

³⁴ Внедрение дуального обучения в системе ТиПО (<http://esil.gov.kz/content/vnedrenie-dualynogo-obucheniya-v-sisteme-tipo>)

³⁵ Правила лицензирования и квалификационные требования, предъявляемых к образовательной деятельности. Постановление Правительства Республики Казахстан от 2 июня 2007 года N 452

мастерских (на 7%), лабораторий (на 21%) и автодромов (на 12%), что связано с увеличением расходов на укрепление материально-технической базы.

За последние 5 лет наблюдается увеличение как количества компьютеров (на 7%), так и доли компьютеров (на 6%), имеющих доступ к сети Интернет (Таблица 27). Количество студентов на 1 компьютер: в 2014 году – 14, в 2018 г. – 8. В динамике последних 5 лет количество студентов на один компьютер сократилось на 4 единицы, что показывает положительную тенденцию компьютеризации в системе ТиПО. За 5 лет количество комплектов интерактивного оборудования в организациях ТиПО увеличилось на 23% (Источник: данные КС МНЭ).

Таблица 27. Оснащенность компьютерами

год	2014	2015	2016	2017	2018
количество компьютеров	57903	60246	61756	62658	61666
из них подключены к сети Интернет	40305	43228	45113	47452	47468
доля компьютеров, подключенных к сети Интернет	70%	72%	73%	76%	77%
среднее количество студентов на 1 комп.	9	8	7	7	7

Источник: КС МНЭ

Есть ряд проблем в оснащении. Не во всех колледжах рабочие места преподавателей оснащены персональными компьютерами, компьютерные программы устаревшие.

Анализ фокус - групп показал, что в мастерских колледжей сельской местности нет интернета.

«На занятиях хотелось бы использовать видео материалы, но нет интернета»

Данные фокус-группы с преподавателями и мастерами ПО.

В соответствии с Санитарными правилами³⁶ соблюдаются требования к эксплуатации, водоснабжению, теплоснабжению, освещению, вентиляции, ремонту и содержанию, условиям проживания, питания, обучения и производственной практике, условиям труда и бытовому обслуживанию персонала, медицинскому обеспечению обучающихся колледжей независимо от форм собственности.

В колледжах сельской местности количество студентов на 1 преподавателя за пять лет остается неизменным (12 чел), а в городе за 5 лет наблюдается уменьшение на 1 преподавателя. (Таблица 28). За 5 лет наблюдается снижение количества ИПР на 2,5%, количества студентов на 8,1%. (Источник КС МНЭ).

Таблица 28. Соотношение студентов и ИПР, чел

год	2014	2015	2016	2017	2018
город	16	16	15	15	15
село	12	12	12	12	12
В гос. колледжах	14	13	13	13	13
В частных колледжах	20	20	19	19	20

Источник: КС МНЭ

³⁶ "Санитарно-эпидемиологические требования к объектам образования". Приказ Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 16 августа 2017 года № 611.

Описание мер в области политики

D.1.3 Политика в области усовершенствования обучения преподавателя и учебных методов в ТиПО

В колледжах с целью методической помощи молодым преподавателям работает Школа молодого педагога (ШМП). По организации работы ШМП не существует единого подхода. Каждый колледж самостоятельно разрабатывает план, определяет формы и методы работы. Во всех колледжах основные задачи ШМП - способствовать успешной адаптации молодых педагогов; развивать профессиональные и педагогические умения; формировать у начинающих педагогов потребность в непрерывном самообразовании.

Для совершенствования квалификации ИПР проходят курсы повышения квалификации один раз в 5 лет. «Холдингом «Қәсіпқор» за последние 2 года разработаны 23 новые образовательные программы курсов повышения квалификации по 3 направлениям:

- 1) Обновление содержания ТиПО (реализация модульно-компетентного подхода, кредитно-модульной технологии, программы прикладного бакалавриата, реализация инклюзивного образования, ДО, критериальное оценивание)
- 2) Инновационные педагогические технологии (CLIL, кейс-стади, TBLT, BOPPPS, IT-технологии и т.д.)
- 3) Целевые программы (для мастеров производственного обучения, методистов, наставников, внедрение стандартов WS, профильные программы по специальностям (нефтегазовое дело, энергетика, строительство и т.д.).

Преподаватели проходят курсы повышения квалификации не только по своей специальности, но и по воспитательной части, так как большинство из преподавателей являются руководителями групп. УО для молодых преподавателей проводит месячник, где молодые преподаватели получают методическую помощь.

Для решения нехватки квалифицированных наставников на производстве со знанием основ педагогического мастерства Департамент развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» совместно с Ремесленной палатой Трир организовал обучение наставников. Создана институциональная структура ДО, в рамках которой НПП «Атамекен» ведет реестр договоров и создал базу наставников. В регионах работают 95 учебных и ресурсных центров для переподготовки специалистов при предприятиях, 2 консорциума, 9 отраслевых кластеров и 21 сертификационных центров.

Национальная палата предпринимателей ведет работу по внедрению предмета «Основы предпринимательства» с 2014 года. За это время специалистами рассмотрен опыт международных программ по обучению предпринимательству. Курс проводится для учителей, которые будут преподавать новый предмет. До осени будет обучено 1784 учителя.

D.1.4 Улучшение учебной и обучающей среды

МТБ колледжей регулярно обновляется. Расходы на МТБ за счет МБ в 2018 году составили 3 788,4 млн тг. (Диаграмма 18). Оснащение МТБ современным учебно-производственным и технологическим оборудованием, обучение ИТР работе на новом оборудовании в ряде колледжей осуществляется за счет проектов в рамках международного сотрудничества. В 2018 году 41 колледжей за счет займа Всемирного банка укрепили материально-техническую базу. (Источник: УО г.г. Нур - Султан, Алматы, Шымкент и областей).

За 5 лет доля компьютеров, имеющих доступ к сети Интернет выросла на 7%, в колледжах сельской местности выросла на 0,8%. (Таблица 29).

Таблица 29. Доля компьютеров в учебном процессе в ТиПО, имеющих доступ к сети Интернет

год	2014	2015	2016	2017	2018
имеющие доступ к сети Интернет (всего)	72%	74%	53%	78%	79%
имеющие доступ к сети Интернет (село)	56%	54%	59%	61%	61%

Источник: КС МНЭ



В рамках цифровизации преподаватели колледжей создают цифровой образовательный контент, разрабатывают электронные учебники, лекции, методические пособия. В целях автоматизации управления образовательным процессом в колледжах используются такие информационные системы, как е-колледж, автоматизированная информационная система «Platonus», платформа Moodle и другие. Содержание и доля цифрового контента официально не регулируется. Колледжи стремятся к увеличению цифрового контента, но этот процесс не отслеживается. Также все государственные и часть частных колледжей имеют официальные сайты. Единых норм к дизайну и содержанию сайта, законодательно оформленных, нет, но тем не менее МИО требует соблюдать определенные правила (например, размещение на сайте государственных символов, государственных услуг и т.д.).

D.2: Преподаватели и инструкторы

Определение проблематики

D.2.1 Преподавательский и инструкторский состав в системе ТиПО

В учреждениях ТиПО работают три категории педагогических работников: преподаватели общеобразовательных, специальных дисциплин и мастера производственного обучения. В 2018 году в системе ТиПО работали 38556 ИПР (27571 ИПР - в государственных, 10985 - в частных колледжах) и 6005 мастеров ПО (5662- в государственных, 343 - в частных колледжах) (Таблица 30).

Уровень профессиональной компетентности педагогических работников определяется квалификационной категорией. Согласно Правилам и условиям проведения аттестации педагогических работников каждый преподаватель обязан по истечении каждых пяти лет повышать (подтверждать) квалификационную категорию.

Таблица 30. Доля преподавателей и мастеров ТиПО, %

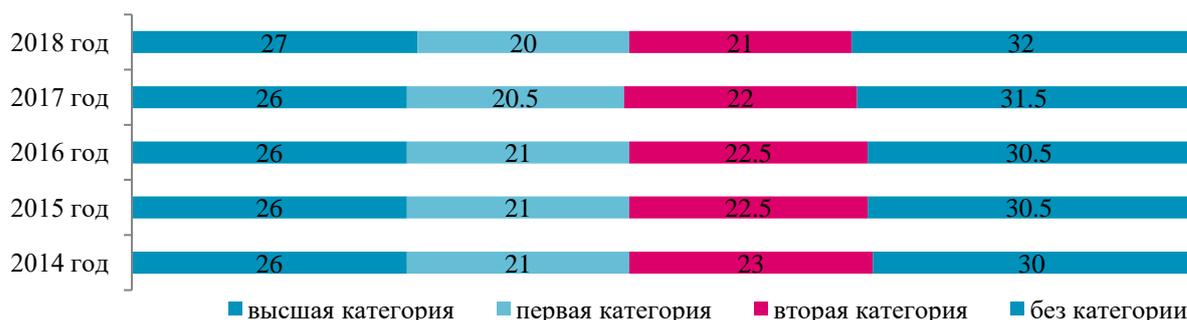
всего	2014	2015	2016	2017	2018
Преподаватели	33 361	32 580	32 484	32 961	32 551
Государственные организации	65%	67%	67%	66%	67%
Частные организации	35%	33%	33%	34%	33%
Город	87%	87%	87%	87%	87%
Село	13%	13%	13%	13%	13%
Мастера П/О	5 634	5 537	5 643	5 978	6 005
Государственные организации	95%	96%	95%	95%	94%
Частные организации	4,8%	4,5%	4,5%	4,9%	5,7%
Город	69%	69%	69%	68%	68%
Село	31%	31%	31%	32%	32%

Источник: КС МНЭ

С 2014 года по 2018 год отмечается положительная динамика преподавателей, имеющих высшую категорию: в 2014 году-23 %, в 2018 году – 27% (Диаграмма 19). Анализ аттестации педагогов за последние 5 лет свидетельствует о росте профессионального мастерства преподавателей колледжей. Это объясняется комплексом мер, направленных на создание условий для повышения квалификации педагогов. Условиями, оказывающими благоприятное воздействие на аттестацию педагогов являются повышение квалификации на различных курсах, стажировка преподавателей и мастеров ПО на предприятиях, возможность получения второго высшего образования, обмен опытом, социальная поддержка преподавателей колледжей

(выплата лечебного пособия, оплата курсов повышения квалификации, льготные путевки в санатории по линии профсоюза и т.д.).

Диаграмма 19. Доля преподавателей и мастеров ПО с 2014 по 2018 гг., имеющих квалификационные категории, %



Источник: данные НОБД

В 2018 году 47% преподавателей и мастеров ПО имели высшую и первую категорию, что соответствует лицензионным требованиям. Доля ИПР без категории составляет 32%. Хотя в колледжах не предусмотрена доплата за категорию, все инженерно-педагогические работники как государственных, так и частных организаций образования один раз в 5 лет повышают свой квалификационный уровень согласно Правилам аттестации педагогических работников.

В 2018 году в Правила и условия проведения аттестации³⁷ были внесены изменения, в которых всех педагогических работников разделили на 5 квалификационных категорий: педагог, педагог-модератор, педагог-эксперт, педагог-исследователь, педагог-мастер. Педагоги могут проходить как досрочную, так и очередную аттестацию. Аттестация проходит в два этапа: квалификационное тестирование и комплексное аналитическое обобщение итогов деятельности.

Целью аттестации является стимулирование роста квалификации и профессионализма, качества педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда. Но новые правила в настоящее время распространяются только на педагогов дошкольного и среднего образования, за исключением колледжей. Преподавателям специальных дисциплин и мастерам ПО колледжей оплата за категорию не производится, вопрос об оплате за квалификационную категорию еще решается. Еще проблема в том, что не разработаны тесты для тестирования, в связи с чем не представляется возможным проведение первого этапа аттестации. Тесты в данное время находятся в стадии разработки.

По данным фокус-групп, проведенных в 2017 и 2018 годах, ИПР колледжей не заинтересованы в повышении своей категории из-за того, что при оплате их труда не учитывается уровень квалификационной категории.

В организациях ТиПО наблюдается улучшение качественного состава ИПР за счет преподавателей с академическими и учеными степенями. По сравнению с 2016 г. в 2018 г.

³⁷ Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования и специальные учебные программы, и иных гражданских служащих в сфере образования и науки" Приказ Министра образования и науки РК от 27 января 2016 года № 83

количество преподавателей, имеющих степень доктора наук, PhD увеличилось практически в 4,2 раза, кандидатов в 4,4 раза, магистров в 2,8 раза (диаграмма 20).

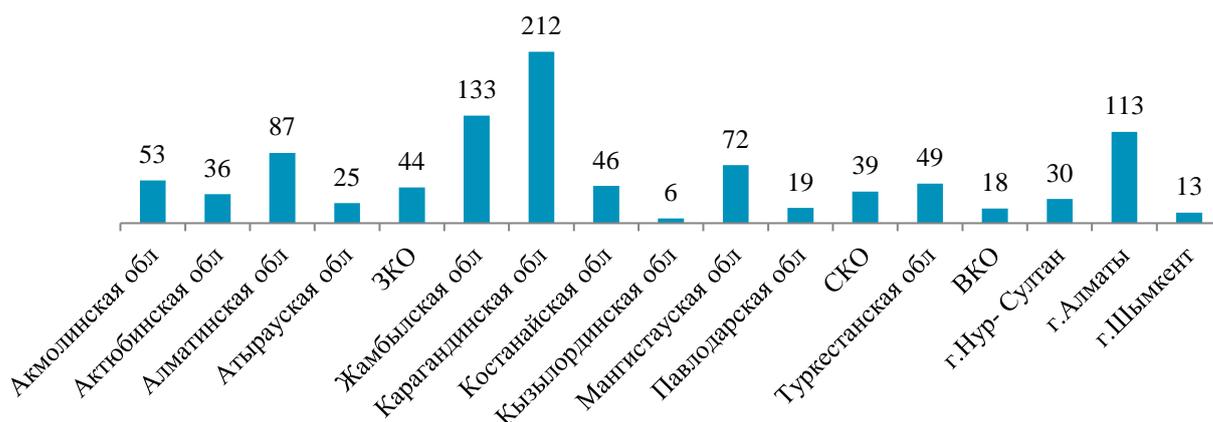
Диаграмма 20. Численность преподавателей ТиПО с академическими и учеными степенями, чел



Источник: данные НОБД

Актуальной является проблема обеспечения системы ТиПО высококвалифицированными инженерно-педагогическими кадрами. В 2018 году в системе ТиПО не хватало 995 преподавателей специальных дисциплин. (3%). Наиболее остро нехватка ощущалась в Карагандинской (21%), Жамбылской (13%) областях и в г. Алматы (11%) (Диаграмма 21).

Диаграмма 21. Потребность в педагогических кадрах в организациях технического и профессионального образования за 2018 год, чел



Источник: данные МОН

72% преподавателей составляют лица от 25 до 54 лет, это самый трудоспособный возраст. В системе ТиПО 9% составляет молодежь до 25 лет и 19% преподавателей свыше предпенсионного и пенсионного возраста (Таблица 31).

Таблица 31. Доля педагогических работников по возрастным показателям

возрастной показатель	до 25 лет	25-34	35-44	45-54	55-64	свыше 64 лет
количество	2708	9620	6754	6204	4742	1149
доля	9%	31%	22%	20%	15%	4%

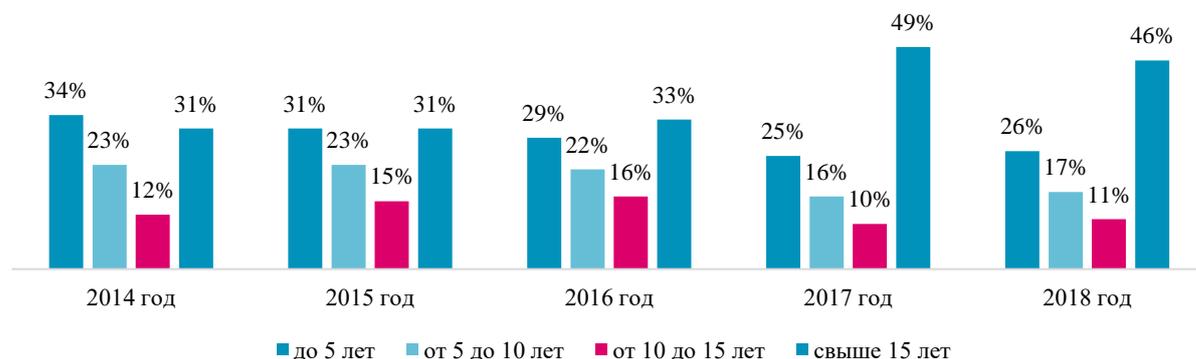
Источник: НОБД.

За 5 лет значительно выросла доля преподавателей, имеющих стаж работы свыше 15 лет (повысилась на 15% и в 2018 году составила 48% (10988 преподавателей) (Источник: НОБД). Это говорит о том, что в системе ТиПО работают опытные преподаватели.

46% мастеров ПО имели стаж работы свыше 15 лет, что говорит о том, что мастера ПО колледжей имеют значительный опыт работы и это положительно сказывается на качестве обучения специалистов (Диаграмма 22). Все мастера ПО, в том числе, не имеющие опыта работы на производстве, в обязательном порядке проходят 2 раза в год стажировки на предприятиях.

Наличие опытных мастеров ПО предполагает обмен опытом с молодыми специалистами. 26% мастеров ПО имеют стаж работы до 5 лет, что говорит о притоке в систему ТиПО молодых специалистов. Это те специалисты, у которых есть знания и силы для претворения в жизнь новых новшеств и инициатив, внедряемых в ТиПО.

Диаграмма 22. Характеристика мастеров ПО по стажу работы, %



Источник: НОБД

Если проанализировать преподавателей по гендерным признакам, то можно сделать вывод, что сравнительные данные демонстрируют устойчивую феминизированную картину преподавательского состава (в 2018 г-73,5% составляют женщины) (Таблица 32).

В колледжах страны 95 % ИПР составляют с высшим образованием. (Источник: НОБД). Продвижение в должности осуществляется руководством организации ТиПО на основании профессиональных достижений, исполнительской дисциплины и управленческих навыков. Преподаватель может пройти путь от должности преподавателя до должности заведующего отделением и заместителя директора.

Таблица 32. Состав ИПР по гендерному признаку, 2014-2018 годы, %

год	2014	2015	2016	2017	2018
Преподаватели женщины	74%	74%	74%	73,50%	73,50%
Мастера женщины	45%	45%	44%	44%	44%

Источник: НОБД

Проанализировать данные о текучести кадров в масштабе страны не представляется возможным, так как статистика в данном направлении не ведется.

Таким образом, в преподавательском составе колледжей существуют такие проблемы, как нехватка преподавателей, в основном специальных дисциплин, не производится оплата за квалификационные категории.

