



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ДАЙДЖЕСТ № 2

Материалы Республиканского августовского
педагогического совещания работников
системы ТиПО

Панельная сессия
**«ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ ЧЕТВЕРТОЙ
ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ:
ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА»**

Астана, 2018 г.

Содержание

Введение	2
«Состояние и перспективы ТиПО» <i>Оспанова Насымжан Жамбековна, Директор Департамента технического и профессионального образования МОН РК</i>	3
«Пути обновления содержания ТиПО в современных условиях» <i>Аршабеков Нурғали Рахымғалиевич, Председатель Правления НАО «Холдинг «Кәсіпқор»</i>	10
«Инновационные подходы к разработке образовательных программ с учетом потребностей рынка труда» <i>Акимбаева Гульнар Майтановна, руководитель группы проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест»</i>	14
«Коллаборативная среда для инженерно-педагогических работников технического и профессионального образования в рамках обновления содержания образования» <i>Анаятова Ирина Викторовна, заместитель директора по УМО колледжа индустрии туризма и гостеприимства</i>	20
«WorldSkills как инструмент повышения качества технического и профессионального образования» <i>Доцанова Алма Ирғибаевна, директор КГКП «Костанайский политехнический высший колледж», председатель технического комитета Генеральной ассамблеи</i>	23
«Подготовка будущих педагогов в ТиПО в контексте обновления содержания образования» <i>Дуанабаева Биби Чаимкуловна, директор ГККП «Алматинский государственный гуманитарно-педагогический колледж № 2»</i>	33
«Состояние молодежной среды Казахстана (результаты социологического исследования)» <i>Ашимханова Дана Езилхановна, начальник научно-методологического управления НИЦ «Молодежь»</i>	34
«Эффективное управление организацией ТиПО» <i>Жекебаев Дулат Шайкеноұлы, заместитель руководителя Управления образования г. Астаны</i>	43
«Развитие человеческого капитала – основа модернизации» <i>Ордабаев Олжас Темирбекович, управляющий директор-директор Департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»</i>	49
«Центры компетенций - прогрессивная форма организации инновационной деятельности учебных заведений ТиПО» <i>Сарпеков Азат Толкынович, директор КГКП «Электротехнический колледж»</i>	50
«Содействие в профессиональной подготовке кадров - основной индикатор социальной ответственности бизнеса» <i>Ахмурзина Ляззат Жексембаевна, исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации KAZENERGY</i>	55
«Современная система наставничества на предприятиях ТОО «Корпорация Казахмыс» в рамках дуального обучения» <i>Сыздыкова Айгүль Шаяхметовна, директор ЧУ «Политехнический колледж корпорации «Казахмыс»</i>	60
«Совершенствование системы управления в организациях ТиПО с использованием автоматизированных информационных систем» <i>Ануаров Бексултанкожа Адикахарович, руководитель ИТ студии «Everest Technology»</i>	65
«Разработка цифровых образовательных ресурсов» <i>Сыздық Айгерім Муратовна, преподаватель специальных дисциплин Карагандинского высшего политехнического колледжа</i>	70
«Использование программы «1С: Колледж» - комплексной системы для управления организацией ТиПО» <i>Хайруллаев Ринат Аскерович, заведующий отделом АО «Актюбинский политехнический колледж»</i>	81
Приложение 1 «Программа августовского совещания»	93
Приложение 2 «Рекомендации к панельной сессии»	97
Приложение 3 «Инструктивно-методические письмо»	99

Введение

В рамках Республиканского августовского педагогического совещания работников образования Республики Казахстан «Человеческий капитал в условиях четвертой промышленной революции» НАО «Холдинг «Кәсіпқор» совместно с Департаментом технического и профессионального образования МОН РК 16 августа 2018 года провел панельную сессию педагогических работников организаций технического и профессионального образования по теме: «Подготовка кадров для четвертой промышленной революции: вызовы XXI века»

В работе панельной сессии приняли участие работники Департамента ТиПО МОН РК, руководители отделов ТиПО управлений образования регионов, подведомственных организаций МОН РК, представители НАО «Холдинг «Кәсіпқор», председатели региональных советов директоров учебных заведений ТиПО, руководители колледжей, председатели УМО, педагогические работники организаций ТиПО и другие.

Участников республиканской конференции поприветствовала директор Департамента технического и профессионального образования МОН РК Оспанова Н.Ж., которая рассказала о состоянии и перспективах развития технического и профессионального образования.

Панельная сессия была проведена в форме пяти дискуссионных площадок по актуальным темам ТиПО:

1. Обновление содержания ТиПО как актуальный компонент подготовки кадров для четвертой промышленной революции
2. Факторы и тенденции развития профессиональной подготовки кадров в системе ТиПО
3. Инновационные изменения в системе ТиПО
4. Взаимодействие ТиПО и бизнес-сообщества в инновационной системе профессиональной подготовки специалистов
5. Цифровизация в организациях ТиПО

Все участники получили раздаточный материал в рамках августовского совещания (Приложение 1 и 3).

По итогам работы секции выработаны и обсуждены рекомендации (Приложение 2).



