

# КАЗАХСТАН

## УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ПОО СТРАНОВОЙ ОБЗОР 2021



### 1. ВВЕДЕНИЕ

Долгосрочная стратегия развития Казахстана направлена на повышение качества жизни населения, Казахстан ставит перед собой цель к 2050 году войти в список 30 наиболее развитых стран мира. Для этого была разработана всеобъемлющая «Стратегия развития до 2050 года», которая включает семь долгосрочных приоритетных задач. Знания и навыки составляют основу современной системы образования, и развитие человеческого капитала является одним из главных компонентов принятой стратегии. Среди других более амбициозных целей были обозначены увеличение вдвое числа высококвалифицированных выпускников и повышение уровня образования взрослого населения.

В период с мая по ноябрь 2020 года в Казахстане было проведено исследование с использованием инструмента ЕФО-инвентаря для анализа ресурсов управления в сфере профессионального образования и обучения (далее – ПОО) и методологии оценки для понимания эффективности в области управления ПОО и его финансирования. В процессе самооценки участвовала 21 заинтересованная сторона, в том числе министерства, государственные консультативные органы по ПОО, работодатели, профсоюзы и учреждения

ПОО. Было выделено 65 ключевых показателей, по которым проводился анализ и самооценка семи основных функций управления в области ПОО: разработка и реализация общей политики, включая стратегические инструменты политики; обеспечение нормативно-правовой базы, управление сетью поставщиков услуг в области ПОО и профессиональных навыков; согласование и координация финансирования; управление государственно-частным партнерством (ГЧП) в области развития ПОО и профессиональных навыков; контроль, оценка и анализ политик в отношении ПОО и профессиональных навыков, включая научные исследования и разработки; управление информационными системами, в том числе предоставление данных и статистики<sup>1</sup>.

Эти ключевые характеристики страны отражают общую картину управления ПОО в Казахстане, основанную на заключении, полученном с помощью ЕФО-инвентаря, инструмента для анализа ресурсов управления в сфере ПОО.

<sup>1</sup> Результаты оценки по 65 ключевым показателям управления представлены в сводных результатах самооценки управления ПОО в Казахстане: Отчет по оценке, 2020 г., ЕФО

### ПОЛОЖЕНИЕ В СТРАНЕ

Общую основу для регионального взаимодействия составляет стратегия ЕС в отношениях со странами Центральной Азии. Стратегия, ориентированная на устойчивость и процветание, должна (помимо других приоритетов) способствовать переходу Казахстана к «зеленой» экономике и диверсификации его экономики. В 2020 году ЕС и Казахстан подписали Соглашение о расширенном партнерстве и сотрудничестве, в том числе в области образования и профессиональной подготовки.

В течение последних десяти лет в Казахстане наблюдался бурный экономический рост, на который сильно повлияли цены на нефть и газ. В 2019 году рост ВВП составил 4,5%. Страна стремится диверсифицировать свою экономику, чтобы уменьшить существующую чрезмерную зависимость от экспорта сырья и энергоресурсов. В 2018 г. наблюдался высокий уровень деловой активности – 70%, высокий уровень занятости – 66,6% и низкий уровень безработицы – 5% (уровень безработицы среди молодежи составлял всего 3,7%). Хотя население страны растет, оно также стареет, поскольку доля молодежной когорты сокращается.

Стратегия социально-экономического развития страны «Казахстан 2050» предусматривает привлечение в страну инвестиций и повышение конкурентоспособности Казахстана на новых рынках. Основу для дальнейших реформ системы ПОО в стране, определяющих направление ее развития, составляют Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020–2025 годы, Стратегический план развития Республики Казахстан (РК) до 2025 года и Государственная программа индустриально-инновационного развития РК на 2020–2025 годы.



## 2. ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

Отраслевые министерства, в том числе Министерство образования и науки (МОН), разрабатывают государственные политики и стратегии по отдельным секторам. Ключевым программным документом в области образования и науки и ПОО является Государственная программа развития образования и науки на 2020–2025 годы (предыдущая программа была рассчитана на 2016–2019 годы). Государство играет ключевую роль в формировании политики в области ПОО. Большинство инициатив исходят от министерства, а не от местных учреждений, таких, как колледжи и региональные государственные ведомства ПОО. Важнейшие вопросы ПОО обсуждаются МОН совместно с различными заинтересованными сторонами, но часто только на уровне министерства.