D.2.2 Вход в профессию преподавателя в системе ТиПО

Преподаватель общеобразовательных дисциплин должен иметь высшее (или послевузовское) образование без предъявления требований к стажу работы. Должен уметь самостоятельно разрабатывать методику преподавания предмета, использовать формы и методы активного обучения, уметь организовать диагностическую работу с обучающимися; обеспечивать устойчивые положительные результаты в учебно-воспитательном процессе, принимать активное участие в работе творческих групп, методических объединений, школ передового опыта в рамках образовательного учреждения.

Преподаватель специальных дисциплин колледжа должен иметь высшее (или послевузовское) образование по соответствующему профилю. В зависимости от наличия или отсутствия категории к преподавателю специальных дисциплин предъявляются различные требования к его квалификации. С повышением категории увеличиваются и требования к преподавателю³⁸.

Преподаватель второй категории должен уметь самостоятельно разрабатывать методику преподавания предмета, использовать методы активного обучения, обеспечивать устойчивые положительные результаты в учебно-воспитательном процессе, принимать активное участие в работе методических объединений, школ передового опыта в рамках колледжа.

К преподавателю первой категории предъявляются следующие требования: стаж работы в должности преподавателя не менее 3 лет или производственный стаж по профилю не менее 2 лет; владение методиками анализа учебно-методической работы по предмету, умение руководить творческими семинарами, работой творческих групп, участие в работе по внедрению новых образовательных программ, учебников, учебных пособий.

Преподаватель высшей категории должен иметь стаж работы в должности преподавателя не менее 4 лет или производственный стаж по профилю не менее 3 лет, или ученую степень кандидата наук по профилю без предъявления требований к стажу работы. Преподаватель высшей категории должен уметь разрабатывать новые учебные программы, педагогические технологии, методики обучения и воспитания, вести работу по их апробации, иметь авторские разработки по вопросам обучения и воспитания, руководить творческими группами по разработке актуальных проблем в области образования.

Мастер ПО должен иметь высшее (бакалавриат или магистратура) или техническое и профессиональное образование с квалификацией специалиста среднего звена. К мастеру, также как и к преподавателю предъявляются требования в зависимости от его категории. Желателен опыт работы на производстве, но это не является обязательным требованием. Мастер высшего уровня квалификации второй категории активно решает задачи комплексного методического обеспечения учебно-производственного процесса. Мастер первой категории принимает непосредственное участие в работе методических комиссий, секций. Специалист высшего уровня квалификации высшей категории умеет разрабатывать частные методики профессионального обучения, ведет работу по апробации; умеет обобщать передовой опыт, участвует во внедрении новых обучающих программ и технологий.

Данные требования являются достаточными для вхождения в профессию преподавателя и мастера ПО.

³⁸ Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц, Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338.

D.2.3 Статус занятости преподавателей ТиПО

В 2018 году 15% преподавателей работали по совместительству, т.е. в свободное от основной работы время, человеком выполняется другая регулярная оплачиваемая работа и 18,1% на неполном рабочем дне (Диаграмма 23).

Диаграмма 23. Доля ИПР, работавших по совместительству и на неполном рабочем дне, %



Источник: НОБД

Начиная с 2015 года количество преподавателей по совместительству и работающих на неполном рабочем дне, увеличивается. Это объясняется нехваткой преподавателей специальных дисциплин и низкой заработной платой.

В РК сбор данных работающих по контракту, не по найму не ведется.

Система оплаты труда работников государственных организаций образования определяется в порядке, установленном законодательством РК. Должностные оклады педагогических работников государственных учреждений и казенных предприятий образования, доплаты и надбавки, а также другие выплаты стимулирующего характера определяются законодательством РК.

Оплата преподавателям и мастерам ТиПО производится на основании приказа МОН³⁹

В законе «Об образовании» в статье 52 описана система оплаты труда работников организаций образования. Нормативная учебная нагрузка в год для исчисления месячной заработной платы педагогических работников составляет 1080 часов. Заработная плата преподавателей зависит от нескольких факторов, в том числе образования, стажа работы, нагрузки.

Педагогические работники за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими получают надбавку 25 %, комбинированными мастерскими - 30 %, за руководство группой - 25 %, за проверку тетрадей и письменных работ по казахскому, русскому и другим языкам - 25 %, по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике - 20 %.

Мастера производственного обучения, состоящие в штате учебных заведений, оплачиваются по месячным должностным окладам⁴⁰.

³⁹ Об утверждении Правил об исчислении заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета, Приказ Министра образования и науки РК от 29 января 2008 года № 40.

⁴⁰ Приказ Министра образования и науки РК 29 января 2008 года № 40 Правила об исчислении заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета

Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника в 3 квартале 2018 года по данным КС МЭ РК составила 161 783 тенге (419\$) (Таблица 33).

Таблица 33. Топ-10 сфер деятельности с наименьшей заработной платой ⁴¹

сферы деятельности	средняя зарплата	место в топе 10
дошкольное образование	62 373 тенге (162\$)	3
начальное образование	80 381 тенге (209\$)	5
ТиПО	97 482 тенге (253\$)	8
высшее образование	149 874 тенге (389\$)	9

Источник: сайт Министерства труда и социальной защиты населения РК

По отраслям экономики наибольшая среднемесячная зарплата у представителей финансовой и страховой деятельности – 298,97 тыс. тг, потом «Профессиональная, научная и техническая деятельность» – 255,11 тыс. тг и «Промышленность» – 223,3 тыс. тг.

Несмотря на рост среднемесячной зарплаты в колледжах наблюдается дефицит преподавателей специальных дисциплин и мастеров ПО. Одной из причин является ежегодный отток ИПР на производство. Неконкурентная зарплата в колледжах не позволяет удерживать действующих ИПР и привлекать работников с производства. По данным КС МНЭ инженер на производстве в среднем получает 280 тыс тенге, что в 2,8 раз выше средней зарплаты преподавателя. Таким образом, специалисты с производства не заинтересованы работать в колледжах.

Учителя средних школ, которые перешли на обновлённое содержание учебного материала получают надбавку к заработной плате. Также учителя школ получают доплату за квалификационную категорию. А у преподавателей колледжей такой доплаты нет и поэтому преподаватели колледжей не заинтересованы в повышении квалификации. При этом, преподавателям квалификационные категории присваиваются в целях повышения их знаний, квалификации, совершенствования навыков преподавания. То есть, в соответствии с законом «Об образовании» педагогический работник обязан постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство, интеллектуальный, творческий и общенаучный уровень. Преподаватели и мастера ПО уходят на производство из-за низкой заработной платы.

D.2.4 Качество преподавателей и мастеров ПО в системе ТиПО

Для оценки качества преподавателей и мастеров ПО в Казахстане существуют следующие механизмы: аттестация, рейтинг деятельности преподавателей, анкеты и опросы студентов о деятельности преподавателя.

Во время аттестации преподаватели представляют материалы комплексного аналитического обобщения итогов своей деятельности, который включает результаты анкетирования обучающихся, проведенного администрацией колледжа, отзывы со стороны родителей, коллег, администрации, руководителей баз практики, работодателей, собранные аттестуемым. Кроме того, аттестуемый работник предоставляет результаты педагогической деятельности: документы, подтверждающие собственное участие и участие студентов в учебных, творческих, предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах и динамику результативности профессиональной деятельности за 3 года. По итогам деятельности аттестуемого работника аттестационная комиссия выносит решение о соответствии или несоответствии заявленной квалификационной категории.

⁴¹ <https://www.enbek.gov.kz-сайт> Министерства труда и социальной защиты населения РК

Для повышения профессиональной компетентности, эффективности работы, стимулирования педагогов, мотивации дальнейшей деятельности в каждом колледже ведется рейтинг деятельности преподавателей и мастеров ПО. Единого подхода и требований к рейтингу преподавателей и мастеров ПО нет, каждый колледж определяет параметры рейтинга в индивидуальном порядке. Итоги рейтинга обычно подводятся по результатам семестра и учебного года. Большинство рейтингов включает в себя такие индикаторы, как работа над научно-методической темой, внедрение педагогических технологий, проведение открытого урока и внеклассного мероприятия, создание учебно-методической документации, обобщение собственного педагогического опыта, участие в работе педагогического и методического советов, публикации в средствах массовой информации, участие в конкурсах педагогического и профессионального мастерства, посещение уроков коллег, повышение квалификации, руководство творческой и исследовательской работой студентов колледжа. Результаты рейтинга используются руководством колледжа для кадровой политики, поощрения работников.

Кроме этого, в колледжах методическим кабинетом, психолого-педагогической службой проводятся опросы, анкетирование «Преподаватель глазами студентов». Данные этих анкет позволяют сделать вывод о качестве работы того или иного преподавателя и используются для принятых решений.

Одним из критериев повышения качества является повышение квалификации педагогов. В Казахстане имеется сформированная система педагогического образования и повышения квалификации педагогических кадров. Преподаватели должны проходить повышение квалификации один раз в 5 лет. Курсы проводятся НЦПК «Өрлеу», «Холдингом «Қәсіпқор», Национальными научно-практическими образовательными центрами, ВУЗами и юридическими лицами независимо от форм собственности и осуществляющие согласно уставу деятельность по проведению курсов, а также областными гг. Нур-Султан, Алматы и Шымкент, методкабинетами и методкабинетами районных (городских) отделов образования. Преподаватели проходят курсы повышения квалификации не только по своей специальности, но и по воспитательной части, так как большинство из преподавателей являются руководителями учебных групп. В условиях модернизации системы ТИПО особую актуальность приобретает вопрос повышения профессионального уровня руководителей организаций ТИПО.

Курсовое обучение проводится по образовательным программам, утвержденными приказом МОН,⁴² ориентированными на формирование новых профессиональных компетенций, выполнение нового вида образовательной деятельности в организациях ТИПО. Преподаватели и мастера ПО проходят курсы на разные темы: это образовательные программы, разработанные на основе модульно-компетентного подхода, внедрение кредитно-модульной технологии, образовательные программы прикладного бакалавриата, внедрение IT-технологий в образовательный процесс, преподавание специальных дисциплин (модулей) на английском языке на основе интеграции методик CLIL, TBLT и модели BOPPPS, развитие системы предпринимательской деятельности и финансово-правовой грамотности в организациях ТИПО, основные аспекты процесса организации и проведения региональных чемпионатов по стандартам WS, ДО.

В целях непрерывного совершенствования своего профессионального мастерства ИПР проходят стажировку на предприятиях (см. D 2.6)

Государство признает особый статус педагога в обществе и создает условия для осуществления профессиональной деятельности и в январе 2019 года в Казахстане начал разрабатываться Закон «О статусе педагога».

Но несмотря на все предпринимаемые меры, в стране остро стоит кадровая проблема. Зарплата преподавателей и мастеров ПО, несмотря на усилия последних лет, остается

⁴² «Об утверждении образовательных программ курсов повышения квалификации педагогических кадров организаций технического и профессионального образования» от 10 марта 2016 года № 193

неконкурентоспособной, престиж профессии падает. В Финляндии, например, учителями становятся лучших 10% выпускников школ, в Казахстане картина обратная.

Подготовка учителей в Казахстане, система педагогического образования и система профессионального развития и поддержки начинающих педагогов оставляет желать лучшего. Во всем мире признано, что учителя нуждаются в развитии своих профессиональных качеств, и не раз в несколько лет, а постоянно. Во многих странах существуют специальные органы, координирующие качество подготовки учителей. Например, в Великобритании существует Агентство по подготовке учителей, которому переданы функции контроля качества подготовки педагогов. Кроме этого, в Великобритании, например, выбор места и формы повышения квалификации остаются за учителем. Эта система в Великобритании полностью децентрализована и работает на рыночной основе.

Самые успешные страны добиваются высоких результатов в обучении за счет привлечения наиболее талантливых людей к преподаванию и их эффективного профессионального развития, ведущего к повышению качества образования.

Описание мер в области политики

D.2.5 Привлечение и удержание преподавателей и инструкторов в системе ТиПО

Чтобы решить проблему нехватки преподавателей и мастеров ПО некоторые колледжи привлекают в образовательный процесс специалистов с производства на неполную занятость, а также совместителей.

В основном в системе ТиПО работают женщины (74%), мужчины уходят из-за низкой заработной платы. Но среди мастеров ПО 56% в среднем составляют мужчины, что связано с техническими специальностями. Рабочий день ИПР по трудовому договору составляет 8 часов и поэтому работать по совместительству практически невозможно. Данная проблема не решается.

Проблема незаинтересованности в повышении категории усугубилась новыми правилами аттестации, но колледжи пока не могут проходить аттестацию согласно новым правилам, так как отсутствует база тестов по специальным дисциплинам.

Руководители колледжей предпринимают меры для сохранения кадров. Одним из механизмов мотивации ИПР является награждение грамотами и благодарственными письмами (директора колледжа, акимата, управления образования, МОН и др. ведомств). Также многие колледжи стараются изыскивать средства для премирования своих работников.

Низкая заработная плата педагогических работников ТиПО остается одной из причин нехватки преподавателей. С 1 июля 2019 года Правительством принято решение о повышении заработной платы преподавателей в среднем на 30% (примерно 28\$) от базового должностного оклада.

D.2.6 Управление, мотивация и поддержка профессионального развития

Для повышения обеспечения системы ТиПО квалифицированными педагогическими кадрами в каждом колледже составляется перспективный план повышения квалификации педагогических кадров на 5 лет с отрывом от производства минимум на две недели. Повышение квалификации осуществляется согласно данному плану. Курсы проводят как аффилированные организации, такие как АО НЦПК «Өрлеу», Холдинг «Кәсіпқор», так и частные организации.

Большей частью преподаватели государственных колледжей проходят курсы повышения квалификации за счет государства, однако преподаватели могут обучаться на дополнительных курсах и за свой счет.

Такие провайдеры курсов, как НАО «Холдинг «Кәсіпқор», ФАО «Өрлеу» для государственных колледжей проводят курсы в рамках государственных заданий, а для преподавателей частных колледжей организуют платные курсы. В большинстве случаев

руководители частных колледжей также заинтересованы в повышении квалификации своих педагогических кадров и ищут средства на повышение их квалификации.

Кроме этого, ежегодно педагоги колледжа повышают свою квалификацию на семинарах, методических днях. Одним из механизмов повышения квалификации и обобщения передового педагогического опыта можно считать методические дни, которые проводятся по плану Управления образования в каждом колледже ежегодно. В программах методических дней преподаватели и мастера, имеющие большой опыт работы или аттестующиеся педагоги, проводят открытые уроки, мастер-классы, тренинги, внеаудиторные мероприятия.

Для повышения профессионального мастерства преподаватели участвуют в работе методических объединений, творческих групп, в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, форумах, фестивалях и т.п. В учреждениях ТиПО работает школа молодого преподавателя, где для оказания педагогической и методической помощи в период профессиональной адаптации к молодым преподавателям закрепляются наставники из числа опытных преподавателей. Молодым преподавателям оказывается помощь в разработке учебных программ, учебно - методических комплексов, во внедрении современных подходов и инновационных педагогических технологий в учебном процессе. Молодые преподаватели посещают учебные занятия опытных преподавателей.

Построение образовательных программ на основе модульно-компетентного подхода предполагает наличие постоянной обратной связи с требованиями работодателей. Поэтому в целях непрерывного совершенствования своего профессионального мастерства преподаватели и мастера ПО проходят стажировку на предприятиях. Программа стажировки дает возможность приобрести дополнительные профессиональные компетенции и проводить практические занятия на высоком профессиональном уровне. В 2018 году доля ИПР, прошедших стажировку на предприятиях, составила 1,2%, тогда как в 2014 году – 4%. Однако это очень низкий показатель для системы ТиПО (Источник: НОБД).

Для стимулирования и признания работ опытных педагогов Управлениями образования, методическими кабинетами ежегодно проводится региональный конкурс среди ИПР колледжей на присвоение звания «Лучший педагог». Каждый год МОН проводит республиканский конкурс «Лучший педагог», целью которого является выявление, поддержка и поощрение передовых учителей, распространение педагогического опыта и повышение престижа труда педагога. Так, победитель конкурса 2018 года была награждена нагрудным знаком «Үздік педагог — 2018» и сертификатом на сумму 2 млн. 405 тысячи тенге.

Отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту, потребность в достижении профессионального престижа и уважения со стороны коллег. Продвижение в должности осуществляется руководством колледжей на основании профессиональных достижений, исполнительской дисциплины и управленческих навыков. Преподаватель может пройти путь от должности преподавателя до должности заведующего отделением и заместителя директора.

Доля преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за 5 лет снизилась на 25% (в 2014 году - 47 %, в 2018 году - 22 %). Также ИПР колледжей проходят курсы повышения квалификации за рубежом, в 2018 году доля ИПР, прошедших курсы повышения квалификации за рубежом, составила 0,6 % (Таблица 34).

Содержание программ курсов повышения квалификации направлено на обучение по двум ключевым компонентам – практическому и теоретическому. Необходимо также отметить то, что курсы повышения квалификации педагогов проходят в основном вне образовательного учреждения и, как правило, с отрывом от образовательного процесса. А это имеет ряд недостатков: большие затраты, чаще изучается теория, чем практика, и ее бывает сложно применить в обычной работе. При этом педагоги вынуждены проходить такую форму обучения, т.к. при аттестации педагога требуется подтверждение прохождения курсов, семинаров и т. д. в виде заверенных сертификатов.

Таблица 34. Количество ИПР, прошедших ПК, чел

Должность	2014	2015	2016	2017	2018
директор	2%	2%	3%	3%	2%
заместитель директора	6%	6%	9%	8%	8%
мастера производственного обучения	15%	12%	19%	17%	16%
методист	2%	2%	3%	2%	2%
преподаватели специальных дисциплин	39%	29%	39%	33%	29%
преподаватель НВП	2%	1%	2%	2%	2%
преподаватели общеобразовательных дисциплин	31%	26%	8%	24%	21%
психолог	2%	2%	2%	2%	5%
другие		20%	15%	9%	15%

Источник: НОБД

D.2.7 Обеспечение качества преподавателей ТиПО

Для обеспечения качества преподавателей ТиПО в колледже существуют следующие механизмы: школа молодого педагога, школа педагогического мастерства, взаимопосещение занятий, проведение методических дней.

Одним из способов обеспечения качества преподавателей является взаимопосещение занятий преподавателями. Этот вид обмена опытом применяется как внутри колледжа, так и на уровне города, региона, области. Взаимопосещение дает возможность преподавателям делиться опытом своей работы, является одной из форм повышения квалификации и распространения передового опыта.

Все колледжи один раз в год проводят методический день, где делятся опытом работы согласно методической теме колледжа или по своей методической теме. Главная цель проведения методических дней - повышение уровня профессионального мастерства педагогов и распространение передового педагогического опыта преподавателей колледжей.