Состояние и перспективы ТиПО

Оспанова Насымжан Жамбековна,
директор Департамента ТиПО МОН РК



Министерство образования и науки
Республики Казахстан

Состояние и перспективы технического и профессионального образования

Астана – 2018 год

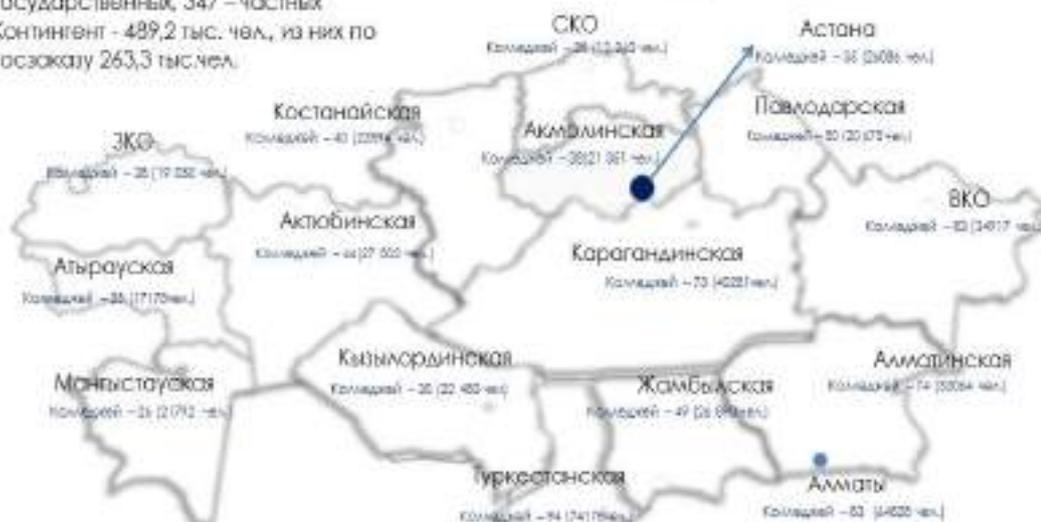
1

Инфраструктура подготовки кадров с ТиПО

Всего по стране:

- 824 колледжей, из них 477 – государственных, 347 – частных
- Контигент - 489,2 тыс. чел., из них по госзаказу 263,3 тыс.чел.

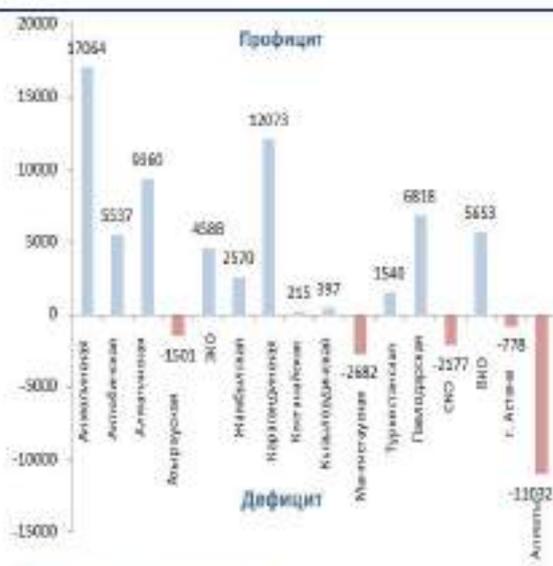
В колледжах – 213 специальностей, 693 квалификации



- Ежегодно увеличивается сеть колледжей, в т.ч. государственных и частных (на 17 ед. по сравнению с 2016 г.)

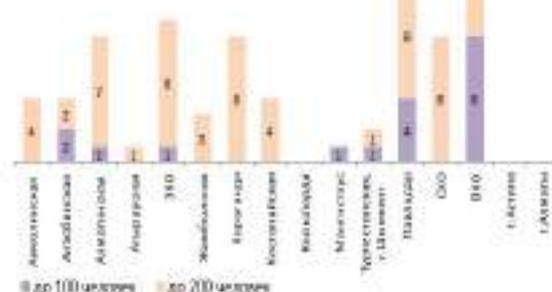
1

Профицит ученических мест в сельских колледжах и дефицит в городских колледжах



Присутствует региональный дисбаланс в загруженности колледжей:

- 18 колледжей с контингентом до 100 человек
- 65 колледжей с контингентом до 200 человек



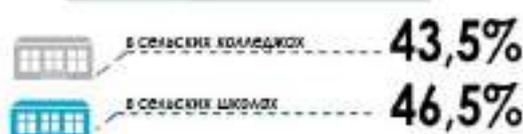
Предлагаемые меры

- МИО предусмотреть объединение колледжей с общеобразовательными школами
- Закрепить неэффективные колледжи за более экономически устойчивым колледжем, с сильным менеджментом.