Общую политику и инициативы координирует МОН<sup>2</sup>. Министерство труда и социальной защиты населения играет незначительную роль в развитии ПОО, но играет ключевую роль в развитии национальной системы квалификации и навыков, а также в анализе рынка труда. Кроме того, отраслевая Государственная программа развития продуктивной занятости Министерства труда включает ряд аспектов развития ПОО (например, краткосрочные курсы ПОО для безработных, модернизацию центров профессионального мастерства).

Министерство труда и социальной защиты населения играет ведущую роль в разработке национальной политики, связанной с активизацией профессиональных навыков на основе активных политик на рынке труда. Политика в отношении краткосрочных курсов профессиональной подготовки и профессиональной ориентации для взрослого населения находится в ведении Министерства труда и социальной защиты населения. Центр развития трудовых ресурсов (ЦРТР), находящийся в управлении Министерства

труда и социальной защиты населения, обеспечивает информационно-аналитическую поддержку государственной политики регулирования рынка труда и осуществления активных мер по содействию занятости, методологическую поддержку местных служб и центров занятости населения<sup>3</sup>.

Министерство финансов (МФ) отвечает за финансирование национальных государственных программ и утверждение ежегодных бюджетов, связанных с политикой в области образования и повышения квалификации. Наряду с осуществлением политики поддержки промышленного развития Министерство национальной экономики (МНЭ) координирует разработку государственного бюджета и осуществляет надзор за координацией и мониторингом национальных государственных программ<sup>4</sup>.

3 Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане. Оценка и рекомендации. 2021 г., ОЭСР

4 Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане. Оценка и

2 Механизмы управления в области профессионально-технического образования в странах-партнерах ЕФО. Аналитический обзор за 2012–2017 гг. ЕФО, 2019 г.

### методологии

Инструмент ЕФО-инвентарь для анализа ресурсов управления в сфере ПОО 4.0 является уникальным инструментом для оценки готовности образовательных учреждений добиваться выполнения приоритетных задач политики в сфере ПОО и профессиональных навыков. В 2020 году анализ был проведен в 5 странах-партнерах ЕФО – Албании, Иордании, Казахстане, Молдове и Узбекистане. Основное внимание в рамках этого мероприятия уделяется набору из 65 показателей управления, с помощью которых измеряется прогресс в реализации области общей политики, управления и финансирования ПОО. Основные цели заключаются в следующем: отслеживание аналитических и оперативных мероприятий, проводимых ЕФО для эффективного многоуровневого управления ПОО; представление аналитической информации и полной картины управления в области ПОО в дополнение к выводам и анализу политики, представленным ЕФО в рамках Туринского процесса; регулярные обновления и мониторинг функций управления и механизмов в области ПОО, используемых для общего планирования, управления и финансирования в сфере ПОО и т.д.

Региональные отделы образования представляют собой государственные органы Республики Казахстан, которые контролируют местные исполнительные органы, реализующие государственную политику в области образования. К их обязанностям относятся дошкольное образование, общее среднее образование, профессиональное и техническое образование, подготовка детей по специальным образовательным программам, подготовка одаренных детей в специализированных учебных заведениях и ПОО<sup>5</sup>. Каждые 3–5 лет принимается Государственная программа развития образования и науки, включающая раздел, посвященный ПОО. Однако данный раздел направлен на решение среднесрочных задач, связанных с текущими проблемами, а не на разработку долгосрочной концепции развития ПОО. Нынешние цели и задачи не предполагают установления тесной связи между предложением и спросом на квалифицированных работников, в том числе в рамках повышения квалификации для экономики и принципов непрерывного обучения.

В секторе ПОО нет долгосрочной стратегии, ему отводится лишь незначительная роль в общей системе образования. Однако недавние инициативы МОН привели к тому, что политика в области ПОО была

переориентирована на образовательную и финансовую автономию. С помощью набора показателей инструмента ЕФО-инвентаря для анализа ресурсов управления в сфере ПОО была проведена оценка качества диалога по вопросам политики. Полученные результаты подтвердили наличие процессов развития. Тем не менее, необходимо наладить более простое и эффективное обсуждение политики с участием работодателей и государственных органов из других секторов. Это подтверждено результатами самооценки: 75% экспертов/специалистов и 71% руководителей департаментов подтверждают, что национальная политика по развитию системы ПОО в Казахстане рассчитана на несколько лет. Однако более половины директоров не согласны с этим. (Показатель А4, см. рис. 1.)