D.3: Качество и обеспечение качества

Определение проблематики

D.3.1 Качество и соответствие содержания ТиПО

Совокупность общих требований, определяющих качество по каждому уровню образования, определяет ГОСО. ГОСО ТиПО определяет требования к содержанию образования, максимальному объему учебной нагрузки, к уровню подготовки обучающихся и сроку обучения по образовательным программам технического и профессионального образования.

При проведении политики в сфере развития ТиПО важнейшим условием удовлетворения потребностей экономики является вовлечение всех заинтересованных сторон.

Для обеспечения спроса рынка труда ТиПО переходит на модульно-компетентностные программы. Программы разработаны в соответствии с международными требованиями и учитывают потребности казахстанских работодателей. Актуализация типовых учебных планов и программ на основе модульно-компетентностного подхода ведется с 2016 года. За период с 2016 по 2018 годы актуализировано 246 ТУП, включающей полные модули образовательной программы, необходимые для достижения определенного уровня квалификации (2016 г. – 65 ТУП, 2017 г. – 108 ТУП, 2018 г. – 73 ТУП). В актуализированных ТУП целями обучения выступают профессиональные компетенции, в качестве средства их достижения - модульное построение структуры и содержания профессионального обучения.

В 2018 году из 266 специальностей Классификатора профессий и специальностей ТипО по 246 (92,6%) специальностям обновлены типовые учебные планы и программы с учетом модульно-компетентностного подхода и требованиями работодателей.

В Правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения внесен раздел ТипО, предусматривающий организацию учебного процесса кредитной технологии обучения в ТипО.⁴³

В 2016 г. разработаны методические рекомендации к разработке типовых учебных планов по прикладному бакалавриату с учетом кредитно-модульной технологии обучения. В 2018 г. разработаны 15 ТУП по прикладному бакалавриату. В 2018-2019 учебном году образовательные программы по прикладному бакалавриату с учетом кредитно-модульной технологии обучения уже внедрены в режиме эксперимента⁴⁴ в 27 колледжах.

Анализ трудоустройства выпускников показывает, что за последние 5 лет доля трудоустроенных выпускников ТипО увеличилась на 3% (Таблица 35).

Таблица 35. Доля трудоустроенных выпускников ТипО

год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
доля трудоустроенных	58%	57%	59%	61%	61%
доля поступивших в ВУЗы	16%	14%	16%	15%	16%

Источник: КС МНЭ

D.3.2 Определение качества результатов обучения

Закон РК «Об образовании» утверждает, что государственный контроль за качеством образования обеспечивается путем создания и обеспечения функционирования национальной системы оценки качества образования (Закон РК «Об образовании», ст. 8). Вместе с тем существует проблема управления качеством, так как, согласно законодательству (Закон РК «Об образовании», ст.55) управление качеством образования осуществляется путем принятия управленческих решений на всех уровнях образования, за исключением технического и профессионального, послесреднего, послевузовского образования, на основании результатов образовательного мониторинга.

Формальное определение качества в ТипО основывается на соответствии образования ГОСО.

В стратегическом плане развития образования на 2016-2019 годы (ППРК от 24 июля 2018 года № 460) отражены конкретные меры по контролю и обеспечению качества.

Исходя из ГПРОН на 2016-2019, разрабатываются стратегические планы регионов и организаций ТипО, которые также включают вопросы и меры по обеспечению качества. Для повышения качества подготовки кадров и приведения образовательных программ в соответствие с требованиями международных стандартов с 2020 года будет введена международная аккредитация учебных заведений ТипО на добровольной основе. Планируется внедрение системы рейтинга образовательных программ колледжей на основе опроса работодателей на ежегодной основе. Основными индикаторами будут трудоустройство, зарплата выпускников и качество образовательных программ колледжей. Не достаточно проработан механизм реализации мер по обеспечению качества. Например, не определено до конца, как и кем, будет выполняться рейтинг образовательных программ колледжей, как будет обеспечиваться

⁴³ Приказ МОН РК от 12 октября 2018 года № 563 «О внесении изменения в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152 «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения» (зарегистрирован в МЮ РК под № 17554.

⁴⁴ Приказ МОН РК от 26.06.2018 года №305 «О внедрении прикладного бакалавриата в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего образования в режиме эксперимента»

независимость и объективность рейтинга образовательных программ колледжей на основе опроса работодателей.

На данный момент, система обеспечения и оценки качества образования в ТиПО включает несколько основных элементов. Первый - лицензирование. Оно обеспечивает доступ на рынок образовательных услуг только тем, кто обладает минимально необходимыми материальными, интеллектуальными и другими необходимыми ресурсами. МОН РК последовательно движется в сторону оптимизации разрешительных функций: из системы лицензирования выведены многие процедуры, которые можно было исключить. Прозрачность всех этапов лицензирования, обеспечивается осуществлением в электронном формате, решения отражаются на сайте.

Второй элемент - государственный контроль. На национальном уровне действует единая система контроля, в структуру которой входят территориальные департаменты комитета по контролю в сфере образования, которые сверяют деятельность организаций ТиПО с правовыми нормами.

Третий элемент – аккредитация. Данная процедура определяет перспективы развития организаций образования, его максимально достижимый уровень при имеющихся ресурсах (материальных, технических, человеческих и прочих). Нормативно-правовая база для аккредитации действует. Существует реестр аккредитационных организаций. В него включены 6 казахстанских и 4 зарубежных агентства. Они проводят независимую профессиональную оценку качества образовательных услуг.

Четвертый элемент – рейтинги. Например, «Холдинг Касипкор» проводит ранжирование организаций ТиПО по пяти направлениям (индикаторам): 1) качество деятельности; 2) профессиональные кадры; 3) взаимодействие с бизнес-сообществом; 4) участие в проекте WS и других инновационных проектах; 5) контингент студентов.

Качество деятельности включает в себя: прохождение независимой аккредитации, долю новых образовательных программ, долю лабораторий или мастерских, долю разработанных учебно-методических пособий, цифровых образовательных ресурсов по специальностям, доля ИПР, прошедших повышение квалификации и стажировки.

Взаимодействие с бизнес-сообществом включает в себя такие показатели, как уровень социального партнерства и сотрудничества с работодателями, бизнесом, количество договоров о сотрудничестве между колледжем и предприятием, долю студентов, обучающихся по ДО.

Показатель «контингент студентов» включает в себя: долю студентов, занявших призовые места в конкурсах профессионального мастерства и сохранность контингента обучающихся до выпуска по специальностям.

В колледжах внедряются системы менеджмента качества на основе стандартов ИСО, для повышения качества образования и удовлетворения потребностей заказчиков в лице работодателей, студентов и их родителей.

Мировым трендом в оценке качества обучения и развитии образования является функционирование независимой системы сертификации и оценки знаний. На 2018 год по республике имеется 21 центр сертификации. Подтверждение квалификации выпускников колледжей, а также специалистов проводят ведущие республиканские отраслевые ассоциации. Проходят сертификацию выпускники краткосрочных курсов. Однако сейчас сертификация проводится на добровольной основе. Для перехода к добровольной сертификации необходимо совершенствовать нормативно-правовую базу по сертификации, ужесточить требования к предприятиям (бизнесу) в области квалификации рабочих и специалистов, а также в вопросах приема на работу и оплаты труда. Отраслевые ассоциации предлагают создать обязательные центры сертификации на базе действующих организаций, которые будут давать заключение: подтверждает ли диплом качество полученного образования. Необходимо прописать единые стандарты независимой оценки, создав национальную систему сертификации (НСК).

В рамках внутреннего контроля качества обучения в процессе обучения студенты проходят текущий, промежуточный и итоговый контроль. Текущий контроль успеваемости,

промежуточная и итоговая аттестация обучающихся осуществляется в соответствии с «Типовыми правилами».⁴⁵

Итоговая аттестация (ИА) обучающихся организаций ТиПО включает сдачу итоговых экзаменов по общепрофессиональным и специальным дисциплинам и (или) модулям, или выполнение и защиту дипломного проекта (работы), или выполнение и защиту дипломной работы со сдачей итогового экзамена по одной из специальных дисциплин и (или) модуля.

Для проведения ИА обучающихся в организациях образования создается итоговая аттестационная комиссия приказом руководителя организации образования.

Состав ИА комиссии формируется из числа представителей от работодателей, квалифицированных специалистов предприятий, преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения.

Если выпускник при повторной защите дипломного проекта (работы) или сдаче итоговых экзаменов получит оценку "неудовлетворительно", выдается справка об окончании полного курса обучения по специальности (профессии).

Необходимо отметить существующие проблемы в области обеспечения и оценки качества:

1) Устаревшая материально-техническая база колледжей не обеспечивает качество подготовки кадров и привлекательность системы ТиПО

2) Не доработаны механизмы независимой сертификации квалификаций студентов ТиПО с привлечением работодателей на базе отраслевых ассоциаций.

3) Сертификаты уровня профессиональной подготовленности выпускников зачастую не признаются работодателями и руководителями предприятий. Только некоторые профессиональные ассоциации работодателей начали проводить независимую сертификацию выпускников колледжей.

4) Низкими являются показатели колледжей, подтверждающих качество подготовки специалистов. Только 14,4 % из них прошли аккредитацию к началу 2019 года, отсутствие механизмов подтверждения качества системы ТиПО

5) Не существует единого мониторинга о результатах внедрения систем менеджмента качества на основе стандартов ISO.

D.3.3 Процессы обеспечения качества в системе ТиПО

Для обеспечения качества ТиПО в Казахстане на уровне учебных заведений существуют следующие механизмы: лицензирование, аттестация, аккредитация. На уровне обучающихся - итоговая аттестация выпускников.

В соответствии с Законом РК «О разрешениях и уведомлениях» деятельность в сфере образования подлежит лицензированию. Лицензирование проводит Департамент по качеству в сфере образования при МОН. До 2018 года проводилась государственная аттестация организаций образования. Аттестацию проводило МОН.

Следующим механизмом обеспечения качества является аккредитация. Разработана и утверждена Дорожная карта аккредитации колледжей на 2016-2020 годы. Законодательно закреплена международная аккредитация организаций ТиПО. Аккредитация организаций образования в Казахстане осуществляется на добровольной основе и проводится за счет средств организаций образования.

⁴⁵ Типовые правила проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования» Приказа Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 марта 2008 года № 125

Процедура аккредитации доступна не всем колледжам в связи с высокой стоимостью. В колледжах разрабатывается «Положение о системе мониторинга качества образования» и ведется мониторинг качества образования, который включает такие диагностические процедуры как: диагностика, тестирование, опрос, наблюдение, аттестация, контрольные и творческие работы. Анализ и оценка выполняются на основе системы показателей и критериев качества. Основным недостатком является то, что контроль состояния качества обучения носит нерегулярный характер, осуществляется эпизодически. Кроме того, не отслеживается связь между результатами обследования, в силу чего не вскрывается динамика изменений, не выявляются тенденции.

Внешняя оценка системы обеспечения качества образования осуществляется со стороны государственных органов власти по соответствию образовательного процесса нормативным документам и законодательным нормам, выполнению лицензионных показателей, со стороны работодателей, для которых важны два основных критерия: удовлетворенность качеством подготовки выпускников, их квалификацией, и снижение издержек на переобучение персонала, со стороны общества, для которых важны следующие критерии: доступность образования (финансовая, территориальная), трудоустройство выпускников, со стороны самого обучающегося, выпускника.

Описание мер в области политики

D.3.4 Разработка и обновление учебного содержания ТипО

С 2012 года идет процесс разработки новых и актуализации существующих образовательных программ ТипО. Типовые учебные планы и программы разрабатываются в соответствии с Законом «Об образовании», требованиями ГОСО соответствующего уровня, на основе компетентностного подхода к организации учебного процесса. МОН РК в целях оказания методической помощи педагогическим работникам, занимающимся разработкой типовых учебных планов и программ по специальностям ТипО, утверждена методическая рекомендация по разработке типовых учебных планов и программ по специальностям ТипО⁴⁶.

Для апробации новых технологий обучения, внедрения нового содержания образования разрабатываются экспериментальные образовательные программы, реализуемые в организациях образования, работающих в режиме эксперимента.

С 2018 учебного года типовые учебные планы и программы по специальностям ТипО разрабатываются таким образом, что выпускники могут получить до двух рабочих квалификаций и квалификацию специалиста среднего звена, а по некоторым специальностям и квалификацию прикладного бакалавра в рамках одной специальности.

Типовые учебные планы и программы подлежат утверждению со стороны уполномоченного органа в области образования⁴⁷.

В целом, разработка содержания учебных планов и учебных программ ведется на основе модульно-компетентностного подхода с учетом профессиональных стандартов, требований и стандартов международного движения WS, отраслевых стандартов. При отсутствии стандартов

⁴⁶ Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года № 727

⁴⁷ Приказ МОН РК от 15 июня 2015 года № 384. «Об утверждении типовых учебных планов и типовых учебных программ по специальностям ТипО»

WS, и профстандартов по какой-либо квалификации используются правовые документы работодателя, содержащие трудовые функции и должностные обязанности, кроме этого, проводятся обязательные консультации с работодателем.

На основе рабочих учебных планов и каталога элективных дисциплин и (или) модулей по специальности обучающимся с помощью эдвайзера составляется индивидуальный учебный план (ИУП). Форма, структура, порядок разработки и утверждения каталога элективных дисциплин и (или) модулей, ИУП определяются организацией ТиПО самостоятельно.

С целью учета меняющегося спроса на профессиональные навыки на рынке труда к разработке рабочих учебных программ и планов при разработке рабочих учебных планов и программ привлекается непосредственный работодатель, являющийся социальным партнером, при этом работодатель участвует в процессе определения результатов обучения и критериев их оценки.

В ГОСО с целью обеспечения интересов и требований работодателя, достижения принципа практикоориентированности образования, внесены изменения, согласно которым, при разработке и реализации рабочих учебных планов и программ колледжи имеют право:

- изменять до 50 % объема учебного времени, отводимого на освоение учебного материала для циклов и до 60 % (до 80 % при ДО) производственного обучения и профессиональной практики;
- изменять содержание учебных программ до 50 % (до 80 % при ДО) и до 60 % (до 80 % при ДО) по профессиональному модулю;
- вводить дополнительные дисциплины (профессиональные модули) по требованию работодателей с сохранением общего количества часов на обязательное обучение.

Более того, учитывая, что на обучение в организации ТиПО принимаются лица с основным средним образованием, по усмотрению колледжа общеобразовательные дисциплины интегрируются в модули.

В целом вопросы обновления содержания образовательного процесса системы ТиПО, в том числе разработка и актуализация учебных планов и программ, осуществляются колледжами при методической поддержке НАО «Холдинг «Кәсіпқор». Инициаторами выступают непосредственно МИО, колледжи совместно с работодателями, являющимися социальными партнерами.

Согласно государственным планам развития образования, в настоящее время, осуществляется пересмотр Национальной системы квалификаций в соответствии с международными требованиями и потребностями рынка труда.

Дорабатывается Классификатор профессий и специальностей ТиПО в соответствии с требованиями МСКО, будут введены новые специальности с учетом требований работодателей и международных стандартов.

Вместе с тем, имеются проблемы в данной области:

- нуждается в доработке механизм по стимулированию работодателей к участию в процессе разработки содержания ТиПО, то есть работодатель имеет определенные права в данной сфере, но не всегда спешит их реализовать, так как не имеет прямой финансовой, кадровой или другой заинтересованности;
- необходимо ускорить рассмотрение вопроса о Едином Национальном классификаторе профессий с учетом преемственности квалификационных уровней, с целью синхронизировать учебные планы и программы ТиПО с вузами, что позволит оптимизировать время обучения и исключить дублирующие курсы и дисциплины;
- при реализации образовательных программ в режиме эксперимента могут возникнуть препятствия к деятельности организации образования со стороны контролирующих органов (Департамент по контролю в сфере образования), из-за несогласованной трактовки действующих нормативно-правовых норм.

D.3.5 Ключевые компетенции ЕС

В 2006 году Европейский парламент и Совет Европейского союза приняли «Рекомендации о ключевых компетенциях для обучения в течение всей жизни». Рекомендации устанавливают восемь ключевых компетенций (КК).

В настоящее время требования к компетенциям изменились, поскольку все больше рабочих мест подлежат автоматизации, а предпринимательские, социальные и гражданские компетенции приобретают все большую актуальность для обеспечения устойчивости и способности адаптироваться к изменениям, поэтому в настоящее время КК пересматриваются и дорабатываются (Рекомендации Совета Евросоюза от 22 мая 2018 года «По ключевым компетенциям для обучения на протяжении всей жизни»).

В ГОСО ТиПО существует понятие «базовая компетенция» (БК) – способность управлять собой и собственной деятельностью, склонность к самомотивации и самоорганизации и ПК – способность специалиста решать совокупность профессиональных задач на основе знаний, умений и навыков, а также личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

В новых и актуализированных образовательных программах, требования к уровням подготовки обучающихся выражаются через БК и ПК. Отдельная категория КК, как в странах ЕС, официально не выделяется. Под КК понимают компетенции, которые отнесены к метапредметному содержанию, могут относиться как к базовым, так и профессиональным компетенциям. Это такие компетенции, которые необходимы выпускникам для личной реализации и развития, активной гражданской позиции, социальной включенности и занятости.

Уровень подготовки обучающихся при модульной технологии обучения предусматривает освоение модулей для формирования БК и ПК. БК разрабатываются для специальности и затрагивают вопросы социальной ответственности, организации работы, взаимоотношений с другими людьми на рабочем месте, что соответствует таким КК ЕС как: коммуникация на родном языке, коммуникация на иностранных языках, умение учиться, социальная и гражданская компетенции.

Образовательные программы ТиПО включают воспитательные компоненты, направленные на привитие национальных ценностей, формирование патриотизма и гражданственности, развитие разносторонних интересов, что соответствует таким КК ЕС как: 1) коммуникация на родном языке; 5) умение учиться; 6) социальная и гражданская компетенции; 7) инициативность и предприимчивость; 8) знание культуры и выражение культурной принадлежности.

Политика в сфере ТиПО направлена на формирование и развитие таких БК, которые связаны с духовно-нравственными ценностями (Программа модернизации общественного сознания "Рухани жаңғыру"), соответствующие КК ЕС: 6) социальная и гражданская компетенции; 8) знание культуры и выражение культурной принадлежности.

Содержание этих требований фиксируется в соответствующих нормативных документах в форме типовых учебных планов и программ, квалификационных или образовательных стандартов, ориентированных на результат - на сформированные компетенции квалифицированного рабочего и специалиста.