Создание учреждения "Школа-интернат-колледж"

Проблема

Средняя наполняемость в некоторых сельских колледжах и школах



Содержание таких учебных заведений меркнутабельно, что требует принятия определенных мер

Пути решения

Школа-интернат-колледж

Реализовывает учебные программы начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, а также образовательные программы дополнительного образования обучающихся и воспитанников

- **возможность объединения** кадровых, материально-технических, учебных-методических ресурсов лабораторий школ и колледжей

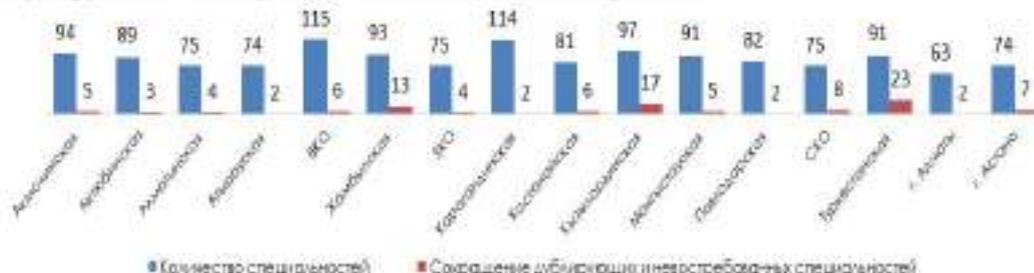
- **возможность обеспечения** доступности качественного технического и профессионального, художественно-эстетического, дополнительного развития учащихся сельского региона

- **экономия бюджета** в части содержания зданий, заработной платы управленческого аппарата, эффективное использование имеющихся зданий

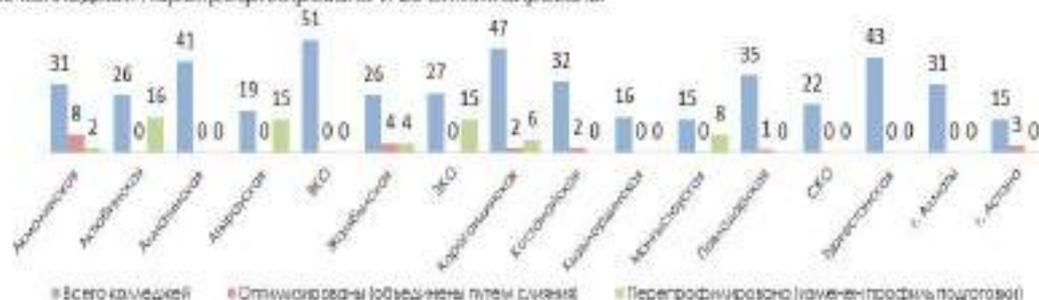
Результатом данной работы будет рациональное использование материально-технической базы, бюджетных средств, а в целом, повышение качества подготовки кадров.

За последние два года проведена профилизация колледжей с учетом развития регионов

109 дублирующих и невостребованных специальностей сокращены



60 колледжей перепрофилировано и 20 оптимизированы



Предлагаемые меры:

- МИО продолжить работу по профилизации колледжей с целью оптимизации кадровых, материально-технических и учебно-методических ресурсов

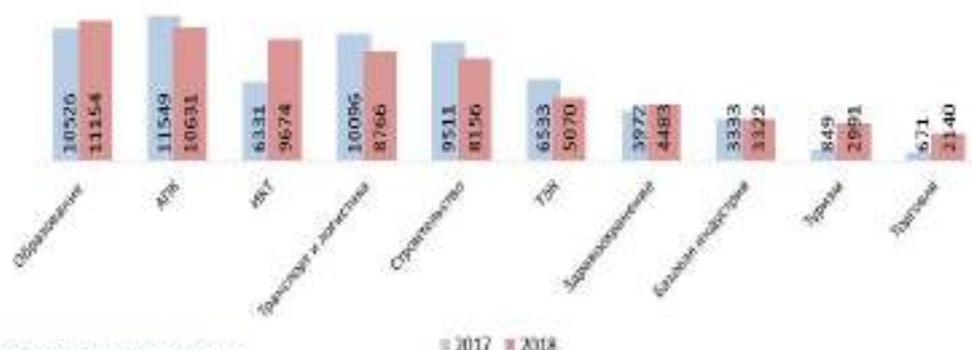
24% колледжей являются ГУ и содержатся за счет госбюджета

Наименование областей	Всего	в т.ч. гос.	Организационно-правовая форма							частный (ЧУ)
			из них государственных:							
			КУ (МИО)	ГУ (МИО)	ГККП (МИО)	РГКП (МКС, МО, МВД)	КТП на ПХВ	АО (при ВУЗе)	ТОО	
Акмолинская	38	30	15		14			1		8
Алматы	74	41			39			2		33
Актюбинская	44	26	3		22			1		18
Атырауская	25	18		12	6					7
ВКО	83	49	28		18			3		34
Жамбылская	50	26			26					24
ЖКО	38	27			27					11
Карагандинская	73	47	28		16			3		26
Кызылординская	30	16			16					14
Костанайская	40	32			32					8
Павлодарская	50	35		1	33			1		15
Мангистауская	26	15			15					11
СКО	25	22	16		5			1		3
Туркестанская	94	43			43			3		51
г. Астана	35	12		1	11					23
г. Алматы	83	22		1	20			1		61
Республиканские	16	16		6	1	3		5	1	0
Всего:	824	477	90	21	341	3	20	1	1	347

Предлагаемые меры: МИО изменить форму собственности колледжей в ГККП на ПХВ, ТОО

С учетом новой экономики прием по госзаказу ТиПО увеличился в туризме, торговле, ИКТ, образовании

- В 2017 г. госзаказ увеличен на 25 тыс. человек по сравнению с 2016 г. за счет проекта «Бесплатное ТиПО для всех»
- Увеличена доля студентов, обучающихся по госзаказу с 47% в 2016 г. до 55% в 2018 г.