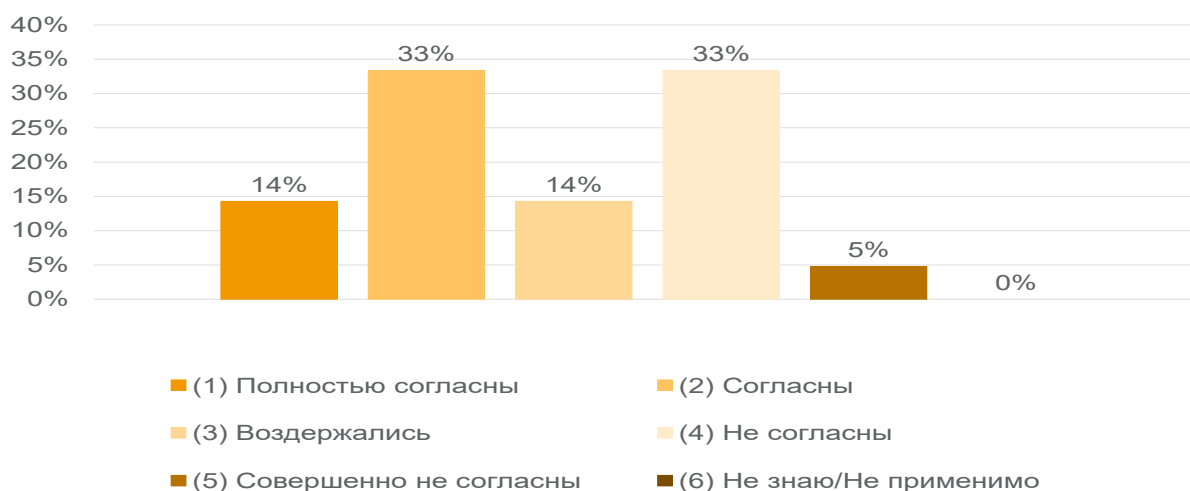
По мнению ОЭСР, Казахстан может улучшить участие заинтересованных сторон на протяжении всего цикла политики, как в разработке, так и в осуществлении политики. Разработчикам политики в области профессиональной подготовки из министерств необходимо переориентироваться на понимание роли всех заинтересованных сторон и оптимальных путей взаимодействия с ними. Их необходимо рассматривать как вклад в повышение интереса общества к данному вопросу<sup>6</sup>.

рекомендации. 2020 г., ОЭСР

5 Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319 (с изменениями от 7.7.2020)

6 Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане. Оценка и рекомендации. 2020 г., ОЭСР

**РИСУНОК 1. ПОКАЗАТЕЛЬ А4 «НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАССЧИТАНА НА НЕСКОЛЬКО ЛЕТ»**





### 3. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ И ПРАВОВЫЕ РАМКИ

В Законе Республики Казахстан «Об образовании» (№319 от 27 июля 2007 года) говорится, что МОН управляет качеством образования, гарантирует методическое и методологическое обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг, разрабатывает и утверждает обязательные государственные стандарты для всех уровней образования, утверждает квалификацию, необходимую для образовательной деятельности, и определяет список документов, необходимых для проверки соответствия.

Департамент технического и профессионального образования МОН отвечает за реализацию единой государственной политики в этой области, включая правовое регулирование, обеспечение качества, квалификации инструкторов, равный доступ к ПОО и стратегическое планирование. Кроме того, государственная организация «Talar» (предыдущее название – Kasipkor) оказывает МОН помощь в сборе и распространении передового опыта в области ПОО, создании и обновлении материалов, используемых в ПОО, а также в мониторинге и анализе прогресса в реализации политики и реформ в области ПОО<sup>7</sup>. Информационно-аналитический центр (ИЦ), работающий в секторе образования, включая ПОО, оказывает поддержку функциям мониторинга, а также ведет базу данных в области образования.