В числе БК и ПК при разработке рабочих учебных программ и планов включают компетенции, которые в определенной мере перекликаются с КК ЕС. Например, БК: «Обладать способностью к коммуникации в устной письменной форме на государственном, русском и иностранном языках для решения межличностного и межкультурного взаимодействия» - соответствует таким КК, как 1) коммуникация на родном языке; 2) коммуникация на иностранных языках; БК «Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности» - 4) компетенция в сфере информационных технологий; БК «Понимать правовые основы, осознавать себя и свое место в обществе, толерантно воспринимать социальные, политические, этнические, конфессиональные и культурные различия» - 6) социальная и гражданская компетенции; 8) знание культуры и выражение культурной принадлежности..

Таким образом, некоторые казахстанские в какой-то мере перекликаются с ключевыми компетенциями ЕС.

Формирование базовых и профессиональных компетенций занимает центральное место в процессе становления конкурентоспособной личности и относится к числу основных задач, стоящих перед учреждениями ТиПО.

Однако, в отличие от европейского подхода, отсутствует законодательно закреплённая система ключевых компетенций для ТиПО.

D.3.6 Политика в целях усовершенствования обеспечения качества

В Республике Казахстан реализуемые МОН РК меры не позволяют осуществить комплексный подход к оценке качества образования, т.к. приоритетной для МОН РК является только внешняя оценка.

Положение о внутренней оценке качества образования, равно как и понятие внутренней оценки качества системы образования в законодательстве об образовании вообще не раскрыто, а результаты выборочно проводимой внешней оценки качества образования не позволяют МИО обеспечить объективную внутреннюю оценку и своевременное принятие управленческих решений.

На практике оценка качества образования формируется не по результатам образовательного мониторинга, а по результатам контрольных мероприятий в рамках внешнего контроля самим МОН РК, Комитетом по контролю в сфере образования и науки МОН РК и его структурными территориальными департаментами (*аттестация организаций образования*), а также аккредитационными агентствами. В ТиПО проводится только аккредитация.

В соответствии с законодательством, внешняя оценка и внешний контроль качества образования осуществляются на республиканском уровне путем проведения процедур ЕНТ, ВОУД и аттестации организаций образования. В ТиПО до 2016 года проводилась оценка уровня профессиональной подготовленности выпускников Республиканским научно-методическим центром. Начиная с 2016 года ОУПП передана в конкурентную среду. Выпускники колледжей проходят независимую сертификацию в центрах сертификации (см. В.1.2). Однако не все колледжи проходят процедуру оценки профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста, так как нет документа, регламентирующего обязательное прохождение выпускниками колледжей данной процедуры.

Внутренняя оценка и внутренний контроль качества образования осуществляется путем проведения процедур текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации на уровне колледжей.

Для повышения уровня и качества полученных знаний обучающимися и для эффективного управления в некоторых колледжах внедряется система менеджмента качества (СМК), которая в полной мере соответствует требованиям национальных и международных стандартов. Наличие СМК в колледжах является гарантией соблюдения требований к качеству управления процессом подготовки специалистов и кадров на каждом ее этапе, начиная с профориентации будущих студентов и до выпуска и трудоустройства дипломированных специалистов. Модель СМК включает планирование и применяет процессы мониторинга, измерения, анализа и улучшения с целью демонстрации соответствия образовательных услуг требованиям ГОСО, обеспечения соответствия СМК и постоянного повышения ее результативности. Однако СМК функционирует не во всех колледжах.

МОН РК проводит образовательный мониторинг по количественным показателям успеваемости, результаты которого не способны обеспечить принятие управленческих решений на всех уровнях системы образования для управления качеством образования.

Поэтому в вопросах обеспечения качества озвученные проблемы остаются нерешенными.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов На производстве не хватает квалифицированных наставников со знанием основ педагогического мастерства.

Факторы по первому вызову: Отсутствует адекватная система оплаты труда для наставников с производства. Нет тесной связи образования с производством. Технические специалисты при обучении в ВУЗах не изучают дисциплины, связанные с педагогикой.

Решения вызовов: По инициативе НПП РК «Атамекен» организована «Школа наставничества», где оказывают консультационную и методическую помощь наставникам. В колледжах, где реализуется ДО предусматривается оплата наставникам с производства.

Прогресс в реализации решений: Департамент развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» в совместном проекте с Ремесленной палатой Трир организует обучение наставников предприятий. НПП «Атамекен» ведет реестр договоров и создал базу наставников, в регионах действуют 95 учебных и ресурсных центров для переподготовки специалистов при предприятиях, 2 консорциума, 9 отраслевых кластеров и 21 сертификационных центров.

Рекомендации: Колледжам для оказания методической помощи наставникам систематизировать работу по обучению наставников передовым формам и методам обучения, основам педагогики и психологии. Руководителям предприятий создать необходимые условия для совместной работы наставника и учебного заведения.

Второй вызов В системе ТиПО не хватает педагогов и мастеров производственного обучения.

Факторы по второму вызову: Молодые специалисты не хотят работать в колледжах из-за большого объема работы. Уровень заработной платы преподавателей затрудняет привлечение специалистов с производства.

Решения вызовов: В образовательный процесс привлекаются преподаватели и специалисты с производства пенсионного возраста. В частном порядке практикуется трудоустройство выпускников в тот колледж, где они обучались, в качестве преподавателей и мастеров ПО. При этом колледж частично или полностью оплачивает обучение потенциального педагогического работника в ВУЗе.

Прогресс в реализации решений: Для привлечения специалистов с производства создаются гибкие пути рекрутинга работников компаний соответствующих отраслей для преподавания в колледжах.

Рекомендации: Руководству учреждений ТиПО систематизировать работу по профессиональному развитию молодых педагогов. Создать условия для привлечения практиков с предприятий. Для мотивации молодых педагогов организовывать (на региональном и национальном уровне) конкурс «Лучший молодой преподаватель профессионального образования».

Третий вызов С 2016-2017 года не проводится оценка уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации выпускников ТиПО.

Факторы по третьему вызову: Несогласованность действий работодателей и учебных заведений по оценке качества ТиПО.

Решения вызовов: Некоторые работодатели проводят квалификационные экзамены по окончании итоговой производственной практики (в виде независимой сертификации). Проведение чемпионатов WS влияет на уровень профессиональной подготовки студентов колледжей.

Прогресс в реализации решений: По состоянию на 2018 г. в реестре сертификационных центров НПП «Атамекен» состояли 34 частные организации. По сравнению с 2017 г. реестр пополнился 12 центрами. На системной основе во всех регионах страны проводятся региональные чемпионаты WS, где вовлечены представители бизнеса.

Рекомендации: Работодателям совместно с колледжами внести предложения по процедурам проведения сертификации и присвоения квалификации выпускников.

Работодателям активизировать работу имеющихся центров и создать независимые центры оценки и присвоения квалификации по отраслям.

Четвертый вызов Преподаватели не мотивированы в повышении квалификации.

Факторы по четвертому вызову: За квалификационную категорию в колледжах не предусмотрена доплата.

Прогресс в реализации решений: Проблема рассматривается и обсуждается на национальном уровне.

Рекомендации: На национальном уровне предусмотреть доплату за квалификационные категории педагогическим работникам организаций ТиПО.

Пятый вызов Недостаточный уровень владения профессиональным английским языком, ИКТ и предпринимательскими навыками студентов и преподавателей. Некоторые преподаватели недостаточно владеют методикой работы с лицами с ООП.

Факторы по пятому вызову: В ТиПО идут в основном обучающиеся, которые не рассчитывают сдать итоговый экзамен после 11 класса и имеют слабый уровень знаний, в том числе по английскому языку и ИКТ. Большинство преподавателей не получили фундаментальную подготовку по английскому языку и ИКТ. Студенты и преподаватели не обучались основам предпринимательства.

Решения вызовов: «Холдинг «Кәсіпқор» проводит для преподавателей курсы по методике CLIL, основам предпринимательства, информационно-коммуникационным технологиям. Реализуются факультативные курсы по базовому и профессиональному английскому языку. В качестве экспертов по международному движению WS привлекаются специалисты со знанием английского языка. В колледжах с 2018 года началось внедрение основ предпринимательской деятельности в качестве факультатива. НПП «Атамекен» ведет работу по внедрению предмета «Основы предпринимательства» с 2014 года. Курс проводится для преподавателей нового предмета, будет обучено 1784 человек.

Прогресс в реализации решений: В 2018 году 295 преподавателей специальных дисциплин используют на уроках элементы методики CLIL. В 2018 году доля преподавателей, которые вели специальные предметы на английском языке, составила 0,9%. Курс «Основы предпринимательства» проводится для преподавателей нового предмета, к концу 2019 года будет обучено 1784 человек.

Рекомендации: УО регионов разработать План мероприятий по преподаванию специальных дисциплин на английском языке. Провести мониторинг для определения уровня владения английским языком среди преподавателей специальных дисциплин и мастеров ПО. УО регионов предусмотреть организацию языковой подготовки и стажировки ИПР. Преподавателям специальных дисциплин работать в тесной связи с преподавателями английского языка. В колледжах систематизировать работу по факультативной языковой подготовке для студентов. Колледжам разрабатывать электронные учебники, пособия, создавать цифровые образовательные ресурсы/контент по специальностям и квалификациям. Привлекать работодателей, социальных партнеров и представителей бизнес-структур для развития предпринимательских навыков у преподавателей и студентов. Организовать для преподавателей курсы ПК, семинары, тренинги и другие мероприятия с участием работодателей, бизнесменов по развитию предпринимательских навыков.

Е: Управление и финансирование ТиПО

Е.1: Институциональные механизмы

Определение проблематики

Е.1.1 Эффективность институциональных и управленческих механизмов

В связи с тем, что все государственные организации ТиПО находятся в ведении МИО основные полномочия и функции управления сосредоточены в отделах ТиПО. Однако они имеют ограниченное количество сотрудников (3-6 человек), что не позволяет своевременно информировать о новшествах, внедряемых в политике ТиПО. Вместе с тем, в каждом регионе имеются или учебно-методические центры или учебно-методические кабинеты, которые осуществляют методологическое и методическое сопровождение колледжей. Для более системной работы рассмотреть вопрос объединения отделов ТиПО учебно-методических центров и кабинетов с отделами ТиПО УО.

Отделы ТиПО региональных УО напрямую не подчиняются МОН. В силу ограниченности штатов отделы не всегда могут координировать актуальные межтерриториальные, межведомственные задачи подготовки трудовых ресурсов и обеспечить должный уровень качества освоения выделяемых средств на развитие ТиПО.

МОН не может непосредственно влиять на деятельность учебных заведений, на установление связей между предприятиями и работодателями, т.к. практически все они находятся в ведении МИО. Все управленческие решения по обеспечению деятельности учебных заведений (формирование бюджета, финансирование, кадровое обеспечение, материально-техническое оснащение, обеспечение учебной литературой, привлечение работодателей и др.) принимаются на местном уровне.

Существующий механизм управления не ориентирован на потребителей, не позволяет дать реальную и точную оценку подготовки кадров, какие и сколько кадров нужно готовить, чему и где их обучать.

Существует много инициатив, мероприятий, программ и проектов по развитию человеческих ресурсов, но они зачастую реализуются недостаточно согласовано друг с другом. Накопленный положительный опыт используется ограниченно на уровне учебного заведения или области, и не распространяется через соответствующие структуры на национальном уровне, т.к. нет механизма межотраслевых институциональных взаимоотношений.

Нет четкого определения и распределения ответственности, ролей и процессов управления, понятных широким кругам населения. Основные параметры системы управления не всегда эффективны и результативны.

Непосредственное управление колледжем осуществляет директор колледжа. Директором и его заместителями осуществляется планирование и учет учебной, учебно-методической, производственной и воспитательной работы. В целях повышения качества обучения и воспитания обучающихся, педагогического мастерства преподавателей и совершенствования методической работы в колледжах создаются коллегиальные органы управления. Формами коллегиального управления колледжа являются педагогический, учебно-методический, попечительские советы.

Учебные заведения накопили определенный опыт внедрения современных методов управления качеством образования. Расширилась практика по внедрению систем управления качеством образования в учебных заведениях в соответствии с требованиями и рекомендациями стандарта по менеджменту качества ИСО 9001:2001.

Однако, в управлении качеством образования в учебных заведениях имеется ряд проблем, таких как:

- слабое обеспечение квалифицированными менеджерами на уровне управления учебным заведением, руководители и административный персонал организаций образования в большинстве не имеют образования по менеджменту;
- недостаточная мотивация для эффективного управления, нехватка кадровых, материально-технических, научно-методических, финансовых, организационных, нормативных правовых, информационных условий;
- управленцы организаций ТиПО недостаточно подготовлены для работы с партнерами из бизнес-структур, не развита культура совместной выработки общего мнения по тем или иным вопросам;
- недостаточно эффективна работа попечительских советов учебных заведений.

Таким образом, в управлении ТиПО имеются и сильные, и слабые стороны.

Сильные стороны:

- спланированы стратегические направления развития ТиПО;
- проведено разграничение полномочий, компетенций и функций между уровнями управления;
- имеются сложившиеся традиции иерархического взаимодействия между разными уровнями управлениями;
- подотчетность локального, регионального республиканскому уровню управления;
- внедряется независимая система оценки качества образовательных услуг в сфере ТиПО.

Слабые стороны:

- разорванность структуры управления по вертикали;
- недостаточное соблюдение принципов доступности, прозрачности, демократичности, обратной связи, рациональной централизации, согласованного управления;
- непригодность в рыночных условиях командно-распорядительного, административного стиля управления;
- недостаточная управленческая компетентность работников органов управления ТиПО;
- отсутствие механизма общественного признания на государственном уровне молодых специалистов ТиПО и социального пакета;
- низкая вовлеченность заинтересованных сторон в процесс управления подготовкой кадров.

Е.1.2 Ответственность, руководство и контроль

Казахстан имеет централизованную систему образования с масштабным центральным планированием и подробной системой норм. Важную роль в определении стратегий в области образования и в разработке ключевых инициатив играет правительство.

В Казахстане механизмы подотчетности, руководства и контроля выстроены снизу-вверх. Колледжи, находящиеся внизу этой пирамиды (кроме колледжей республиканского значения) подотчетны региональным УО, которые, в свою очередь, отчитываются перед МИО. Несмотря на то, что региональные УО являются непосредственно подведомственными организациями МИО, МОН напрямую контролирует реализацию исполнения государственных программ и качество предоставления образовательных услуг

Национальные программы и мероприятия инициируются Президентом РК, Правительством, МОН и другими отраслевыми министерствами и реализуются МИО.

МОН является компетентным центральным органом по вопросам образования: осуществляет руководство и межотраслевую координацию в сферах образования, науки, защиты прав детей и молодежной политики; отвечает за реализацию Закона РК «Об образовании», за стратегическое планирование, управление и финансирование системы образования; регулирует разработку учебных программ, образовательные планы и программы, систему оценки обучающихся, управление республиканским бюджетом на конкретные программы; ответственен за обеспечение нормативно-регламентирующих документов и контролирует их исполнение.

Отделы ТиПО региональных УО в масштабе региона отвечают за развитие системы ТиПО, координируя деятельность как государственных, так и негосударственных колледжей.

Также они ответственны за реализацию образовательных реформ и за контроль планирования и приема абитуриентов, обучение которых финансируется из местного бюджета, согласование бюджета колледжа и мониторинг предоставляемых услуг.

Кроме этого, УО оказывают колледжам методологические, педагогические, методические и психологические услуги и осуществляют повышение квалификации преподавателей. УО регионов отвечают за улучшение МТБ колледжей, приобретение учебной и методической литературы, за организацию бесплатного питания отдельным категориям студентов, организуют и проводят среди ИПР и студентов конкурсы, олимпиады, соревнования и т.д.

Региональные органы образования, регулирующие ТиПО, отвечают перед МОН за качество предоставления образовательных услуг, за реализацию государственных программ в области ТиПО.

Колледжи самостоятельны в осуществлении учебно-воспитательного процесса, подборе и расстановке кадров, научной, финансово-хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных законодательством РК. Другие функции их деятельности определены в ст.43 ЗРК «Об образовании».

Непосредственное управление колледжем осуществляет директор, который назначается на данную должность на основе конкурса⁴⁸. Руководство колледжем осуществляет администрация колледжа, в состав которой входят заместители директора и руководители структурных подразделений колледжа. Инженерно-педагогические работники согласно своим должностным обязанностям предоставляют нормативную учебную, отчетно-плановую документации председателю предметно-цикловой комиссии и заместителю директора по учебной, учебно-методической работе. Заместители директора осуществляют контроль за качеством учебно-воспитательного процесса, за выполнением учебного плана и программ.

Внедрение новых проектов, программ и других нововведений инициируется Президентом РК, Правительством, МОН и реализуется МИО.

Колледжи РК имеют низкую степень автономии. В их обязанности входит распределение студентов по группам и специальностям, разработка стратегического плана работы колледжа, создание команды руководителей (кроме заместителей директора) и управление преподавательским составом.

В организациях образования имеются коллегиальные органы управления, где рассматриваются вопросы планирования, мониторинга и совершенствования образовательной системы организации. Это попечительский, педагогический, методический советы, совещания при директоре, которые проводятся согласно регламенту колледжа.

В каждом колледже имеется план внутриколледжного контроля, стратегический план развития колледжа на 5 лет. Ежегодно до 1 сентября составляются планы работы по учебной, воспитательной, методической, производственной работе, службы качества, кафедр, отделений, кураторов, индивидуальные планы работы преподавателей, мастеров производственного обучения, планы развития кабинетов, планы повышения квалификации преподавателей и сотрудников колледжа. Обеспечена разработка процесса измерения, мониторинга и улучшения наиболее важных результатов деятельности на основе анализа со стороны руководства.

В колледжах внедряется система менеджмента качества (СМК), которая отвечает требованиям международного стандарта. Основным документом СМК колледжа является «Политика в области качества», определяющая миссию, видение, цели и задачи колледжа.

⁴⁸ Об утверждении Правил конкурсного замещения руководителей государственных организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования и конкурсного назначения на должность руководителей государственных организаций образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного, среднего образования и образовательные программы дополнительного образования, Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 февраля 2012 года № 57.

Анализ отчетов структурных подразделений, внешний и внутренний аудит, проверки в ходе внутреннего контроля позволяют руководителям колледжа выявить несоответствия в работе подразделений, служб колледжа и разработать корректирующие и предупреждающие действия по исправлению выявленных несоответствий.

Создана Национальная система оценки качества образования, включающая в себя элементы независимого внешнего оценивания (лицензирование, аттестация, аккредитация, рейтинг, итоговая государственная аттестация выпускников и т.д.).