Предлагаемые меры:

- МИО формировать госзаказ с учетом развития новой экономики
- МОН изменить критерии к размещению госзаказа (анализ потребности в кадрах, показатель трудоустройства, соответствие МТБ требованиям современного производства, оценка учебных программ)
- НПП «Атамекен» провести рейтинг колледжей по аналогии с высшим образованием

Обновление содержания ТиПО. Содержание программ и ожидаемые компетенции согласованы с работодателями

По всем 246 специальностям разработаны модульные программы, в т.ч. на основе требований WorldSkills

Традиционное обучение

- Знаниевый подход
- Жесткая регламентация содержания обучения
- Обучение по отдельным дисциплинам
- 25% вариативности



Модульное обучение

50% вариативности (двуязычное обучение до 80%)

Освоение до 3-х родственных квалификаций

Зачет кредитов и сокращение сроков обучения

Мобильность выпускников колледжей

Интеграция в модули - формирование компетенции

Переведены 500 ключевых зарубежных учебников, необходимых для ТиПО

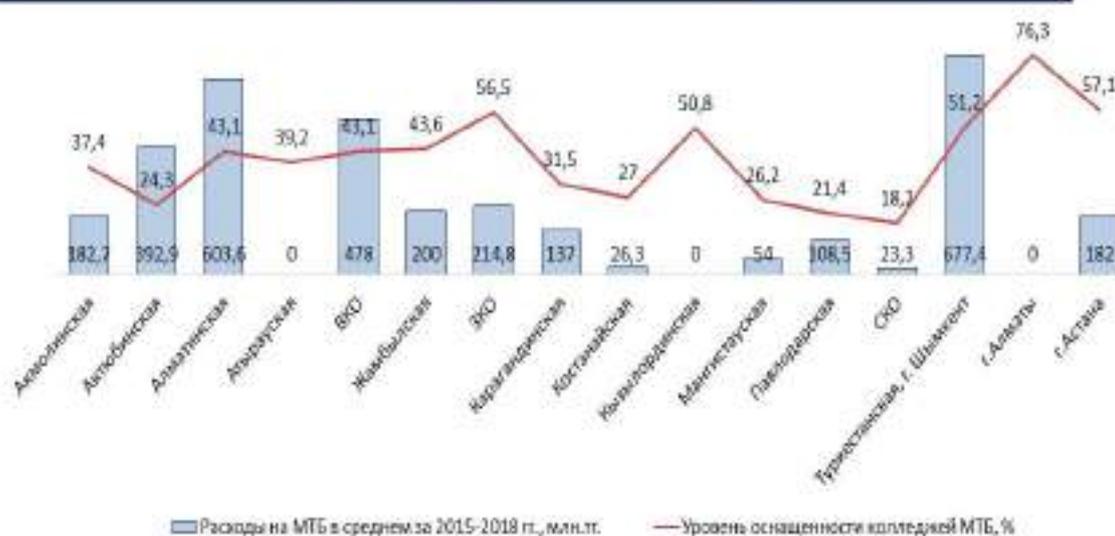
Предлагаемые меры:

- Передать ведение и разработку программы модуля «Основы предпринимательской деятельности» НПП РК «Атамекен»
- НПП РК «Атамекен» согласовывать содержание образовательных программ с учетом требований индустрии 4.0

Участие Казахстана в 3-х международных чемпионатах WorldSkills позволили по новому готовить кадры



60% колледжей обучают на устаревшем оборудовании



Предлагаемые меры:

- МИО увеличить финансирование на укрепление МТБ колледжей
- Внедрять механизмы ГЧП, в том числе посредством лизинга

Старение кадрового состава ТипО (31% ИПР пенсионного возраста) и низкий уровень зарплаты ИПР

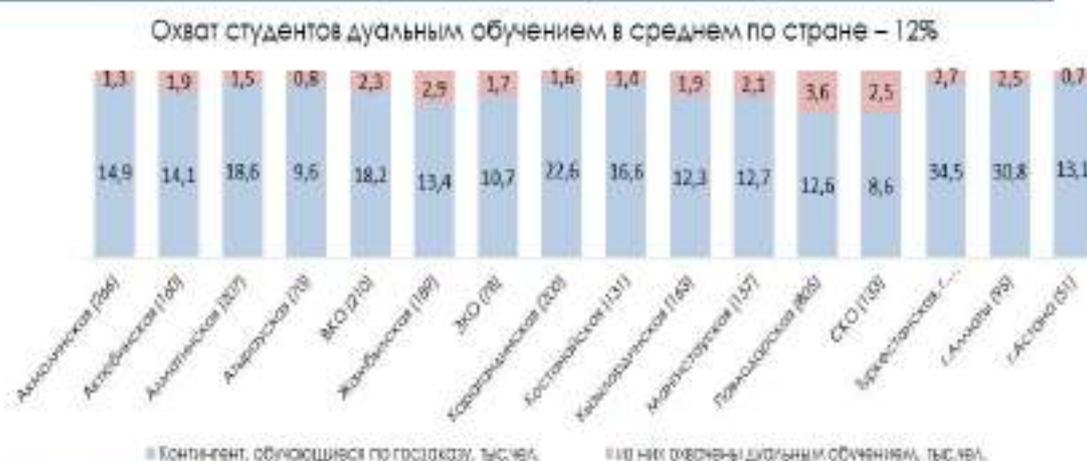


За 2015-2018 гг. повышение квалификации прошли более **10 тыс. ИПР** по новому содержанию обучения