Департаменты образования реализуют государственную политику в области образования и осуществляют материально-техническое обеспечение государственных колледжей, реализующих образовательные программы ПОО. Они подчиняются местным исполнительным органам власти и получают финансирование из местного бюджета. Местные отделы ПОО имеют ограниченный штат сотрудников (3–6 человек). В то же время существуют учебные центры, которые оказывают методологическую поддержку колледжам в каждом регионе<sup>8</sup>. Отделения ПОО при департаментах образования на региональном уровне отвечают за соответствие региональной системы

ПОО государственным требованиям и потребностям социально-экономического развития региона.

Одним из важнейших инструментов сотрудничества между департаментами является Национальный совет общественного доверия (НСОД), созданный в 2019 году в качестве консультативного органа при Президенте Республики Казахстан. Помимо выполнения других функций, НСОД разрабатывает предложения и рекомендации по государственной политике в области развития человеческого капитала. Например, вопросы модернизации ПОО обсуждались совместно с Президентом и представителями всех ключевых министерств на третьем совещании НСОД в мае 2020 года<sup>9</sup>.

Заинтересованные стороны, представляющие негосударственные структуры, такие как Национальная палата предпринимателей «Атамекен» с ее региональными палатами и ассоциациями работодателей, формируют политику в области ПОО на различных уровнях<sup>10</sup>. Работодатели принимают участие в разработке учебных программ, оценке выпускников колледжей и выделении государственных грантов студентам, участвующим в региональных советах по ПОО. В то же время Национальная палата предпринимателей «Атамекен» усилила свою роль в формировании и реализации политики в области ПОО. Она представляет интересы работодателей в рамках законодательного процесса.

Роль социальных партнеров, в том числе на отраслевом уровне в отдельных секторах, в последние годы возрастает, чему способствуют изменения в Национальной системе квалификации (НСК), профессиональных стандартах и соответствующей системе независимой сертификации отраслевых центров сертификации ассоциаций работодателей.

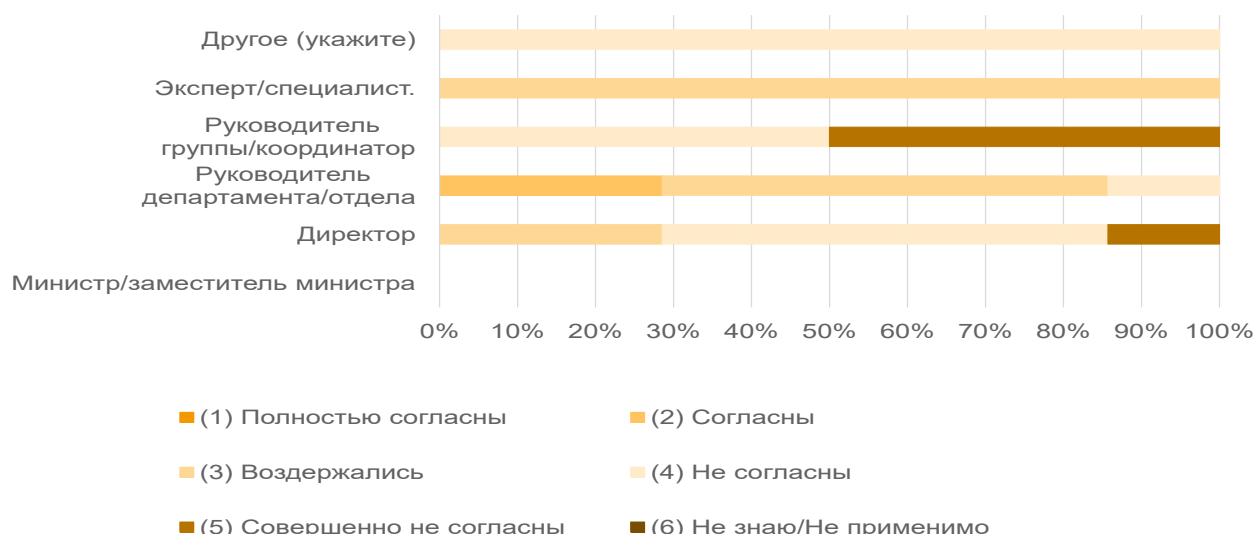
7 Talap, NCJSC, <http://kasipkor.kz>

8 Отчет по Туринскому процессу. ЕФО, 2019 г.