В соответствии с Законом РК «О разрешениях и уведомлениях» деятельность в сфере образования подлежит лицензированию. Выдача лицензий и (или) приложений на право осуществления образовательной деятельности осуществляется департаментами по контролю в сфере образования. Государственную аттестацию всех колледжей также проводят департаменты по контролю в сфере образования. Государственная аттестация колледжей проводится один раз в пять лет в плановом порядке. В 2015 году внесены изменения и дополнения в Закон Республики Казахстан «Об образовании». Законодательно регламентирован переход от государственной аттестации к независимой аккредитации колледжей и ВУЗов.

С 2017 года МОН ежегодно проводит ранжирование колледжей Республики Казахстан.

Утверждены Типовые правила организации работы Попечительского совета и порядок его избрания в организациях образования⁴⁹.

Во многих колледжах созданы Попечительские советы, в состав которых входят представители местных, исполнительных и правоохранительных органов, работодателей и социальных партнеров, родителей. Однако в материалах отчетов, представленных колледжами в аккредитационные органы, нет информации, которая бы указывала на реальное участие Попечительского совета в принятии решений.

Описание мер в области политики

Е.1.3 Реформирование системы управления

На национальном уровне с момента последнего раунда ТП существенных изменений в институциональных и управленческих механизмах не произошло. Основные изменения коснулись системы управления только на уровне колледжей.

С 2018 года реализуется пилотный проект (в колледжах Павлодарской, Карагандинской, Северо-Казахстанской областей) по внедрению подушевого финансирования с утверждением норм затрат на подготовку одного специалиста. А с 1 января 2019 года колледжи с ДО страны перешли на механизм подушевого финансирования. Автономия в управлении финансами колледжа требует от директоров профессиональных навыков, знания бюджетирования и бухгалтерии.

Предполагается, что внедрение подушевого финансирования в организациях ТипО повлияет на повышение качества образования, конкурентоспособность учебных заведений, самостоятельность колледжей в расходовании бюджетных средств. Достоинствами подушевого финансирования является то, что она разъясняет калькуляцию стоимости обучения. В ней учтены все компоненты по расчету стоимости обучения. Предусмотрена оплата мастеру-наставнику в размере 8318 тенге за одного обучающегося. При подушевом финансировании объем финансирования зависит от количества обучающихся, то есть, оплата часов наставника производится из расчета на одного студента, умноженного на количество студентов в группе⁵⁰.

Для обеспечения корпоративности, прозрачности управления колледжем и дополнительного привлечения финансовых и материальных ресурсов для поддержки МТБ, и

⁴⁹ Приказ Министра образования и науки РК от 27 июля 2017 года № 355. «Типовые правила организации работы Попечительского совета и порядок его избрания в организациях образования».

⁵⁰ Сайт atameken.kz

общей деятельности в колледжах создаются попечительские советы⁵¹. Попечительский совет колледжа осуществляет общественный контроль за соблюдением прав обучающихся, а также за расходованием благотворительной помощи, вырабатывает рекомендации по приоритетным направлениям развития организации образования; заслушивает отчеты руководителя организации образования, вносит предложения МИО в области образования об устранении недостатков в работе организации образования и т.д. Таким образом, попечительский совет не обладает реальным влиянием на принятие решений.

Другой мерой по повышению эффективности управления колледжами является предложенная недавно передача колледжей в доверительное управление.

Для передачи планируется создать проектный офис при НПП «Атамекен»; определить перечень потенциальных компаний и колледжей для передачи; изменить организационно-правовую форму колледжей при передаче в доверительное управление и увеличить размер госзаказа с учетом амортизационных выплат по переданным колледжам в доверительное управление.

Это позволит, во-первых, обновить МТБ колледжей, во-вторых, снизить нагрузку на бюджет и в-третьих, работодатели получат возможность напрямую выходить в образовательный процесс подготовки специалистов и готовить специалистов с востребованными навыками.

Повышение качества управления позволило колледжам перейти на новые формы управления. По данным МОН на 01.10.2018 года 61 колледж по организационно-правовой форме стали государственными предприятиями на праве хозяйственного ведения. Государственное предприятие на праве хозяйственного ведения содержится за счет собственных доходов от собственной деятельности. Данные колледжи сами определяют форму оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, систему премирования и др.

Е.2: Участие негосударственных субъектов

Определение проблематики

Е.2.1 Распределение ответственности между государственными и негосударственными субъектами в ТиПО

Обеспечить эффективную работу колледжей без участия бизнеса не представляется возможным. В стране существуют меры по мобилизации участия негосударственных субъектов в части подготовки кадров с ТиПО. Ассоциации работодателей ответственны за разработку профессиональных стандартов и отраслевых квалификационных рамок. Работодатели, отраслевые ассоциации и другие бизнес структуры принимают участие в формировании госзаказа, в развитии ДО, в сертификации выпускников колледжей, обучении преподавателей и мастеров на производстве и других реформ, которые направлены на улучшение ТиПО.

В Казахстане 1 февраля 2018 года подписано Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профсоюзов на 2018-2020 годы, которое направлено на содействие созданию новых индустрий с применением цифровых технологий, расширение конкурентных преимуществ традиционных базовых отраслей отечественной экономики за счет внедрения элементов Четвертой промышленной революции, эффективное регулирование рынка труда за счет обеспечения баланса спроса и предложения в условиях технологического обновления и цифровизации экономики и повышение эффективности бюджетных расходов. Также необходимо отметить, что обязательства участников обозначены в соглашении, так, например, республиканские объединения работодателей приняли на себя обязательства содействовать в

⁵¹ Приказ Министра образования и науки РК от 27 июля 2017 года № 355 «Типовые правила организации работы попечительского совета».

подготовке кадров, обладающих специализированными отраслевыми навыками, стимулировать внедрение ДО на предприятиях и распространение института наставничества и принимать участие в разработке и обновлении образовательных программ.

В рамках соглашения стороны договорились содействовать реализации реформ и политики ТиПО: формирование навыков (IT, финансовая грамотность и другие социальные навыки) у студентов, финансирование, создание условий для «обучения в течение всей жизни», расширять ГЧП и привлечение частных инвестиций в сферу образования, содействовать повышению престижа и мотивации педагогических кадров и др.

Данное соглашение распространяется на государственные органы, работников и их представителей, а также на всех работодателей независимо от форм собственности.

Главным представителем негосударственных субъектов в ТиПО является НПП «Атамекен». Данный союз включает все аккредитованные ассоциации малого, среднего и (или) крупного предпринимательства. По состоянию на 2019 год в «Атамекене» аккредитованы 171 ассоциаций (союзов) и 31 эксперт. Все аккредитованные ассоциации и эксперты включены в реестр аккредитованных ассоциаций и экспертов и размещены на сайте НПП «Атамекен» (atameken.kz).

К числу негосударственных субъектов относятся УМО по профилям, которые координируют образовательную, учебно-методическую и научно-методическую работу в организациях ТиПО. К основной задаче деятельности УМО относится подготовка предложений и рекомендаций по реализации государственной политики в области ТиПО. В настоящее время УМО по профилям действуют на базе 66 колледжей независимо от формы собственности.

В колледжах действуют комитеты по делам молодежи, которые организуют спортивно-массовую, научную, воспитательную работу со студентами, а также оказывают социальную поддержку студентов. Комитеты по делам молодежи работают в тесном сотрудничестве с УО. Кроме этого, в Казахстане существуют такие молодежные организации, как «Жас Отан», молодежное движение «За будущее Казахстана», объединение студенческой молодежи «Альянс студентов Казахстана», Республиканское молодёжное общественно-политическое движение «Кайсар», молодежный центр «Лидер XXI». Эти молодёжные организации создают условия для активного участия молодежи в общественной, экономической и культурной жизни страны, тесно сотрудничают со студентами колледжей, проводят на базе колледжей различные культурные и воспитательные мероприятия.

В формировании политики ТиПО в части содержания образовательных программ активное участие принимают работодатели. Вопросы содержания образовательных программ, развития колледжей через размещение государственного заказа, трудоустройство выпускников и участие в обучении взрослого населения решаются при активном участии ассоциаций колледжей, социальных партнеров, работодателей.

Таким образом, негосударственный сектор (работодатели, студенты и выпускники) предпринимает усилия по участию в жизни регионов и страны в целом, особенно в части содержания образования и формирования стратегии развития и поддержки студентов. Участие представителей работодателей на национальном уровне является регулярным и формализованным.

МОН взаимодействует с другими отраслевыми государственными органами в вопросах реализации стратегии по формированию государственной политики в области образования и науки, в частности, касательно функционирования эффективной системы технического и профессионального образования, интегрированной в мировое образовательное пространство, повышения качества подготовки и конкурентоспособности кадров, развития социального партнерства и др.

На региональном уровне МИО ведут стратегическое, среднесрочное экономическое, бюджетное планирование. Они утверждают программы развития образования в регионе, принимают решение о льготном проезде обучающихся на общественном транспорте, разрабатывают и вносят на утверждение маслихата программы развития образования (см. Е 1.3).

Распределение функций и ответственности между государственными субъектами является адекватным и прозрачным для всех участников. Негосударственные субъекты также участвуют в принятии ответственности по подготовке кадров в системе ТиПО.

Описание мер в области политики

Е.2.2 Политика в области поддержки участия негосударственных субъектов

С 2018 года осуществляется Дорожная карта партнерства с инвесторами по развитию и совершенствованию ТиПО⁵², где предусмотрены компоненты развития партнерства с инвесторами как с отечественными, так и с иностранными, повышения качества педагогических кадров и обновление содержания, а также развития системы признания квалификаций и сертификаций навыков.

В рамках Дорожной карты на июль 2019 года создано 6 центров компетенций по отраслям совместно с иностранными инвесторами по направлениям: строительная, горно-металлургическая, аграрная, нефтегазовая, горно-металлургическая отрасли.

При государственных органах созданы 24 отраслевых совета/комиссий. НПП «Атамекен» проводит аккредитацию отраслевых ассоциаций. В 2016 году общее количество аккредитованных в Нацпалате ассоциаций (союзов) составило 126, в 2017 году аккредитовано 28 ассоциаций (союзов), всего на данный момент в «Атамекене» аккредитованы 172 ассоциации (союзов). Отраслевые ассоциации участвуют в обсуждении политики ТиПО.

В 2015 году принят Закон РК «О государственно-частном партнерстве» (с изменениями и дополнениями на 03.04.2019 г.), в котором прописаны права и обязанности государственных и частных партнеров, государственное регулирование в области ГЧП, формы участия в ГЧП, общие положения по определению частного партнера и особенности правового регулирования.

В Казахстане создан Центр сопровождения проектов ГЧП при МНЭ. Командой профессиональных экспертов и аналитиков в области ГЧП на сегодняшний день реализовано более 30 уникальных проектов ГЧП. Данный центр реализует проекты по таким профилям как образование, здравоохранение, энергетика, культура и спорт, жилье и социальные объекты, телекоммуникации, транспорт и инфраструктура и другие. В области образования заключено 271 договоров на сумму 74 млрд. тенге (*Источник: сайт Центра сопровождения проектов ГЧП pprcenter.kz*).

На 2018-2019 годы в рамках ГЧП запланировано строительство профессионально-технического лицея на 600 мест с общежитием на 200 мест в районе «СПМК — 70» города Кызылорды. В настоящее время ведутся работы по корректировке концессионного предложения, разработке конкурсной документации и проекта договора концессии.

Кроме того, с начала 2019 года ведется работа по обсуждению передачи колледжей в бизнес структуры через доверительное управление без права выкупа. Согласно данным МОН сейчас имеется опыт передачи 5 колледжей в доверительное управление. Из них в Павлодарской области- 3 колледжа, в Алматинской области- 2 колледжа. Данная мера даст возможность колледжам выстроить менеджмент на результат и на реализацию новой модели финансирования, а бизнес получит выгоду в части ориентирования процесса обучения на обеспечение собственных кадровых нужд и возможность оптимизации штата предприятий за счет практикующихся студентов. Но, также необходимо учесть обратный эффект данной меры, в связи с тем, что предприятия будут привлекать своих работников в качестве мастеров ПО, наставников, есть вероятность, что преподаватели останутся без работы.

⁵² Дорожная карта партнерства с инвесторами по развитию и совершенствованию технического и профессионального образования.

Е.3: Бюджет ТиПО

Определение проблематики

Е.3.1 Планирование расходов, формирование бюджета ТиПО и его исполнение

Процесс формирования бюджетной заявки как на республиканском, так и на местном уровнях осуществляется в соответствии с Бюджетным Кодексом⁵³ и Правилами составления и представления бюджетной заявки⁵⁴.

Колледжи страны имеют два основных источника финансирования: государственный бюджет и частное финансирование.

Государственный бюджет подразделяется на республиканский и местный. Расходы системы ТиПО финансируются как из республиканского, так и из местного бюджета. На балансе республиканского бюджета МОН предусмотрено финансирование только 2-х колледжей страны (ТОО «Высший колледж АРЕС PetroTechnic» г. Атырау, колледж «Самопознание» г. Алматы) и реализация программы «Еңбек».

Следует отметить, что предоставление государственных услуг 463 колледжей на обеспечении МИО, которые ответственны за финансирование и обеспечение текущего бюджета для строительства, капитального и текущего ремонта, оснащение МТБ, подготовки студентов, оплаты заработной платы педагогов и мастеров ПО и др.

Механизм составления республиканской и местной бюджетной заявки единый. Составление бюджетной заявки на всех уровнях обосновывается на объемах расходов как постоянного характера, так и новых инициатив и основывается на лимитах расходов и отчета о реализации стратегического плана за предыдущий финансовый год.

Республиканская бюджетная заявка МОН по развитию ТиПО формируется ДТиПО совместно с департаментами бюджетного планирования (ДБП) и финансирования (ДФ) МОН. Сформированная бюджетная заявка МОН представляется в МНЭ и МФ для согласования, затем в республиканскую бюджетную комиссию для принятия решения и рассмотрения в Мажилисе. Одобренная Мажилисом бюджетная заявка принимается к исполнению Постановлением Правительства.

Местный бюджет формируется в соответствии с Бюджетным кодексом, республиканским бюджетом и утверждается региональными маслихатами.

Колледжи формируют и составляют расходы, запланированные на подготовку кадров ТиПО в соответствии с посланиями Главы государства, поручениями и иными инициативами и реформами в ТиПО, а также со стратегическим планом колледжей и представляют в отдел планово-экономической работы УО. Представители УО сформированную бюджетную заявку направляют в акиматы, где окончательное решение принимается маслихатом.

Внесение корректировки в бюджет и его исполнение ведется колледжами и при внесении изменений доводятся до отделов планово-экономической работы и бухгалтерского учета и государственных закупок.

Также необходимо отметить, что бюджетная заявка формируется и составляется на предстоящий трехлетний период. Такой формальный подход требует неоднократное его уточнение и корректировки в течение финансового года.

Частным источником финансирования ТиПО является оплата за обучение (на 2018 г. 43,6% студентов обучаются на платной основе) и другие платные образовательные услуги

⁵³ Бюджетный кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 95-IV.

⁵⁴ Об утверждении Правил составления и представления бюджетной заявки Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 24 ноября 2014 года № 511.

(конференции, семинары и краткосрочные курсы). Доходы от частных источников предусмотрены для улучшения МТБ колледжей и повышения профессионального мастерства преподавателей и мастеров ПО.

Описание мер в области политики

Е.3.2 Мероприятия по улучшению процессов планирования расходов и бюджетирования в системе ТиПО

В РК государственное финансовое планирование расходов и бюджета системы ТиПО выступает составной частью государственного социально-экономического планирования и подсистемой финансового механизма и представляет собой законодательно регламентированную деятельность специализированных планово-финансовых, а также других уполномоченных органов государства по разработке, рассмотрению, утверждению и исполнению финансовых планов.

Основу финансового планирования составляет бюджетный процесс, который представляет собой законодательно регламентированную деятельность уполномоченных планово-финансовых органов по разработке и составлению, рассмотрению проекта республиканского и местных бюджетов, утверждению республиканского и местных бюджетов и организации их исполнения, контроля за их исполнением, заключения республиканского и местных бюджетов⁵⁵. Функции центрального уполномоченного органа по исполнению бюджета относятся к Министерству финансов Республики Казахстан, функции местных уполномоченных планово-финансовых органов относятся к МИО.

В рамках финансового планирования бюджет формируется, исходя из целей и планируемых результатов государственной политики, при этом ответственность за принятие решений делегируется на нижние уровни. Например, для улучшения процессов планирования расходов, формирования и исполнения как республиканского, так и местного бюджета в соответствии с Бюджетным Кодексом и Правилами составления бюджетной заявки⁵⁶ предоставляется возможность в виде корректировки и уточнения бюджетов в течение соответствующего финансового года посредством внесения изменений и дополнений с учетом предложений колледжей. Это направлено на устранение ситуации, угрожающей неэффективному распределению и использованию бюджетных средств. Кроме того, оценка деятельности администраторов бюджета ведется по достигнутым результатам. Реализация такого подхода предусматривает, что каждый бюджетный цикл начинается с рассмотрения ранее одобренных в предыдущем бюджетном цикле основных параметров среднесрочного финансового плана на соответствующий финансовый год, анализа изменений внешних факторов и условий, обоснования изменений, вносимых в основные бюджетные показатели планируемого года, а также корректировки или разработки бюджетных проектировок на последующие годы. При этом, с точки зрения ориентации бюджета на конечные результаты, основополагающее значение имеет включение в среднесрочный финансовый документ ежегодно смещаемого на год вперед распределения ассигнований между администраторами бюджета на 3-летний период. Это удлиняет период планирования бюджета, создает стимулы для оптимизации бюджетных расходов, способствует формированию системы индикаторов результативности бюджетных расходов, повышает объективность оценки деятельности колледжей, ускоряет подготовку и повышает качество проекта бюджета, как местного, так и республиканского.

⁵⁵ Бюджетный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 95-IV.

⁵⁶ Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 24 ноября 2014 года № 511 «Об утверждении Правил составления и представления бюджетной заявки»

На совершенствование процессов планирования финансирования в системе ТиПО, расходование бюджетных средств направлена политика по переходу колледжей на механизм подушевого финансирования, что позволит установить прозрачность и единые подходы при планировании бюджетных расходов.

Е.4: Мобилизация ресурсов для ТиПО

Определение проблематики

Е.4.1 Источники и механизмы финансирования для системы ТиПО

Государственное финансирование подразумевает обеспечение государством выделения ежегодных бюджетных ассигнований на образование с учетом его приоритетности. Размер выделяемых средств должен обеспечивать функционирование образовательного учреждения в соответствии с ГОСО.

Согласно Закону РК «Об образовании» (глава 9, ст. 61), государственные расходы на образование складываются из расходов республиканского и местного бюджетов, а также других источников финансирования. Источники финансирования государственных колледжей: 1) бюджетное финансирование содержания государственных учреждений образования; 2) бюджетное финансирование государственного образовательного заказа; 3) доходы от оказания платных услуг, не противоречащих законодательству Республики Казахстан; 4) кредиты банков второго уровня; 5) спонсорская и благотворительная помощь, безвозмездные отчисления и пожертвования, гранты.