Предлагаемые меры

- МОН, МФ проработать вопросы повышения оплаты труда ИПР (в т.ч. доплаты), за 2019 г. – 2,1 млрд.тенге
- МИО пересмотреть назначение руководителей пенсионного возраста
- МОН определить сроки работы руководителей (до 3-х лет)
- Провести Национальное тестирование педагогов по аналогии со средним образованием

Несмотря на увеличение колледжей с дуальным обучением, охват студентов дуальным обучением остается на низком уровне. Необходимо повысить роль НПП в дуальном обучении

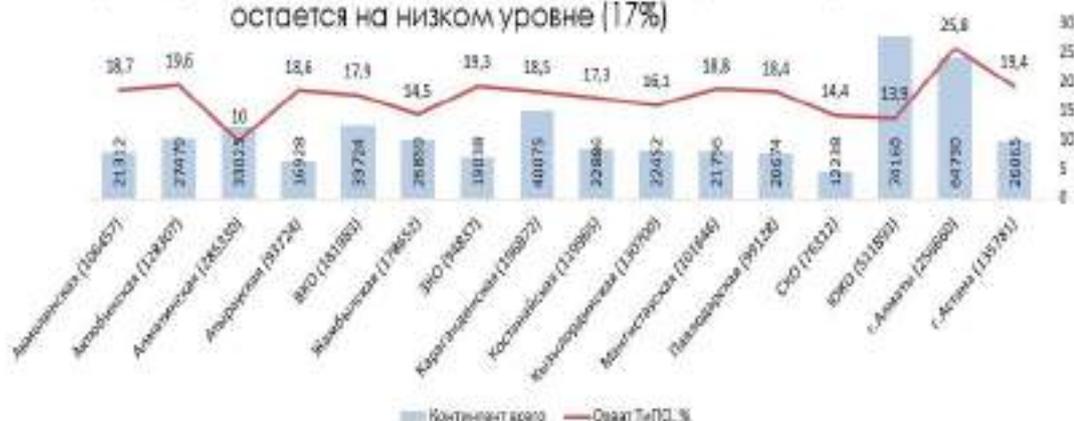


Предлагаемые меры

- МИО предусмотреть передачу предприятиям расходов на производственное обучение при дуальном обучении
- МИО расширить охват дуальным обучением по различным специальностям
- Создать бизнес-инкубаторы с реализацией продукции (товаров, услуг)

Сохраняется непрестижность системы ТиПО

Несмотря на увеличение госзаказа охват молодежи (14-24 лет) ТиПО остается на низком уровне (17%)



Предлагаемые меры:

- МИО усилить профориентационную работу
- 10-11 профильные классы
- Прикладной бакалавриат в рамках МСКО
- Рассмотреть исключение комплексного тестирования при поступлении в вуз выпускников колледжей

Переход на международные стандарты WorldSkills

Создание 20 отраслевых центров компетенций



ЦЕЛЬ



Создание отраслевых центров компетенций по принципу APEC PetroTechnic



ЗАДАЧИ

- Формирование системных подходов для обеспечения экономики квалифицированными кадрами
- Создание диалоговой площадки взаимодействия бизнеса и образования, в том числе на основе ЧП
- Внедрение международных требований WorldSkills в систему ТиПО

Мероприятия:

- Создание попечительского совета WorldSkills при Премьер-Министре
- Единая методологическая база для внедрения стандартов WorldSkills
- Тренировочные полигоны для других колледжей
- Формирование профессионального экспертного сообщества
- Стажировки ИПР и экспертов с производства

«Пути обновления содержания ТипО в современных условиях»

*Аршабеков Нургали Рахимгалиевич,
Председатель Правления НАО «Холдинг «Кәсіпқор»*

Глобализация и интенсивная миграция трудовых ресурсов, ускорение темпов обновления и модернизации технологических процессов производства, активный рост конкуренции на рынке труда приводят к повышению требований к профессиональным навыкам персонала и его системному профессиональному развитию.

Сейчас важно выстроить процесс подготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда. Молодые специалисты при выпуске должны обладать таким набором практических навыков и умений, чтобы предприятие не тратило время и ресурсы на их переучивание и адаптацию.

Именно такой подход в построении образовательных программ использует в своих программах Холдинг «Кәсіпқор».

Для этого кардинально меняются принципы разработки образовательных программ и актуализации типовых учебных планов и программ. Мы имеем ввиду ряд очень важных инструментов. Это переход от предметно-знаниевого к модульно-компетентностному подходу, практикоориентированность и активное участие работодателей, интеграция уровней образования, с получением до 3 рабочих квалификаций, квалификации специалиста среднего звена и прикладного бакалавра, междисциплинарная интеграция, позволяющая изучать учебный материал необходимый для определенной компетенции, т.е. переход от «процесса обучения» к «результату обучения».

Требования к уровням подготовки обучающихся выражаются через базовые и профессиональные компетенции, определенные работодателем. Программы строятся из базовых и профессиональных модулей. Каждый модуль направлен на формирование определенных компетенций для конкретных видов квалификаций и работ. Модульно-компетентностный подход обеспечивает гибкость в построении траектории обучения с учетом требования рынка труда.