9 Инвентарь для анализа ресурсов управления в сфере ПОО и навыков 4.0. Доклад о результатах оценки: Казахстан. ЕФО, 2020 г. (не опубликован)

10 Механизмы управления в области профессионально-технического образования в странах-партнерах ЕФО. Аналитический обзор за 2012–2017 гг. ЕФО, 2019 г.

РИСУНОК 2. ПОКАЗАТЕЛЬ В1 «ПРАВОВАЯ ОСНОВА В СФЕРЕ ПОО НАПРАВЛЕНА НА УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОЖИДАНИЙ КАК ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ КАК ГОСУДАРСТВЕННЫЙ, ТАК И ЧАСТНЫЙ СЕКТОРЫ, А ТАКЖЕ ДРУГИХ ГРУПП ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН»



В 2012 году было создано 14 отраслевых советов для управления эффективным механизмом развития социального партнерства, разработки предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений и создания отраслевой системы квалификации. Однако советы не играют существенной роли в формировании политики в области ПОО из-за отсутствия систематической работы или стандартной методологии, кроме того, члены совета не имеют четкого представления о своих задачах, им не хватает экспертных знаний<sup>11</sup>.

Несмотря на внедрение эффективных инструментов ПОО, таких как модульные образовательные программы, кредитное обучение, неформальное образование и автономные образовательные организации, нормативная и методологическая основа для внедрения системы ПОО нуждается в дальнейшем совершенствовании<sup>12</sup>.

В 2016 году Национальный совет по ПОО

прекратил свою деятельность в связи с реформами в области разработки политики. Таким образом, отсутствует совещательно-консультативный орган для координации деятельности заинтересованных сторон в области ПОО в процессе принятия решений.

В инструменте-инвентаре ЕФО для анализа ресурсов управления в сфере ПОО 4.0 оценивается качество законодательства и нормативно-правовой базы. Как показывают результаты самооценки, большинство заинтересованных сторон отметили, что нормативно-правовая база существует, однако некоторые формулировки являются расплывчатыми; существуют противоречия и имеют место частые изменения. В то же время в рамках проводимых реформ поправки вносятся в течение длительного периода времени. Кроме того, правовой принцип «Запрещено все, что не разрешено законом», применяется и в отношении участников ПОО. По мнению заинтересованных сторон, специалисты и эксперты в том или ином секторе, в том числе ответственные за юридическую «чистоту» документов, настолько глубоко углубляются в тему, что нормативные акты становятся непонятными другим участникам процесса. Кроме того, более 43% заинтересованных сторон (половина руководителей групп/координаторов и

11 Результаты самооценки на основе институциональных и правовых показателей представлены в документе «Инструмент-инвентарь для анализа ресурсов управления в сфере ПОО и навыков 4.0». Доклад о результатах оценки: Казахстан. ЕФО, 2020 г. (не опубликован)

12 Более подробную информацию см. в документе «Инструмент-инвентарь для анализа ресурсов управления в сфере ПОО и навыков 4.0». Доклад о результатах оценки: Казахстан. ЕФО, 2020 г. (не опубликован)



более половины директоров) считают, что правовая основа ПОО не отвечает ожиданиям заинтересованных сторон, представляющих как государственные, так и частные структуры. (Показатель В1, см. рис. 2).

#### 4. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Колледжи ПОО в Казахстане имеют два основных источника финансирования: государственный бюджет и частное финансирование.

Государственный бюджет делится на республиканский и местный уровни. Колледжи финансируются как из республиканского, так и из местного бюджета. Государственное финансирование направляется на реализацию государственных программ и новых инициатив в области ПОО. Из местного бюджета выделяются средства для покрытия ежедневных расходов государственных колледжей, включая капитальный и текущий ремонт, оборудование, заработную плату инструкторам, управленческому персоналу и т.д.

Частный источник финансирования ПОО пополняется за счет средств, полученных за коммерческое обучение и другие платные образовательные услуги (конференции, семинары и краткосрочные курсы).

Финансирование из местного государственного бюджета осуществляется в виде «государственного заказа», оплачиваемого за каждого студента. Поэтому при удовлетворении своих финансовых потребностей государственные учебные заведения ПОО зависят от государственного заказа. Размещение государственного заказа зависит от различных критериев: спроса на рынке труда, показателей качества, показателя трудоустройства выпускников и других. Однако неправильное прогнозирование и планирование спроса на рынке труда приводит к неэффективному распределению государственного бюджета и финансированию подготовки специалистов, на которых отсутствует спрос<sup>13</sup>.