Доходы от реализации услуг, предоставляемых в рамках государственного образовательного заказа, оставшиеся в результате финансово-хозяйственной деятельности организаций образования за текущий финансовый год, используются ими в очередном финансовом году.

Источники финансирования негосударственных организаций ТиПО: 1) финансовые средства учредителей 2) бюджетное финансирование государственного образовательного заказа; 3) доходы от оказания платных услуг, не противоречащих законодательству Республики Казахстан; 4) кредиты банков второго уровня; 5) спонсорская и благотворительная помощь, безвозмездные отчисления и пожертвования, гранты.

Основной источник финансирования государственных колледжей - это средства республиканского и местного бюджетов. Колледжи получают доходы от оказания платных услуг, а также за счет благотворительной помощи, безвозмездных отчислений и пожертвований. Один из опосредованных источников финансирования - кредиты финансовых организаций студентам через программы образовательных кредитов, например, АО «Финансовый центр» совместно с банками второго уровня реализует Программу гарантирования образовательных кредитов.

В структуре бюджетных расходов 2018 года 17,1% приходится на образование (1,9 трлн тенге). Например, за 2016 год расходы государственного бюджета на образование составили 1,6 трлн тенге, увеличившись на 22% по сравнению с 2015. В структуре госбюджета расходы на образование ежегодно составляют не менее 17–18% от всех затрат и находятся на 2-м месте после расходов на социальную помощь и социальное обеспечение.

Администратором бюджетных программ колледжей являются местные исполнительные органы. В соответствии со статьей 6 Бюджетного кодекса РК областной бюджет, бюджеты города республиканского значения, столицы, бюджет района (города областного значения) относятся к местным бюджетам. В 2018 году доля финансирования из местного бюджета составила 3% от государственного бюджета (*Источник: Статистический бюллетень МФ РК на 01.02.2019 г. № 1*).

В случае, если местного бюджета недостаточно для финансирования образования, то в эти регионы направляются трансферты из республиканского бюджета. В соответствии со статьей 46 Бюджетного кодекса РК все трансферты из республиканского бюджета на образование

являются целевыми и направляются в необходимом объеме для реализации конкретных программ.

Обучение во всех колледжах по первой рабочей профессии является бесплатным в соответствии с проектом «Бесплатное ТИПО». Финансирование государственных колледжей производится за счет местного бюджета и республиканских трансфертов. Финансирование на основе образовательного государственного заказа осуществляется независимо от организационно-правовой формы колледжей. Стоимость обучения в год на одного студента по действующей методике в 2018 году составляет 373,8 тыс тенге.

На 1 января 2019 года в колледжах страны обучалось 214841 студентов за счет государственного образовательного заказа. Объем финансирования на данных учащихся составил 81 484 426 тенге.

В Казахстане из 821 колледжей 342 частных колледжа. Частные колледжи действуют на равных правах с государственными. Контингент студентов в частных колледжах на 1 октября 2018 года составляет 209189 человек. Из 488 712 студентов, обучавшихся в 2017-2018 учебном году, 56% студентов обучаются на платной основе.

В колледже обучение одного студента на платной основе обходится родителям от 100 тыс до 380 тыс. и средняя стоимость обучения в год на одного студента составляет 240 тыс.тенге.

Законодательством разрешено привлечение дополнительных источников финансирования, включая средства работодателей на основе ГЧП. ГЧП является дополнительным механизмом финансирования инфраструктуры колледжей. Например, проект по строительству студенческих общежитий, основанный на принципах ГЧП, предоставляет возможность инвесторам обеспечить возврат вложенных средств, а также оставить объект в собственности для дальнейшего развития бизнеса. Возврат инвестиций гарантирован государством в формате размещения целевого государственного заказа (по данным Казахстанского центра ГЧП, 2018 год).

Поступления спонсорской, благотворительной помощи колледжами не планируются, так как данная помощь является добровольной и непостоянной. Колледжи предоставляют отчет о поступлении и расходовании поступлений от спонсорской, благотворительной помощи. Эти поступления расходуются колледжами по целевому назначению. Ввиду необходимости обеспечения прозрачности использования средств, полученных в качестве спонсорской, благотворительной помощи в колледжах созданы Попечительские советы, которые являются формой коллегиального управления и взаимодействуют с администрацией колледжа, родительским комитетом, местными исполнительными органами, работодателями и другими заинтересованными сторонами. Данные советы выступают механизмами содействия справедливому распределению спонсорских взносов.

Благотворительная помощь в основном идет на оснащение кабинетов интерактивными досками, компьютерами, мебелью, оказанию социальной помощи и т.д.

Определить долю взноса неправительственных, частных организаций, предприятий, социальных партнеров в бюджет колледжей не представляется возможным, так как финансирование колледжей частными организациями не регламентировано нормативно-правовыми документами.

Колледжи не могут генерировать собственные доходы, кроме предоставления платных образовательных услуг. Хотя наличие МТБ, лабораторной базы, человеческих ресурсов позволяют колледжам производить продукцию для сбыта с целью получения дополнительной прибыли.

Описание мер в области политики

Е.4.2 Диверсификация и мобилизация финансирования ТиПО

Политика государства в сфере образования направлена на диверсификацию источников финансирования системы ТиПО. В соответствии со Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2025 года (Указ Президента РК от 15 февраля 2018 года № 636) в качестве одной из инициатив выделено «ГЧП и привлечение частных инвестиций в сферу образования». Данная инициатива является важным инструментом повышения качества образовательных услуг, снижения нагрузки на государственные объекты образования, дефицита мест в организациях образования, развития частных образовательных услуг.

ГЧП - это взаимовыгодное сотрудничество государственных органов и предпринимателей в отраслях, традиционно относящихся к сфере ответственности государства, на условиях сбалансированного распределения рисков, выгод и затрат, прав и обязанностей, определяемых в соответствующих договорах.

Законодательство в области ГЧП основывается на Конституции РК, Гражданском кодексе, Законе «О государственно-частном партнерстве» и иных нормативных правовых актах РК, определяет правовые условия ГЧП, способы его осуществления и регулирует общественные отношения, возникающие в процессе подготовки и реализации проекта, заключения, исполнения и прекращения договора. ГЧП по способу осуществления подразделяется на институциональное и контрактное. Институциональное реализуется компанией ГЧП в соответствии с договором. Контрактное реализуется посредством заключения договора, в том числе в следующих видах: «...2) доверительного управления государственным имуществом; 3) имущественного найма (аренды) государственного имущества; 4) лизинга;...»⁵⁷

Задачи ГЧП в сфере ТиПО: привлечение частного сектора к управлению государственными активами; снижение финансовой нагрузки на бюджет; привлечение инвестиций; расширение моделей взаимодействия государства и бизнеса. Для обеспечения реализации данных процессов создан Центр сопровождения проектов ГЧП.

В настоящее время ведется реализация ГЧП-проектов в системе ТиПО. Со стороны бизнеса проявляется определенный интерес по развитию и управлению совместными проектами, направленными на совершенствование подготовки рабочих кадров. В рамках привлечения частного финансирования планируется организация взаимодействия колледжей и компаний. Партнерский вклад со стороны компаний будет включать помощь в оснащении мастерских и полигонов, возможность стажировок, систему наставничества, предоставление площадок для проведения тренингов и практических обучающих мероприятий, то есть оснащение МТБ колледжей из частных источников. В рамках госпрограммы развития образования на 2016–2019 г. реализуются проекты ГЧП по строительству общежитий колледжей.

В целях привлечения финансирования из частных источников, снижения нагрузки на бюджет, в сфере ТиПО реализуется передача в доверительное управление колледжей крупным предприятиям. В 2017 году МОН утверждена Дорожная карта по реализации доверительного управления организациями, реализующими образовательные программы ТиПО.

В настоящее время, в рамках программы по передаче колледжей в доверительное управление, обсуждается вопрос об изменении формы собственности колледжей из ГККП, КГУ в АО или ТОО для передачи голосующих акций (долей участия в уставном капитале) юридических лиц автономным организациям образования, Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан и юридическим лицам, входящим в ее систему, для передачи объекта в доверительное управление без права последующего выкупа с соблюдением требований существующего законодательства (ЗРК «О государственном имуществе»; Приказ МНЭ РК от 16 января 2015 года № 17 «Правила передачи государственного имущества в доверительное

⁵⁷ Закон «О государственно-частном партнерстве» от 31 октября 2015 года № 379-V ЗРК., ст.7.

управление»). Обязательства доверительных управляющих предусматривают софинансирование деятельности колледжа и создание дополнительных услуг для увеличения дохода из внебюджетных источников, что значительно снижает расходы местного бюджета на финансирование ТиПО.

В колледжах с ДО с января текущего года внедрен механизм подушевого финансирования, предусматривающий переход от финансирования затрат образовательных учреждений к финансированию затрат на обучение учащихся в зависимости от их численности, по принципу «деньги идут за учеником». Это позволит повысить конкуренцию между образовательными организациями и качество образовательных услуг. При этом государственный образовательный заказ размещается в колледжах вне зависимости от формы собственности, что позволит мотивировать частный сектор к расширению сети частных колледжей. Будут пересмотрены Санитарные правила и нормы (СанПиН) и Строительные нормы и правила (СНиПы) колледжей, что позволит сэкономить средства на содержание инфраструктуры колледжей.

АО «Финансовый центр» совместно с банками второго уровня реализует Программу гарантирования образовательных кредитов (ГОК). Система ГОК рассчитана на тех, кто учится на платных отделениях колледжей. Кредиты предоставляются траншами в размере стоимости обучения за семестр. В системе ГОК участвуют банки второго уровня: АО «Нурбанк», АО «Тенгри Банк», АО «Forte Bank», ДБ АО «Сбербанк». При этом, с каждым из банков-партнеров разработана собственная программа кредитования на оплату обучения с условиями, требованиями, предъявляемыми к заемщику.

Е.5: Распределение и использование ресурсов в ТиПО

Определение проблематики

Е.5.1 Модели распределения ресурсов

Согласно статье 62 ЗРК «Об образовании» государство обеспечивает выделение бюджетных средств на образование с учетом его приоритетности.

Нормативными правовыми актами, регулирующими управление образовательными активами являются Конституция и ее статья №30, ЗРК «Об образовании», ЗРК «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»⁵⁸ и другие нормативно - правовые документы.

В РК колледжи делятся на государственные и частные. Согласно Типовым правилам деятельности видов организаций ТиПО⁵⁹, колледжи самостоятельны в формировании своей структуры и в финансово-хозяйственной деятельности. Делегирование полномочий регионам способствовало повышению оперативной и финансовой самостоятельности государственных колледжей.

Колледжи получают государственное финансирование от региональных органов власти в рамках заключаемых соглашений и свободны в получении доходов от предоставления услуг ТиПО на рынке. Они не вправе, однако, получать доход от сдачи в аренду своих помещений и от продажи какой-либо продукции, за исключением образовательных услуг в сфере ТиПО, поэтому большая доля финансирования основывается на госзаказе.

⁵⁸ 3 ЗРК от 19.05.2015 года № 314-V ЗРК. О минимальных социальных стандартах и их гарантиях

⁰⁰ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 сентября 2013 года № 369

⁵⁹ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 сентября 2013 года № 369

Согласно правилам размещения госзаказа на подготовку специалистов с ТиПО, госзаказ размещается в колледжах независимо от формы собственности и ведомственной подчиненности с учетом отраслевой и региональной потребности в кадрах. В состав комиссии по размещению госзаказа входят представители отраслевых государственных органов, маслихатов и акиматов, НПП, общественных организаций.

По данным МОН о финансировании госзаказа, видно, что чем больше студентов, тем больше финансирование. Больше всего студентов по госзаказу в г. Алматы, Восточно-Казахстанской и Костанайской областях (Таблица 36).

Таблица 36. Объем о финансировании государственного заказа в ТиПО

№	Регион	контингент	средняя факт. стоимость на 1-го студ. в год, тенге*	объем финансирования по факт. стоимости, тыс тенге
1	Акмолинская	11886	505 229	6 103 779
2	Актюбинская	11278	319 759	3 601 102
3	Алматинская	15520	370 492	5 660 050
4	Атырауская	7024	449 684	2 832 020
5	ЗКО	11852	393 954	4 713 752
6	Жамбыл	12004	365 034	4 202 382
7	Карагандинская	8780	530 756	4 060 722
8	Костанайская	20767	373 443	7 557 303
9	Кызылординская	13182	392 540	4 982 242
10	Мангистауский	8607	500 235	4 311 012
11	Туркестанская	10375	410 854	5 090 466
12	Павлодарская	10061	424 590	3 965 975
13	СКО	8444	477 817	3 188 977
14	ВКО	21992	357 598	7 366 422
15	Нур-Султан	10465	372 728	3 584 860
16	Алматы	24613	293 959	7 422 174
17	Шымкент	7991	428 553	2 841 189
	Итого	214 841		81 484 427

Источник: МОН

*-Расходы в регионах отличаются в силу следующих причин: разное количество колледжей в регионах, что влияет на стоимость их содержания; профиль специальностей, по которым ведется подготовка в рамках госзаказа в регионе, предусматривает различные расходы.

Финансирование государственных организаций образования осуществляется за счет бюджетных средств на основе требований, устанавливаемых ГОСО по уровням образования и нормам, определяемых законодательством РК. Государственные расходы на образование от ВВП в 2015 году составили 2,8%, в 2016 г.-3%, в 2017 г. – 2,9% (Источник: *Мировой атлас данных*). Однако для достижения 4-ой цели устойчивого развития – качественного образования ООН рекомендует целенаправленно увеличивать финансирование образования и выделять на ее нужды не менее 4-6% от ВВП.

Основными источниками финансирования являются республиканский и местный бюджеты. Согласно Бюджетному кодексу РК (ст. 54.) расходы областного бюджета

осуществляются в сфере ТиПО по следующим направлениям: приобретение и доставка учебников и УМК; подготовка специалистов с ТиПО, за исключением финансируемых из РБ; повышение квалификации и переподготовка работников государственных организаций, финансируемых за счет бюджетных средств на местном уровне; материально-техническое обеспечение государственных организаций образования, реализующих профессиональные учебные программы ТиПО (за исключением организаций образования в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы); государственное обеспечение ТиПО детей-сирот, детей, ОБПР, их обязательное трудоустройство и обеспечение жильем; бесплатное и льготное питание отдельных категорий обучающихся в порядке, предусмотренном законодательством; выполнение государственных обязательств по проектам ГЧП, принятых маслихатом соответствующей области; возмещение расходов по договору доверительного управления государственным имуществом.

Из областных бюджетов финансируются затраты на капитальные расходы государственных колледжей, а также расходы по переподготовке кадров и повышению квалификации педагогических работников.

Механизм финансирования ТиПО на местном уровне учитывает следующие виды обязательных расходов: оплата труда, выплата пособий на оздоровление к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску и взносы работодателя по налогам и другим обязательным платежам в бюджет работников; компенсация оплаты труда наставников на производстве при реализации ДО; организация и осуществление учебного процесса; расходы, связанные с организацией практических занятий и производственного обучения, прохождением учебной, технологической и преддипломной практики; коммунальные расходы; расходы на оплату услуг почтовой и телефонной связи, услуг интернет; расходы на проведение текущего ремонта, содержание и обслуживание зданий, сооружений, технологического оборудования, компьютерной и оргтехники, интерактивных систем; приобретение товаров, необходимых для обеспечения деятельности организации образования с подушевым нормативным финансированием, не применяемых в образовательном процессе; приобретение медикаментов и прочих средств медицинского назначения; расходы на аренду помещений; оплата банковских (финансовых) услуг.

Таким образом, организации ТиПО в основном содержатся за счет местного бюджета и на местном уровне затраты на образование намного больше, чем на республиканском – они составляют от 26% до 28 % от общих бюджетов (Таблица 37).

Таблица 37. Фактические затраты местных бюджетов на образование, млн. тг

статья затрат	2014	2015	2016	2017	2018
Общие затраты местных бюджетов	1 017 374	982 909	1 358 945	1 237 596	1 268 348
Затраты на образование	267 212	262 468	361 373	346 691	342 618
Доля затрат на образование в общем бюджете, %	26,3	26,7	26,6	28,0	27,0

Источник: Статистический бюллетень МФ

Именно на местных исполнительных органах лежит главная ответственность за распределение средств и финансирование образовательных активов государства. Больше всего средств затрачивается на среднее образование в силу его продолжительности и всеобщего охвата. Стандартное распределение местного бюджета по уровням образования следующее:

Таблица 38. Распределение местного бюджета по уровням образования за 2018 год

среднее образование	дошкольное образование	ТиПО	прочие услуги в области образования
65%	12%	12%	11%

Источник: Статистический бюллетень МФ

Несмотря на то, что образование ассоциируется в основном с МОН, на самом деле тратят деньги на образование 13 ведомств. Если рассмотреть затраты республиканского бюджета за 2018 год, то можно увидеть, что первый по величине бюджет, конечно, у МОН (49,7%), затем у Министерства культуры и спорта (28,4%), на 3-ем месте – Министерство обороны (12,8%) и на последнем - Министерство здравоохранения (9,2%) (Источник: Статистический бюллетень МФ РК).

Годовой план финансирования составляется на основании расчетов расходов по бюджетной программе (подпрограмме), представляемых в составе бюджетной заявки администраторами бюджетных программ, одобренной бюджетной комиссией и доработанной с учетом решений, принятых при утверждении (уточнении, корректировке) бюджета. Затем он утверждается уполномоченным органом по бюджетному планированию и передается уполномоченному органу по исполнению бюджета, а также направляется администраторам бюджетных программ согласно Договора. Бюджет колледжа планируется согласно правилам составления и представления бюджетной заявки на один календарный год в соответствии с контингентом на начало планируемого года.

Распределение финансовых средств в колледже осуществляется в соответствии с утверждённой сметой расходов на текущий год. Смета расходов учитывает основные направления развития колледжа, предусмотренные в стратегии развития, набранный контингент обучающихся и составляется на основании утвержденных финансовых нормативов.

Расходная часть бюджета включает в себя затраты на выполнение работ и оказание услуг, которая группируется в соответствии с их экономическим содержанием. В целом, распределение и использование финансовых ресурсов обеспечивает выполнение основной деятельности колледжа.

В 2017 г. финансирование на МТБ колледжей составило 1 504 144,2 тыс. тенге, что в 2,3 раза выше показателей 2016 г. (644 284,8 тыс. тенге). Сопоставительный анализ данных по материально-технической оснащенности колледжей указывает на положительную тенденцию увеличения количества учебных кабинетов, лабораторий, мастерских, авто(трактор)дромов в 2018 году по сравнению с 2016 годом (Таблица 39).