В актуализации 173 типовых планов и программ участвовали учебно-методические объединения, ассоциации и объединения работодателей.

Холдингом разработаны 61 новых образовательных программ по приоритетным специальностям ГПИИР РК в соответствии с международными требованиями и учитывающие потребности казахстанских работодателей, и международные стандарты WorldSkills. К разработке этих программ привлекались ведущие международные эксперты для учета мировых тенденций и современных технологий обучения и казахстанские работодатели. Программы формируют образ нового специалиста, способного соответствовать современным требованиям рынка труда.

Структура данных программ ориентирована на последовательное получение квалификаций от рабочей профессии до прикладного бакалавриата.

С 2017-2018 учебного года в 157 колледжах страны внедрены 29 образовательных программ Холдинга.

Сегодня в Казахстане система высшего образования нацелена на подготовку управленческого и инженерного состава с 6 по 8 уровни Национальной

рамки квалификаций РК (НРК). Система ТиПО ведет подготовку специалистов, соответствующих 3-4 уровням НРК. При этом остается пласт высококвалифицированных специалистов между управленцами и рабочими, потребность в которых растет (5 уровень НРК).

В 2016 году Холдингом создана методика разработки и формат образовательной программы прикладного бакалавриата. Для апробации методики и формата разработан проект образовательной программы прикладного бакалавриата по специальности «Вычислительная техника и программное обеспечение» с учетом интеграции уровней образования по родственным квалификациям. В 4 колледжах данная программа внедрена в режиме эксперимента. Холдинг оказывает методическую помощь колледжам и ведет сопровождение внедрения образовательных программ прикладного бакалавриата.

В этом году будут разработаны 15 новых типовых программ с участием работодателей и педагогов колледжей. Программы прикладного бакалавриата призваны решить задачи формирования и внедрения новых видов профессиональных образовательных программ. Они ориентированы на освоение современных производственных технологий, новых форм и методов организации труда и обеспечивают подготовку младших инженеров в соответствии с потребностями инновационного развития экономики.

Получение профессионального образования детьми с особыми образовательными потребностями и их дальнейшая интеграция в общество является одним из основных условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Лица с особыми образовательными потребностями (с умственной отсталостью) нуждаются в специальных учебных программах, которые предусматривают получение рабочей квалификации на базе основного среднего образования (9 класса) без освоения общеобразовательных предметов общего среднего образования (10-11 классов).

В 2017 году Холдингом разработаны методические рекомендации по разработке специальных учебных программ для лиц с особыми образовательными потребностями. В качестве образца подготовлена специальная учебная программа по квалификации «Швея». В данное время ведется разработка специальных программ по 20 наиболее востребованным квалификациям.

На сегодня из 824 колледжей республики всего 29 обучают лиц с ООП, 4 колледжа имеют по -1-2 специальных учебных программ.

Успешное создание этих материалов позволит учебным заведениям эффективно расширить спектр услуг в данном направлении.

Для внедрения специальных учебных программ Холдинг разработал модули по повышению квалификации педагогических кадров колледжей. Они направлены на овладение методикой преподавания, технологией обучения и погружение в содержание программ для лиц с ООП.

Таким образом, Холдинг ведет постоянную работу с колледжами и управлениями образования по трансляции наработанного опыта, в том числе и по обновлению содержания ТиПО.

Инструменты обновления содержания ТипПО



ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ПАРТНЕРСТВЕ С БИЗНЕСОМ

Актуализация образования в соответствии с изменениями требований рынка труда и международными требованиями Worldskills

ОСОБЕННОСТЬ

- ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ подход
- ИНТЕГРИРОВАННАЯ подготовка специалистов с освоением родственной рабочей квалификации на основе требований работодателей

СТРУКТУРА

МОДУЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ

СОДЕРЖАНИЕ

Ориентировано на ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ОСНОВЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Обновленные ТУП и программы со сдвигом акцента с процесса обучения на результаты обучения, изменение роли преподавателя, концентрация внимания на обучаемом, обязательное участие работодателей в разработке и экспертизе, содержат международные требования компетенций WorldSkills

СТУДЕНТООРИЕНТИРОВАННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Годы	Разработка новых программ	Актуализация действующих ТУП на основе модульно-компетентностного подхода
2012-2015	45	-
2016	8	65
2017	4	108
2018	13	73
2019	30	30
ВСЕГО:	104	276

Внедрение новых и актуализированных образовательных программ с 2016-2017 учебного года.

До 2020г. обновление всех действующих типовых учебных планов

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Гармонизация стандартов технического и профессионального, послесреднего и высшего образования

МНОГОУРОВНЕВАЯ ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

- Квалифицированный рабочий
- Специалист среднего звена
- Прикладной бакалавр

Переход технического и профессионального, послесреднего образования на КРЕДИТНУЮ ТЕХНОЛОГИЮ ОБУЧЕНИЯ для пересчета единиц результатов обучения при переходе на следующие уровни образования

Разработаны: Государственный общеобязательный стандарт технического и профессионального образования, Государственный стандарт послесреднего образования, Правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения, позволяющие

- эффективно использовать модульный подход в обучении
- реализовать принцип «обучение в течении всей жизни»
- реализовать преемственность всех уровней образования
- выстроить индивидуальную траекторию обучения

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБНОВЛЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ

Создание условий для полноценного и качественного внедрения

2016-2018 гг.