С 2020 года в целях повышения качества и конкурентоспособности образовательных учреждений и независимости колледжей

в расходовании бюджетных средств в организациях ПОО внедряется система нормативного подушевого финансирования. Преимущество подушевого финансирования заключается в том, что при этом становится понятной стоимость обучения.

Запущенный в 2019 году проект «Жас Маман» направлен на создание эффекта масштаба за счет сосредоточения ресурсов в центрах передового опыта. Колледжи, выбранные в качестве центров профессиональной подготовки, должны стать основным звеном в реализации и совершенствовании ПОО, включая развитие движения WorldSkills в учебно-тренировочных лагерях, подготовку учителей и руководителей, предоставление оборудования и мастерских, институциональное развитие и т.д. Этот проект является одним из крупнейших за последние два десятилетия для развития системы ПОО и сети колледжей. В проекте участвуют около 180 колледжей ПОО и 20 высших учебных заведений.

В обзоре ЕФО подчеркивается, что правительство Казахстана рассматривает государственно-частное партнерство как эффективный и заслуживающий доверия механизм делегирования ответственности за реализацию политики частному сектору. Казахстан также создал в рамках MNE Центр поддержки проектов ГЧП<sup>14</sup>. В последние годы правительство инициировало несколько проектов ГЧП, таких, как перевод колледжей в доверительное управление крупными предприятиями, включая руководство строительством общежитий для колледжей и университетов. Однако, согласно опросу, проведенному ЕФО, работодатели считают, что для этого пока не существует действующей модели ГЧП<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Более подробная информация приведена в документе «Политика развития человеческого капитала в Казахстане, оценка ЕФО Туринского процесса, Казахстан, 2020»

<sup>14</sup> Государственно-частное партнерство для развития профессиональных навыков. ЕФО, 2020 г.

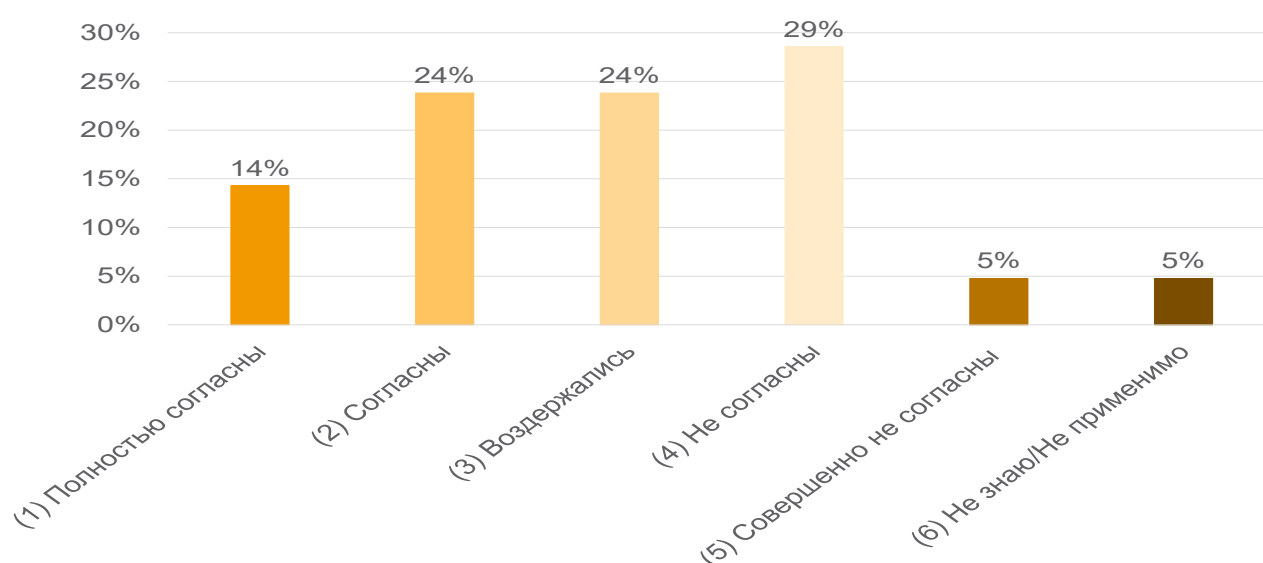
<sup>15</sup> Результаты самооценки финансового обеспечения приведены в документе «Инструмент-инвентарь для анализа ресурсов управления в сфере ПОО и навыков 4.0». Доклад о результатах оценки: Казахстан. ЕФО, 2020 г. (не опубликован)