Таблица 39. Оснащенность МТБ колледжей, ед.

Учебные кабинеты		Лаборатории		Мастерские		Количество авто(тракто)дромов	
2016 г	2018 г	2016 г	2018 г	2016 г	2018 г	2016 г	2018 г
19869	21492	3476	3601	2478	2659	240	221

Источник: КС МНЭ

Определение мер в области политики

Е.5.2 Политика в целях обеспечения адекватного для ТиПО объема ресурсов и их справедливого распределения

За стратегическое планирование, управление и финансирование системы ТиПО, включая подготовку проекта бюджетов, за реализацию Закона РК «Об образовании», отвечает МОН. Следовательно, задача обеспечения адекватного для ТиПО объема ресурсов и их справедливого распределения является прерогативой МОН.

Министерство также регулирует выделение и управление некоторыми финансовыми ресурсами (а именно целевые трансферты и республиканские бюджеты на конкретные программы и проекты). На национальном уровне информация и подробные сведения о бюджете и финансовой деятельности представляются в ограниченном объеме. МОН прилагает усилия для повышения прозрачности путем создания официального веб-сайта и поощрения аналогичных действий со стороны государственных учебных заведений.

В качестве мер по решению финансовых потребностей системы ТиПО, обеспечивающих справедливое распределение финансовых ресурсов, в стране ведется работа по внедрению подушевого финансирования в колледжах с ДО. Внедрение предлагаемой новой модели финансирования поможет системе ТиПО перейти к более эффективной, прозрачной и справедливой схеме финансирования. В поддержку внедрения подушевой модели финансирования, будет направлена работа попечительских советов. Попечительский совет при колледже участвует в распределении финансовых средств, поступивших в организацию образования в виде благотворительной помощи и принимает решение о его целевом расходовании, вырабатывает предложения при формировании бюджета организации образования. Роль попечительских советов возрастет при передаче колледжей в доверительное управление предприятиям.

Следующей мерой, направленной на обеспечение адекватного для ТиПО объема ресурсов, являются обязательства недропользователей осуществлять финансирование обучения казахстанских кадров в порядке, утвержденном Министерством по инвестициям и развитию РК совместно с МОН⁶⁰. Обучение казахстанских кадров осуществляются одним или несколькими из следующих способов:

- финансирование для целей обучения, переподготовки, повышения квалификации работников недропользователя, являющихся гражданами РК, в том числе в собственных учебных (обучающих) центрах при юридическом лице, являющемся недропользователем;
- финансирование для целей обучения, переподготовки, повышения квалификации граждан РК, не являющихся работниками недропользователя;
- приобретение, по представленному МИО и согласованному с компетентным органом перечня товаров, работ и услуг, необходимых для улучшения материально-технической базы организаций образования, осуществляющих подготовку кадров по специальностям, непосредственно связанным со сферой недропользования.

Недропользователь также может осуществлять финансирование для целей обучения, переподготовки, повышения квалификации следующих категорий граждан РК, не являющихся работниками недропользователя: инвалиды 1, 2 и 3 групп; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, не достигшие двадцати одного года, потерявшие родителей до совершеннолетия; многодетные семьи; неполные семьи.

III. Резюме и аналитические заключения

Первый вызов. Основные параметры системы органов управления и организаций ТиПО не всегда эффективны и результативны. Это затрудняет реальную и точную оценку подготовки кадров, чтобы определить, какие и сколько кадров нужно готовить, чему и где их обучать.

Факторы по первому вызову: Слабое обеспечение квалифицированными менеджерами на уровне управления учебным заведением, руководители и административный персонал организаций образования в большинстве не имеют образования по менеджменту. Управленцы

⁶⁰ «Об утверждении Правил финансирования обучения казахстанских кадров в размере одного процента от расходов на добычу, понесенных недропользователем в предыдущем году» совместный приказ Министра по инвестициям и развитию РК от 16 мая 2018 года № 333 и Министра образования и науки РК от 22 мая 2018 года № 217.

организаций ТиПО недостаточно подготовлены для работы с партнерами из бизнес-структур, не развита культура совместной выработки общего мнения по тем или иным вопросам. Недостаточное соблюдение принципов доступности, прозрачности, демократичности, обратной связи, рациональной централизации, согласованного управления. Низкая вовлеченность заинтересованных сторон в процесс управления подготовкой кадров.

Решения вызовов: С 2016 года МОН РК начал обучение руководителей ТиПО основам современной управленческой деятельности. Начато внедрение СМК, которая предусматривает определенные требования к руководителям колледжей. В рамках ДО развивается система взаимоотношений между образованием и бизнес-структурами.

Прогресс в реализации решений: Развивается национальная система оценки качества образования, включающая в себя элементы независимого внешнего оценивания результатов работы руководителей ТиПО. Рассматривается вопрос о передаче колледжей в доверительное управление как мера повышения эффективности управления колледжами и создания реально действующего взаимодействия между образованием и бизнес-структурами.

Рекомендации: Повысить финансовую и управленческую самостоятельность колледжей путем предоставления большей степени автономии. С целью вовлечения заинтересованных сторон в процесс управления подготовкой кадров повысить роль Попечительского и Индустриального Советов.

Второй вызов. Большинство колледжей не могут генерировать собственные доходы, кроме предоставления платных образовательных услуг, из-за организационно-правовой формы собственности. Хотя наличие МТБ, лабораторной базы, человеческих ресурсов позволяют колледжам производить продукцию для сбыта с целью получения дополнительной прибыли.

Факторы по второму вызову: Нет нормативной правовой базы, разрешающей колледжам реализовать продукцию.

Решения вызовов: Рассматривается вопрос о передаче колледжей в доверительное управление.

Прогресс в реализации решений: Изменена организационно-правовая форма колледжей (61 колледж), которая позволяет генерировать и использовать собственные доходы, самостоятельно определять форму оплаты труда работников и штатное расписание.

Рекомендации: Внести изменения в НПА, регламентирующие деятельность колледжей, в том числе по изменению организационно-правовой формы с целью расширения возможностей оказания дополнительных услуг для получения прибыли.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Report for selected countries and subjects, International monetary found.
2. Cedefop, 2014 г. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>
3. Бюджетный кодекс РК, Кодекс РК от 4 декабря 2008 года № 95-IV
4. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы.
5. Дорожная карта по обеспечению занятости и социализации молодежи NEET в возрасте от 18 до 29 лет, в том числе выпускников 2018 года, утверждена ПП РК от 21 сентября 2018 года № 583.
6. Дорожная карта партнерства с инвесторами по развитию и совершенствованию технического и профессионального образования, 2019 г.
7. Закон РК «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.02.2019 г.).
8. Закон РК «О жилищных отношениях» от 16 апреля 1997 года № 94.
9. Закон «О государственно-частном партнерстве» от 31 октября 2015 года № 379-V ЗРК, ст.7.
10. Исследование «Рейтинг организаций профессионального образования», АО «Центр развития трудовых ресурсов», декабрь 2018 года
11. Материалы вебинара ЕФО «Обзор основных международных тенденций в области независимого оценивания и признания неформального и спонтанного обучения», 22 мая 2019 г.
12. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования РК (за годы независимости Казахстана), 2017 год, ИАЦ МОН РК.
13. Национальный доклад «Молодежь Казахстана» подготовленный научно - исследовательским центром «Молодежь», 2018 г.
14. На обочине жизни. Образование для детей с инвалидностью в Казахстане. Human Rights Watch, 2019 г.
15. «Об утверждении Типовых правил деятельности видов организаций технического и профессионального, послесреднего образования», приказ Министра образования и науки РК от 11 сентября 2013 года № 369.
16. Об утверждении Правил финансирования обучения казахстанских кадров в размере одного процента от расходов на добычу, понесенных недропользователем в предыдущем году» совместный приказ Министра по инвестициям и развитию РК от 16 мая 2018 года № 333 и Министра образования и науки РК от 22 мая 2018 года № 217.
17. «Об утверждении Правил признания организаций, предоставляющих неформальное образование, и формирования перечня признанных организаций, предоставляющих неформальное образование», Приказ Министра образования и науки РК от 4 октября 2018 года № 537.
18. «Об утверждении Типовых правил организации работы Попечительского совета и порядок его избрания в организациях образования», приказ Министра образования и науки РК от 27 июля 2017 г. № 355.
19. «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения», приказ Министра образования и науки РК от 20 апреля 2011 года № 152. Зарегистрирован в Министерстве юстиции РК 27 мая 2011 года № 6976.
20. Обращение Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева к народу «Пять социальных инициатив Президента», 5 марта 2018 года.
21. Отчет о научно-исследовательской работе «Совершенствование бюджетного процесса в планировании, рассмотрении и отборе бюджетных инвестиций», 2017 АО «Казахстанский центр государственно-частного партнерства».
22. Постановление Правительства РК от 23 декабря 2017 года № 865 «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории РК на 2018 год».
23. Постановление Правительства РК от 12 декабря 2017 года № 827 Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан».

24. Постановление Правительства РК от 19 января 2012 года №130 «Об утверждении Типовых правил приема на обучение в организации, реализующие профессиональные учебные программы технического и профессионального образования».
25. Постановление Правительства РК от 28 февраля 2012 года № 264 «Об утверждении размеров квоты приема при поступлении на учебу в организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального, послесреднего и высшего образования.
26. Постановление Правительства РК от 12 марта 2012 года № 320 «Об утверждении размеров, источников, видов и Правил предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь».
27. Постановление Правительства РК от 15 августа 2017 года № 484 О внесении изменений и дополнений в постановление Правительства РК от 23 августа 2012 года № 1080 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования соответствующих уровней образования».
28. Постановление Правительства РК от 30 января 2008 года № 77. «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».
29. Постановление Правительства РК от 12 марта 2012 года № 320 «Об утверждении размеров, источников, видов и Правил предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь».
30. Перспективы образовательной политики Казахстан. Обзор в области образования. ОЭСР 2018.
31. Правила признания организаций, предоставляющих неформальное образование, и формирования перечня признанных организаций, предоставляющих неформальное образование, утверждены Приказом Министра образования и науки РК от 4 октября 2018 года № 537.
32. «Правила организации получения начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального образования осужденных к лишению свободы», утвержденные Приказом Министра внутренних дел РК от 18 августа 2014 года № 516.
33. Правила лицензирования и квалификационные требования, предъявляемых к образовательной деятельности. Постановление Правительства РК от 2 июня 2007 года N 452.
34. Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 - 2021 годы «Еңбек, утвержденная постановлением Правительства РК от 29 декабря 2016 года № 919.
35. Приказ МОН от 16 мая 2018 года № 210 «О внесении изменений и дополнения в приказ Министра образования и науки РК от 28 января 2015 года № 39 «Об утверждении видов и форм документов об образовании государственного образца и Правила их выдачи».
36. Приказ Министра образования и науки РК от 31 октября 2018 года № 604 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования всех уровней образования».
37. Приказ МОН от 7 августа 2017 года «Об утверждении стандарта государственной услуги «Предоставление бесплатного питания отдельным категориям граждан, а также лицам, находящимся под опекой (попечительством) и патронатом, обучающимся и воспитанникам организаций технического и профессионального, послесреднего и высшего образования»
38. Приказ Министра образования и науки РК от 30 января 2017 года № 35 «Об утверждении Правил организации подготовки кадров с техническим и профессиональным образованием и краткосрочного профессионального обучения».
39. Приказ МОН от 31 октября 2017 года № 553 «Об утверждении типовых учебных программ и типовых учебных планов по специальностям технического и профессионального образования».
40. Приказ Министра образования и науки РК от 28 сентября 2018 года № 508 «Об утверждении Правил признания результатов обучения, полученных взрослыми через неформальное образование, предоставляемое организациями, внесенными в перечень признанных организаций, предоставляющих неформальное образование».
41. Приказ Министра образования и науки РК от 14 февраля 2017 года № 66 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов специальных организаций образования».
Приказ Министра здравоохранения РК от 16 августа 2017 года № 611. «Санитарно-эпидемиологические требования к объектам образования».
42. Приказ Министра образования и науки РК от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и

условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего, образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, дополнительного образования и специальные учебные программы, и иных гражданских служащих в сфере образования и науки.

43. Приказ Министра образования и науки РК от 29 января 2008 года № 40, «Об утверждении Правил об исчислении заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета».

44. Приказ МОН РК от 12 октября 2018 года № 563 «О внесении изменения в приказ Министра образования и науки РК от 20 апреля 2011 года № 152 «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения».

45. Приказ МОН РК от 26.06.2018 года №305 «О внедрении прикладного бакалавриата в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего образования в режиме эксперимента».

46. Приказ Министра образования и науки РК от 18 марта 2008 года № 125, «Типовые правила проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования».

47. Приказ МОН РК от 15 июня 2015 года № 384. «Об утверждении типовых учебных планов и типовых учебных программ по специальностям ТипО».

48. Приказ Министра образования и науки РК от 21 февраля 2012 года № 57. «Об утверждении Правил конкурсного замещения руководителей государственных организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования и конкурсного назначения на должность руководителей государственных организаций образования, реализующих общеобразовательные учебные программы дошкольного, среднего образования и образовательные программы дополнительного образования».

49. Приказ МОН от 4 октября 2018 года № 531 «Об утверждении Правил признания аккредитационных органов, в т.ч. зарубежных, и формирования реестра признанных аккредитационных органов, аккредитованных организаций образования и образовательных программ».

50. Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 24 ноября 2014 года № 511. «Об утверждении Правил составления и представления бюджетной заявки».

51. Рамка мониторинга инклюзивного образования в РК, МОН, ИАЦ, 2017 год.

52. Стратегический план развития РК до 2025 года, утвержден Указом Президента РК от 15 февраля 2018 года № 636.

53. Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за III квартал 2018 года. Министерство труда и социальной защиты населения РК

54. Типовые правила приема на обучение в организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального образования, Приказ Министра образования и науки РК от 18 октября 2018 г., № 578.

55. Трудовой кодекс РК Кодекс РК от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Обязательные индикаторы исследования

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Индикатор 1. Количество организаций ТиПО по типу собственности и по территориальной принадлежности

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	820	802	817	824	821
Город	649	639	648	649	647
Село	171	163	169	175	174
Государственные	467	457	473	477	479
Негосударственные	353	345	345	347	342

Источник: НОБД

Индикатор 2. Количество студентов ТиПО по гендерным признакам и территориальной принадлежности

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	532 910	498 965	488 926	489 337	489 818
Мужчин	276 684	260 751	258 279	260 376	260 774
Женщин	256 226	238 214	230 647	228 961	229 044
Город	480 414	450 301	439 913	436 414	437 257
Село	52 496	48 664	49 013	52 923	52 561

Источник: КС МНЭ

Индикатор 3. Количество студентов ТиПО по профилям образования

Наименование профиля	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
0100000 Образование	86 734	84 885	77 755	76 060	74 882
0200000 Право	29 693	24 307	21 349	19 928	18 645
0300000 Медицина, фармацевтика	76 647	78 908	76 181	78 051	79 195
0400000 Искусство и культура	14 609	14 308	13 942	13 720	14 490
0500000 Сервис, экономика и управление	79 147	71 728	66 442	61 981	60 880
0600000 Метрология, стандартизация и сертификация	1 695	1 266	1 169	1 172	967
0700000 Геология, горнодобывающая промышленность и добыча полезных ископаемых	9 683	8 512	7 813	7 672	8 069
0800000 Нефтегазовое и химическое производство	16 154	15 344	12 915	11 171	9 501
0900000 Энергетика. Электроэнергетика	22 913	21 725	20 591	20 354	20 012
1000000 Металлургия и машиностроение	6 136	5 552	5 204	5 440	5 905
1100000 Транспорт (по отраслям)	29 641	29 396	28 615	28 189	28 634

1200000 Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт (по отраслям). Эксплуатация транспорта	64 424	61 616	57 972	58 436	61 094
1300000 Связь, телекоммуникации и информационные технологии. Электронная техника	57 839	51 670	47 090	43 120	41 513
1400000 Строительство и коммунальное хозяйство	29 638	28 467	28 386	28 839	28 714
1500000 Сельское хозяйство, ветеринария и экология	36 231	35 226	33 541	34 793	36 836

Источник: НОБД

Индикатор 4. Государственные расходы на ТиПО в рамках местного бюджета

	Затраты МБ на образование	Расходы на ТиПО из МБ, тыс.тг.	
	Всего	Всего	Доля расходов на ТиПО в затратах МБ
2016	4 203 262 355,3	98 840 766,0	2,35%
2017	4 613 266 000,0	106 286 635,6	2,30%
2018	4 720 271 900,0	127 998 326,9	2,7%

Источник: НОБД

Индикатор 5. Доля государственных расходов на ТиПО от ВВП, %

	2014 год	2015 год	2016 год
Расходы на ТиПО	0,2	0,2	0,2

Источник: НОБД

Индикатор 6. Доля финансирования ТиПО из государственного источника

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
	10%	10%	9%	10%	10%

Источник: НОБД

Индикатор 7. Общее количество населения

	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Всего	16 910 246	17 160 855	17 415 715	17 669 896	17 918 214
Мужчин	8 158 902	8 284 613	8 413 101	8 541 800	8 668 478
Женщин	8 751 344	8 876 242	9 002 614	9 128 096	9 249 736

Источник: КС МНЭ

Индикатор 8. Прирост населения

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего, человек	254 860	254 181	248 318	239 123	279 513
Процент прироста	1,62%	1,52%	1,55%	1,55%	1,55%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 9. ВВП-темпы роста

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Темпы роста ВВП	2,9%	2,3%	1,8%	4,0%	4,1%

Источник: сайт МНЭ

Индикатор 10. ВВП на одного занятого человека

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
ВВП на одного занятого	46918,3	47094,55	47299,27	47317,15	н/д

Источник: База данных индикаторов мирового развития Всемирного банка

Индикатор 11. ВРП на душу населения по регионам

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	9 месяцев 2018 г
Республика Казахстан	2 294,8	2 330,4	2 639,7	2 943,9	2 179,5
Акмолинская	1 427,9	1 513,9	1 818,2	2 060,7	1 454,0
Актюбинская	2 361,4	2 135,0	2 464,9	2 657,5	2 244,9
Алматинская	1 002,1	1 021,3	1 114,2	1 204,2	944,2
Атырауская	7 553,3	7 171,2	8 653,1	9 446,2	7 850,9
Западно-Казахстанская	3 170,4	2 699,6	3 179,8	3 547,0	3 083,3
Жамбылская	897,4	918,3	1 062,7	1 183,1	868,0
Карагандинская	2 110,6	2 248,9	2 682,6	3 050,3	2 291,8
Костанайская	1 583,1	1 561,7	1 727,0	2 036,8	1 585,3
Кызылординская	1 848,9	1 534,3	1 701,1	1 825,5	1 553,8
Мангистауская	4 049,6	3 443,0	3 880,6	5 025,6	3 554,0
Южно-Казахстанская	868,9	891,1	975,3	1 071,5	
Павлодарская	2 315,8	2 293,1	2 606,9	3 095,0	2 285,4
Северо-Казахстанская	1 386,6	1 467,2	1 621,0	1 935,9	1 474,0
Туркестанская					559,5
Восточно-Казахстанская	1 636,7	1 656,2	2 006,0	2 232,1	1 677,2
г.Нур-Султан	4 821,6	5 574,8	5 273,3	5 608,1	3 802,0
г.Алматы	5 021,0	5 439,6	6 138,5	6 505,7	4 133,7
г.Шымкент					1 366,9

Источник: КС МНЭ

Индикатор 12. Внутренняя и внешняя миграция по гендерным признакам

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Внутренняя миграция по всем потокам					
Прибытие	405 616	455 451	616 894	930 820	н/д
Мужчин	183 793	209 802	285 909	442 230	н/д
Женщин	221 823	245 649	330 985	488 590	н/д
Выбытие	405616	455451	616894	930820	н/д
Мужчин	183793	209802	285909	442230	н/д
Женщин	221823	245649	330985	488590	н/д
Внешняя миграция по всем потокам					
Прибытие	16 784	16 581	13 755	15 595	н/д
Мужчин	8 088	8 105	6 427	7 469	н/д
Женщин	8 696	8 476	7 328	8 126	н/д
Выбытие	28 946	30 047	34 900	37 725	н/д
Мужчин	13 151	13 474	15 894	17 301	н/д
Женщин	15 795	16 573	19 006	20 424	н/д

Источник: КС МНЭ

Индикатор 13. Валовая добавленная стоимость по основным отраслям экономики (сельское хозяйство, промышленность, сфера услуг)

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1 717 786 000 000,0	1 925 870 000 000,0	2 140 007 600 000,0	2 303 001 300 000,0
Промышленность и строительство	21419789600000	21408086000000	25197597400000	27695306800000
Сфера услуг	6 699 254 900 000,0	7 414 205 000 000,0	8 427 621 100 000,0	9 023 711 000 000,0
Прочее	10 908 590 800 000,0	12 236 762 900 000,0	13 894 256 300 000,0	15 573 041 900 000,0

Источник: КС МНЭ

Индикатор 14. Численность студентов казахской национальности, не являющихся гражданами РК, (чел.)