1. Приведение нормативно-правовых актов в соответствие с обновлением содержания.
2. Разработка методических рекомендаций, учебно-методической литературы.
3. Проведение конференций, семинаров.
4. Работа учебно-методических объединений.
5. Консультативно-методическая помощь по внедрению программ обновленного содержания.

«Инновационные подходы к разработке образовательных программ с учетом потребностей рынка труда»

*Акимбаева Гульнар Майтановна,
руководитель группы проекта «Развитие трудовых навыков и
стимулирование рабочих мест»*

Каким образом система ТиПО может отвечать требованиям рынка труда?

Каким образом может быть улучшено качество профессионального образования, чтобы наиболее эффективно удовлетворить потребности работодателей?

Ответ: если будут разработаны образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования на основе профессиональных стандартов.

В рамках Контракта № KZSJ-1.2/CS-05-CQS «Разработка и пилотное внедрение образовательных программ технического и профессионального, послесреднего образования на основе профессиональных стандартов» Проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» разработано 30 новых образовательных программ в контексте НПК и потребности рынка труда Казахстана, по таким направлениям, как образование, радиоэлектроника и связь, телекоммуникации, информационные технологии, строительство, химическая технология и производство, энергетика.

Образовательные программы разрабатывались в соответствии с методологией разработки образовательных программ на основе профессиональных стандартов и анализа профессиональной деятельности, разработанной ирландской Компанией GDSI Limited в рамках Контракта №KZSJ-1.2/CS-01-CQS.

Результаты анализа процесса профессиональной деятельности:

- профессиональные умения и знания
- описание задач и процессов профессиональной деятельности (предмет, методы/ организация /инструменты, требования)
- квалификационные требования
- точки соприкосновения теоретического и практического обучения в рабочем процессе
- обучение в рабочем процессе

Особенности разработки образовательных программ:

- Привлечение работодателей в разработку программы обучения
- Определение профессиональных компетенций в большей степени представителями рынка труда
- Планирование процесса обучения как в учебном заведении, так и на предприятии
- Основная идея обучения – научить обучающихся САМОСТОЯТЕЛЬНО действовать, а именно выпускник должен САМ понять задачу профессиональной деятельности, САМ запланировать свои действия и качественно выполнить поручение
- Применение современных методов преподавания (групповая работа, проектная работа, работа в учебной фирме и т.д.)

По каждому направлению разработки ОП были сформированы 10 рабочих групп.

К разработке образовательных программ было привлечено всего 49 человек из разных регионов РК.

В разработке образовательных программ приняло участие:
представителей отраслевых ассоциаций – 13 человек,
колледжей – 27 человек,
вузов – 9 человек,
независимых экспертов – 14 человек.

В проекте задействовано 14 колледжей (гг. Астана, Караганда, Актобе, Тараз, Шымкент, Павлодар, Темиртау, Кентау), 7 вузов (КазНПУ им Абая, Карагандинский государственный индустриальный университет, Актюбинский региональный государственный университет имени К.Жубанова, ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, РГП «Казахстанский Институт Метрологии»).

Совместно с представителями отраслевых профессиональных ассоциаций, объединений работодателей (АО «Петро Казахстан Кумколь Рисорсиз», Акционерное общество «Каустик», ТОО «АЭМК Жарык», г.Актобе, АО «KEGOK», ТОО «Кар-Тел», РГП «Госградкадастр», ТОО «Дирекция по строительству LRT») определены и утверждены виды трудовых функций и модели компетенций по соответствующим профессиям и специальностям.

С учетом внедрения новых технологий появляется необходимость в новых квалификациях, в свою очередь, в новых образовательных программах.

Новые квалификации:

- Специалист по поддержке программных продуктов
- Техник по системам мобильной связи
- Техник по телекоммуникационным системам для технологий M2M и «Интернет вещей»
- Техник по техническому обследованию зданий и сооружений
- Техник сметного обеспечения
- Техник обслуживания интеллектуальной системы управления зданий.

Новизна разработки образовательных программ заключается в:

- 1) комплексном подходе к разработке образовательных программ, охватывающем четыре этапа от начала проектирования до оценки их качества;
- 2) содержательном характере всех этапов с пошаговым алгоритмом разработки образовательных программ;
- 3) трансформации профессиональных компетенций из профессиональных стандартов и стандартов квалификаций в результаты обучения ОП;
- 4) обосновании интегрированности образовательных программ между уровнями (ТиПО, ПО, ВО И ПВО) на основе использования дескрипторов уровней профессионального образования и квалификаций, представленных в НРК, ОРК, ПС и Дублинских дескрипторах;
- 5) использовании академических кредитов в качестве инструмента признания результатов обучения и квалификации на основе их перезачета/накопления, а также обеспечения преемственности образовательных программ.

Открытые вопросы.

- Организация обучения по модульной технологии.
- Количество обучающихся в группе.
- Выдача сертификатов и дипломов.

Вызовы времени

Создание в Казахстане современной высокоэффективной системы образования является одним из важнейших условий для достижения стратегической цели, поставленной Президентом Нурсултаном Назарбаевым для вхождения в число 50 наиболее конкурентоспособных государств мира.