Недавно организации ПОО получили автономию в принятии финансовых и образовательных решений. Обновленный Государственный общеобязательный стандарт образования (ГОСО) уже имеет определенную степень академической независимости. Например, колледжи могут самостоятельно менять до 60–80% содержания образовательных программ. Однако финансовая автономия государственных колледжей ограничивается их юридическо-правовой формой, когда они не могут получить дополнительный доход на развитие самого колледжа.

В то же время крупные частные предприятия заинтересованы в сотрудничестве. В Казахстане существует много отраслевых ассоциаций работодателей, которые участвуют в горизонтальных и вертикальных дискуссиях по вопросам подготовки кадров. Они связаны, например, с демонстрационным экзаменом, совершенствованием классификации профессий, профессиональных стандартов и модульных образовательных программ.

Около половины из 800 учреждений ПОО в стране финансируются государством. Тем не менее, местные и региональные законы о предпринимательской деятельности часто ограничивают их возможности зарабатывать деньги, которые можно было бы направить на поддержку дополнительных услуг, что ставит их в невыгодное положение по сравнению с частными колледжами. Однако правило подушевого финансирования должно повысить конкурентоспособность и независимость при расходовании бюджетных средств. Реформы, проведенные в 2020 году, также позволяют государственным колледжам адаптировать до 60% своего обучения к потребностям рынка труда и до 80% для программ среднего специального образования, осуществляемых в партнерстве с местными предприятиями.

**FIGURE 3: Indicator E5' social partners' & employers' cooperation with VET Schools is structured and effective, for instance, for having sound work-based learning policies and practices**





## 5. ФУНКЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА И КОНТРОЛЯ

Одним из ключевых элементов любой системы обеспечения качества ПОО<sup>16</sup> является роль, которую играют работодатели. В Казахстане расширяется партнерство между работодателями и организациями ПОО. Подобное сотрудничество не ограничивается организацией стажировок или последующим трудоустройством выпускников; ситуация на рынке труда требует от учебных заведений быстрого реагирования на изменяющиеся потребности. Таким образом, необходимо систематически контролировать спрос на определенные профессиональные навыки и корректировать образовательную программу с учетом изменений в наборе квалификаций. Результаты самооценки свидетельствуют о том, что сотрудничество между социальными партнерами и работодателями и учреждениями системы ПОО является эффективным (так его оценивают 38%), хотя 34% респондентов считают его неэффективным (показатель Е5). См. рис. 3). 57% считают, что социальный диалог играет эффективную роль на национальном и отраслевом уровнях в формировании и осуществлении образовательной политики в отношении ПОО. Этот вывод заслуживает дальнейшего внимания, поскольку существуют различия между секторами, которые имеют ключевое значение для экономики Казахстана, в то время как в секторах, где имеются компании малого и среднего бизнеса, ситуация может оказаться еще более сложной.

Утвержденная в 2017 году система государственного планирования управляет этапами разработки, внедрения, мониторинга, оценки и контроля жизненно важных государственных стратегических документов.

Большинство государственных программ развития, дорожных карт, планов действий

и проектов в секторе ПОО состоят из качественных целевых показателей, которые должны быть достигнуты за определенный период времени. Контроль выполнения государственных программ, например Государственной программы развития образования и науки, осуществляется один раз в конце года. Ближе к этому периоду организации, указанные в программном документе как ответственные за осуществление и результаты, собирают данные от других участников процесса. Например, местные органы власти отвечают за предоставление МОН данных о количестве выпускников, трудоустроенных в течение шести месяцев после окончания учебного заведения. Колледжи собирают такие данные из Государственного центра по выплате пенсий и предлагают их местным отделениям ПОО.

Оценка проводится каждые три года и после завершения программы. Результаты оценки направляются правительству, где они обсуждаются с парламентариями и представителями общественных советов. После этого результаты направляются в Администрацию Президента.