	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Количество студентов	925	659	568	716	722
Женщин	437	338	288	334	423
Мужчин	488	321	280	382	299

Источник: КС МНЭ

Индикатор 15. Доля студентов ТиПО, поступивших на базе основного среднего образования по гендерным признакам, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	57%	61%	61%	62%	62%
Мужчин	52%	56%	56%	57%	57%
Женщин	48%	44%	44%	43%	43%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 16. Доля студентов ТиПО, поступивших в ВУЗы, по гендерным признакам, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	9%	8%	9%	9%	10%
Мужчин	8%	8%	9%	9%	9%
Женщин	10%	8%	10%	9%	10%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 17. Доля студентов, обучающихся по дуальному обучению по территориальной принадлежности, %

Регион	Доля студентов, 2018 г.	Регион	Доля студентов, 2018 г.
Республика Казахстан	19,8	Костанайская	17,1
Акмолинская	21	Кызылординская	26,4
Актюбинская	20,4	Мангистауская	27,2
Атырауская	17,5	Павлодарская	38,1
Алматинская	17,5	СКО	37,5
ВКО	11,5	Туркестанская	17,9
ЗКО	24,9	г. Нур-Султан	15,1
Жамбылская	31,8	г. Алматы	6,9
Карагандинская	13,2	г. Шымкент	11,3

Информации о студентах, обучающихся по дуальному обучению по гендерным признакам нет данных

Источник: КС МНЭ

Индикатор 18. Занятость по основным отраслям экономики (сельское хозяйство, промышленность, услуги)

	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	2 073 557	1 605 128	1 362 943	1 385 530	1 318 971
Промышленность и строительство	1 699 117	1 768 677	1 773 186	1 766 257	1 704 443
Сфера услуг	4 797 974	5 136 269	5 297 184	5 401 589	5 561 739

Источник: КС МНЭ

Индикатор 19. Доля молодежи (возрастная группа 15-28 лет) в отношении общего числа экономически активного населения (в возрасте 16-58 женщины, 16-63 года мужчины), %

	2014	2015	2016	2017	2018
Рабочая сила	23%	22%	21%	20%	24%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 20. Уровень экономической активности по гендерным признакам (возрастная группа 15+), %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	72%	71%	71%	71%	71%
Мужчин	78%	77%	78%	78%	н/д
Женщин	66%	65%	65%	65%	н/д

Источник: КС МНЭ

Индикатор 21. Уровень экономической неактивности по гендерным признакам (возрастная группа 15+), %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	28%	29%	29%	29%	29%
Мужчин	22%	23%	22%	22%	н/д
Женщин	51%	54%	54%	54%	н/д

Источник: КС МНЭ

Индикатор 22. Уровень участия в рабочей силе, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	70,7	69,7	70	69,7	70

Источник: КС МНЭ

Индикатор 23. Уровень занятости к населению в возрасте 15 лет+, в том числе по гендерным признакам

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	67.1	66,1	66,5	66,3	н/д
Мужчин	73.4	72,6	73,2	72,9	н/д
Женщин	61.5	60.3	60.6	60.4	н/д

Источник: КС МНЭ

Индикатор 24. Уровень образования среди занятого населения (возрастная группа 15+), %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Высшее и незаконченное высшее	35%	37%	37%	39%	40%

Среднее профессиональное (специальное)	33%	33%	35%	37%	42%
Основное, среднее, общее, начальное	32%	30%	28%	24%	18%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 25. Уровень занятости по секторам (государственный, частный), %. Нет данных.

Индикатор 26. Занятое население по отраслям, (тыс человек)

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	8 510 074	8 433 313	8 553 376	8 585 153	8 709 742
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	1 605 128	1 362 943	1 385 530	1 318 971	1 226 735
Промышленность и строительство	1 768 677	1 773 186	1 766 257	1 704 443	1 740 001
Сфера услуг	5 136 269	5 297 184	5 401 589	5 561 739	5 743 006

Источник: КС МНЭ

Индикатор 27. Уровень безработицы по гендерным признакам и территориальной принадлежности (возр. группа 15+), %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	5	5,1	5	4,9	4,9
Город	5,2	5,1	5,1	4,9	4,9
Село	4,9	5,2	4,8	4,9	4,9
Мужчин	4,3	4,4	4,4	4,4	4,3
Женщин	5,8	5,9	5,5	5,4	5,4

Источник: КС МНЭ

Индикатор 28. Уровень долгосрочной безработицы по гендерным признакам

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
РК	2,4	2,5	2,3	2,2	2,2
Мужчин	1,8	1,8	1,7	1,7	н/д
Женщин	3	3,2	2,8	2,7	н/д

Источник: КС МНЭ

Индикатор 29. Уровень безработицы по уровню образования, %

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Общее среднее	5,7	6,1	5,0	4,9	4,1
ТиПО	6,9	7	7,2	7,8	8,1
Высшее	0,7	0,7	0,4	0,4	0,4

Источник: КС МНЭ

Индикатор 30. Уровень молодежной безработицы (в возрасте 15-28 лет) по гендерным признакам и территориальной принадлежности, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
РК	4,2	4,4	4,1	3,9	4,1
Мужчины	3,3	3,7	3,5	3,6	н/д
Женщины	4,5	4,8	4,2	4,0	н/д
Город	4,5	4,5	4,1	4,0	н/д

Село	3.2	3.8	3.5	3.5	н/д
------	-----	-----	-----	-----	-----

Источник: КС МНЭ

Индикатор 31. Неформально занятое население

	2015 год	2017
Неформально занятое население на предприятиях формального сектора	943 601	
Неформально занятое население на предприятиях неформального сектора	560 867	579 192

Источник: КС МНЭ

Индикатор 32. Нетрудоустроенные и необучающиеся граждане (NEET) (возрастная группа 15-28) по гендерным признакам и территориальной принадлежности

	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
РК	8,0	8,8	9,5	9,2	8,7
Мужчины	6,6	5,9	5,7	6,1	5,9
Женщины	9,5	11,7	11,2	12,3	11,5
Город	8,7	8,2	8,1	8,1	7,9
Село	7,2	9,4	9	10,7	9,8

Источник: КС МНЭ

Индикатор 33. Доля молодого населения (возрастная группа 15-28 лет) в отношении общего числа экономически активного населения (в возрасте 16-58 женщины, 16-63 года мужчины), %

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Численность экономически активного населения	8 961 965,00	8 887 555,00	8 998 843,00	9 027 432,00	9 163 000,00
Общая численность населения в возрасте 15 -28 лет	2 341 100	2 275 300	2 182 700	2 057 300	2 043 800
Доля молодого населения в отношении общего числа экономически активного населения	26%	26%	24%	23%	22%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 34. Коэффициент молодежной безработицы по гендерным признакам %

	2014	2015	2016	2017	2018
Всего	3,8	4,2	3,8	3,8	3,7
Мужчины	3,3	3,7	3,5	3,6	3,3
Женщины	4,5	4,8	4,2	4	4,1

Источник: КС МНЭ

Индикатор 35. Количество зарегистрированных соискателей вакансий, чел на 2019 год

Регион	Кол-во соискателей вакансий	Регион	Кол-во соискателей вакансий
Алматинская область	6317	Кызылординская область	5253
Акмолинская область	2869	Мангистауская область	10997
Актюбинская область	5505	Павлодарская область	4378
Атырауская область	5362	СКО	1820

ВКО	5036	Туркестанская область	17691
Жамбылская область	5211	Г. Нур-султан	5124
ЗКО	4455	Г. Алматы	4387
Карагандинская область	5698	Г. Шымкент	5275
Костанайская область	2998	ИТОГО:	98376

Источник: Электронная биржа труда

Индикатор 36. Переход от безработицы к трудоустройству по гендерным признакам. Нет данных.

Индикатор 37. Количество вакансий

2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
26692	22341	21894	22112	26456

Источник: КС МНЭ

Индикатор 38. Прогноз занятости по сферам, (тыс чел.)

	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Сфера услуг	5624	5687	5741	5792
Сельское хозяйство	1181	1133	1089	4050
Промышленность	1136	1138	1139	1140
Строительство	666	670	674	678

Источник: АО «ЦРТР»

Индикатор 39. Самостоятельно занятые работники по гендерным признакам

Регион	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
РК	2 620 965	2 400 370	2 138 425	2 210 541	2 099 222
Мужчины	1 373 438	1 255 629	1 182 282	1 212 331	1 127 339
Женщины	1 247 527	1 144 741	956 143	998 210	971 883

Источник: КС МНЭ

Индикатор 40. Обеспеченность общежитием студентов

	Кол-во учебных заведений ТиПО имеющих общежития	проектн. мощн.	Кол-во проживающих	Кол-во нуждающ. в общеж.	% обеспеченности
2014 г.	361	57 175	38 498	16 347	70,0%
2015 г.	н/д	н/д	44 610	16 320	73,2%
2016 г.	378	66 802	44 617	16729	72,8%
2017 г.	391	78 610	42 424	15 091	73,7%
2018 г.	439	85 818	46 312	17 087	73,0%

Источник: МОН

Индикатор 41. Доля социально-уязвимых групп населения, %. Нет данных.

Индикатор 42. Уровень бедности

	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
Всего населения	16 910 246	17 160 855	17 415 715	17 669 896	17 918 214

Общая численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума	47 938	40 141	45 204	45 777	73 318
Глубина бедности	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	0,7%
Острота бедности	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 43. Количество лиц с особыми образовательными потребностями, обучающихся в ТиПО

2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год
1004	986	929	1014	1624

Источник: КС МНЭ

Индикатор 44. Количество ИПР, обученных для работы с лицами с особыми образовательными потребностями

год	2018	2019
Количество ИПР	242	164

Источник: НАО «Холдинг «Кәсіпқор»

Индикатор 45. Количество лиц, обучившихся по программе ПЗиМП на 2017-2021 годы»

	Число лиц, обратившихся для участия	Число лиц, включенных в состав участников	из числа, включенных в состав участников			из числа включенных в состав участников (всего)		
			безработные	Самозанятые	учащиеся ТиПО	направленные (ТиПО, краткосрочные)	Бизнес-Бастау, кредитование, гарантированное)	трудоустроены
2017	595678	572863	403301	149078	20484	92330	23436	317397
2018	673533	628069	508736	119333	н.д.	29803	9641	101893

Источник: МТСЗН

Индикатор 46. Количество студентов, покинувших систему образования и обучения, на раннем этапе (по типу собственности)

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	66932	59702	51879	50586	47750
Государственная собственность	30534	27390	24177	24515	23246
Частная собственность	36 398	32 312	27 702	26 071	24 504

Источник: КС МНЭ

Индикатор 47. Количество выпускников ТиПО по гендерным признакам

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	172 538	165 946	149 046	146 562	144 080
Мужчин	88762	84282	76174	76397	76441
Женщин	83 776	81 664	72 872	70 165	67 639

Источник: КС МНЭ

Индикатор 48. Доля выпускников ТиПО получивших диплом с отличием, %

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Численность выпускников, получивших диплом с отличием	16 034	15 607	13 679	13 966	13 533
Количество выпускников	172538	165946	149046	146562	144080
Доля выпускников	9,3%	9,4%	9,2%	9,5%	9,4%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 49. Доля выпускников ТиПО, получивших разряд/квалификацию по уровням, %

Регион	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Численность выпускников, получивших разряд, всего	129 945	119 747	108 763	105 892	99 953
Количество выпускников	172538	165946	149046	146562	144080
Доля выпускников, получивших разряд, всего	75,3%	72,2%	73,0%	72,3%	69,4%
Доля выпускников, получивших разряд выше установленного	6,3%	7,0%	6,8%	6,7%	7,3%
Доля выпускников, получивших установленный разряд	92%	92%	92%	92%	91%
Доля выпускников, получивших ниже установленного	1,4%	1,2%	1,0%	1,0%	1,4%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 50. Численность инвалидов и обучающихся-сирот в ТиПО, (чел.)

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Старше 18 лет (мужчины)	486	408	411	457	414
Старше 18 лет (женщины)	329	315	323	292	322
До 18 лет (мужчины)	913	1 017	975	1 015	1 208
До 18 лет (женщины)	851	724	717	758	776
Студенты - сироты и ОБПР (мужчины)	4 446	4 208	4 243	4 014	3 680
Студенты - сироты и ОБПР (женщины)	4 144	3 522	3 358	3 022	2 862

Источник: КС МНЭ

Индикатор 51. Уровень трудоустройства выпускников ТиПО, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Доля трудоустроенных	58%	57%	59%	61%	61%
Доля поступивших в вузы	16%	14%	16%	15%	16%
Доля поступивших в колледжи	1,1%	0,8%	1,0%	1,0%	1,5%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 52. Уровень трудоустройства выпускников ВУЗов, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Уровень трудоустройства	79,6%	75,9%	78,4%	68,9%	н/д

Источник: аналитический отчет Центра Болонского процесса и академической мобильности

Индикатор 53. Выпускники ТиПО, продолжившие обучение в ВУЗах

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год

Республика Казахстан	15 545	13 355	13 715	13 321	13 997
----------------------	--------	--------	--------	--------	--------

Источник: КС МНЭ РК

Индикатор 54. Сведения о численности преподавателей и мастеров производственного обучения по типу собственности организации ТиПО, по гендерным признакам и по территориальной принадлежности

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего преподавателей	33 361	32 580	32 484	32 961	32 551
Государственный	21 841	21 681	21 629	21 892	21 909
Частный	11 520	10 899	10 855	11 069	10 642
Город	29 128	28 427	28 353	28 621	28 168
Село	4 233	4 153	4 131	4 340	4 383
Мужчины	8544	8385	8427	8710	8601
Женщины	24 817	24 195	24 057	24 251	23 950
Всего мастеров	5 634	5 537	5 643	5 978	6 005
Государственный	5 361	5 288	5 387	5 687	5 662
Частный	273	249	256	291	343
Город	3 889	3 813	3 896	4 074	4 063
Село	1 745	1 724	1 747	1 904	1 942
Мужчины	3086	3029	3158	3364	3365
Женщины	2 548	2 508	2 485	2 614	2 640

Источник: КС МНЭ

Индикатор 55. Соотношение студентов и ИПР организаций ТиПО по типу собственности и по территориальной принадлежности

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего	16	15	15	15	15
Государственная собственность	14	13	13	13	13
Частная собственность	20	20	19	19	20
Город	16	16	16	15	16
Село	12	12	12	12	12

Источник: КС МНЭ

Индикатор 56. Состав ИПР ТиПО по категориям, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Высшая	23%	23%	26%	24%	27%
Первая	20%	21%	21%	19%	20%
Вторая	25%	25%	22%	22%	21%
Без категории	33%	31%	31%	34%	32%

Источник: КС МНЭ

Индикатор 57. Состав ИПР ТиПО по гендерным признакам

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Всего преподавателей	33 361	32 580	32 484	32 961	32 551
Преподаватели женщины	24 817	24 195	24 057	24 251	23 950
Всего мастера	5 634	5 537	5 643	5 978	6 005
Мастера женщины	2 548	2 508	2 485	2 614	2 640
Всего ипр	38 995	38 117	38 127	38 939	38 556
Из них женщин	27 365	26 703	26 542	26 865	26 590

Источник: НОБД

Индикатор 58. Доля преподавателей специальных дисциплин и мастеров ПО, прошедших курсы повышения квалификации, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Республика Казахстан	47%	9%	18%	21%	22%

Источник: НОБД

Индикатор 59. Доля преподавателей специальных дисциплин и мастеров ПО, прошедших стажировки на базе предприятий, %

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Республика Казахстан	4%	3,5%	1,4%	1,0%	1,2%

Источник: НОБД

Индикатор 60. Аккредитованные организации ТиПО по типу собственности

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Государственные	5	6	13	38	103
Частные	4	1	6	18	15
Всего	9	7	19	56	118

Источник: Центр Болонского процесса и Академической мобильности

Индикатор 61. Расходы на одного студента, в местной валюте

	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
В среднем по РК	355,2	316	332,3	381,1	362

Источник: НОБД

Индикатор 62. Государственные расходы на образование (как % от ВВП или % от общих государственных расходов), %

	2016 год	2017 год	2018 год
Объем расходов на образование, млрд тенге	1669,4	1843,2	1948,5
Доля расходов на образование от бюджета	17,70%	15,90%	19,30%
Доля расходов на образование от ВВП	3,70%	3,47%	3,50%

Источник: КС МНЭ