Представление информации о целевых показателях и результатах разработанных государственных программ и дорожных карт является важнейшей задачей для казахстанской системы ПОО. Отсутствует согласование целей при переходе от одной программы к другой. Ответственные стороны не располагают достаточным временем для анализа результатов и сравнения их с исходными данными. После завершения одной программы необходимо разработать еще одну программу на следующий период с другими целевыми показателями.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Более подробная информация приведена в документе «Политика развития человеческого капитала в Казахстане, оценка ЕФО Туринского процесса, Казахстан, 2020»

<sup>17</sup> Более подробную информацию см. в документе «Инструмент-инвентарь для анализа ресурсов управления в сфере ПОО и навыков 4.0». Доклад о результатах оценки: Казахстан. ЕФО, 2020 г. (не опубликован)

## 6. ОРИЕНТИРЫ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ ПОЛИТИКИ

Основные идеи политики для дальнейшего развития в этом направлении::

### РАЗРАБОТКА ПОЛИТИКИ И УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ПОО

1. Разработка долгосрочной стратегии в области ПОО на основе качественных показателей, направленных на повышение качества и чуткое реагирование на запросы рынка труда и общества;
2. Расширение участия заинтересованных сторон в процессе управления учебным процессом, в том числе на основе взаимовыгодного государственно-частного партнерства;
3. Привлечение Национальный совета по ПОО в качестве консультативного органа на всех уровнях разработки политики в отношении ПОО, обеспечение для него возможности эффективно исполнять свою роль и обязанности в области управления ПОО.

### ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Изменение нормативно-правовой базы для повышения финансовой самостоятельности поставщиков услуг ПОО и предоставление им возможности получать доход;
2. Расширение возможностей руководителей и подготовка их к работе с партнерами из деловых кругов, разработке и использованию эффективных инструментов и мероприятий в рамках определенной образовательной и финансовой автономии;

3. Дальнейшее развитие системы кредитного обучения в соответствии с принципом непрерывного обучения;
4. Пересмотр и совершенствование методологии подушевого финансирования для эффективного распределения государственных заказов на ПОО.

### ФУНКЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА И КОНТРОЛЯ

1. Налаживание межведомственной и многоуровневой кооперации в целях совершенствования национальной системы оценки, сертификации и обеспечения качества в области ПОО;
2. Создание центров профессиональной подготовки в качестве точек роста для новых инициатив и других учреждений в области ПОО для обеспечения максимального качества предоставляемых образовательных услуг;
3. Цифровизация бизнес-процессов управления и процедур сбора данных в области ПОО для поддержки функции мониторинга;
4. Совершенствование аналитической и качественной оценки развития для отслеживания направлений развития политик в области ПОО.







## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Отчет по Туринскому процессу в Казахстане, 2019. ЕФО. Предоставлено «Talar» NCJSC.
2. Политика развития человеческого капитала в Казахстане, оценка ЕФО Туринского процесса, Казахстан, 2020, Михайло Милованович, ЕФО
3. Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане. Оценка и рекомендации. 2021 г., ОЭСР <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-kazakhstan-39629b47-en.htm#:~:text=This%20report%2C%20OECD%20Skills%20Strategy,information%20system%2C%20and%20strengthen%20the>
4. Обновление статьи по региональной стратегии ЕФО 2020: Центральная Азия, ЕФО
5. Государственно-частное партнерство для развития навыков, ЕФО. 2020 г.
6. Методология ЕФО для анализа ресурсов управления в сфере ПОО (внутренний рабочий документ, июль 2020 г.)
7. Инструмент ЕФО Галвина-Пападакиса для сбора данных 4.0 – неопубликованные механизмы управления в области ПОО в странах-партнерах ЕФО, аналитический обзор, 2012–2017 гг. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/governance-arrangements-vocational-education-and-training>
8. 8. Галвин Аррибас, Х. М. (2020 г.). Новые методологические подходы к анализу механизмов управления и финансирования профессионально-технического образования (ПОО) и систем профессиональной подготовки: Инструмент сбора данных 4.0 для упрощения процессов самооценки. HAPSc Policy Briefs Series, 1(2), 176–187. [doi:https://doi.org/10.12681/hapscpbs.26495](https://doi.org/10.12681/hapscpbs.26495)