И в этом плане большую роль должна сыграть система профессионального и технического образования, целью которой является модернизация системы в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграция в мировое образовательное

Задачами профессионально-технического образования являются:

- Обновление структуры содержания с учетом запросов индустриально-инновационного развития экономики;
- Развитие инфраструктуры подготовки кадров для отраслей экономики;
- Повышение престижа обучения

АО «РНМЦ» Консультант Контракта

Министерство труда и социальной защиты населения РК и АО «РНМЦ» заключили Контракт 20 декабря 2017 года.

В рамках Контракта № KZSJ-1.2/CS-05-CQS «Разработка и пилотное внедрение образовательных программ технического и профессионального, послесреднего образования на основе профессиональных стандартов» Проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» разработано 30 образовательных программ технического и профессионального, послесреднего образования по таким направлениям, как образование, радиоэлектроника и связь, телекоммуникации, информационные технологии, строительство, химическая технология и производство, энергетика.

Особенности разработки образовательных программ:

- Привлечение работодателей в разработку программы обучения
- Определение профессиональных компетенций в большей степени представителями рынка труда
- Планирование процесса обучения как в учебном заведении, так и на предприятии
- Основная идея обучения – научить обучающихся САМОСТОЯТЕЛЬНО добывать знания.
- Применение современных методов преподавания (групповая работа, проектная работа, работа в учебной фирме и т.д.)

Разработчики образовательных программ

К разработке образовательных программ было привлечено человек из разных регионов РК.

Было сформировано 10 рабочих группы по направлениям подготовки специалистов.

В рабочие группы были включены представители отраслевых ассоциаций работодателей, работники предприятий, представители вузов и колледжей.

В разработке образовательных программ приняло участие:
представителей отраслевых ассоциаций - 13,
колледжей - 27,
вузов – 9,
независимых экспертов – 14.

В проекте задействовано колледжей - 14, вузов – 7.

Новые квалификации:

- Специалист по поддержке программных продуктов
- Техник по системам мобильной связи
- Техник по телекоммуникационным системам для технологий M2M и «Интернет вещей»
- Техник по техническому обследованию зданий и сооружений
- Техник сметного обеспечения
- Техник обслуживания интеллектуальной системы управления зданий.

Содержание работы

Совместно с представителями отраслевых профессиональных ассоциаций, объединений работодателей (АО «Петро Казахстан Кумколь Рисорсиз», Акционерное общество «Каустик», ТОО «АЭМК Жарық», г.Актобе, АО «KEGOK», ТОО «Кар-Тел», РГП «Госградкадастр», ТОО «Дирекция по строительству LRT») определены и утверждены виды трудовых функций и модели компетенций / карты профессий по соответствующим профессиям и специальностям.

Новизна разработки образовательных программ заключается в:

- 1) комплексном подходе к разработке образовательных программ, охватывающем четыре этапа от начала проектирования до оценки их качества;
- 2) содержательном характере всех этапов с пошаговым алгоритмом разработки образовательных программ;
- 3) трансформации профессиональных компетенций из профессиональных стандартов и стандартов квалификаций в результаты обучения ОП;
- 4) обосновании интегрированности образовательных программ между уровнями (ТнПО, ПО, ВО И ПВО) на основе использования дескрипторов уровней профессионального образования и квалификаций, представленных в НРК, ОРК, ПС и Дублинских дескрипторах;
- 5) использовании академических кредитов в качестве инструмента признания результатов обучения и квалификации на основе их перезачета/накопления, а также обеспечения преемственности образовательных программ.

Открытые вопросы

- Организация обучения по модульной технологии в учеб заведениях профессионального обучения не организовано. Не создана теоретическая модель внедрения технологии модульного обучения в практику образования. Почему не работает модульно –компетентностный подход?
- В связи с изменением содержания учебных планов и программ, переходом на модульность и кредитность, пересмотром дуального обучения необходимо будет внести изменения в нормативно-правовую документацию.
- Количество обучающихся в группе при организации модульной технологии обучения.
- Выдача сертификатов и дипломов при организации модульной технологии обучения.
- Требуется обновления материально-техническая база учебных заведений ТнПО из-за несоответствия требованиям программ и производства.

Преимущества разработки образовательных программ

Проект даёт уникальную возможность подготовки проведения реформы образования в ТИПО, ПО, ВО и ПВО. Именно итоги работы в компоненте 1.2 должны дать основу для будущих реформ. В связи с этим, мы полагаем, что только одновременная структурная, институциональная и содержательная модернизация высшего и профессионально-технического образования может дать системный эффект развития.

Целями реформирования должны стать обеспеченные качества образования на всех уровнях образования, их соответствие современным международным критериям, требованиям международных стандартов.

- **Наши координаты:**
- **+7 (7172) 24-97-47**
- **E-mail: reception@rnmc.kz**

**«Коллаботивная среда для инженерно-педагогических работников
технического и профессионального образования в рамках обновления содержания
образования»**

*Анаятова Ирина Викторовна,
Заместитель председателя учебно-методического объединения по
профилю «Сервис» Колледж индустрии туризма и гостеприимства*

*Преимуществом обладает тот, кто берётся за дело, в то время как
другие только говорят.
Джон Ф. Кеннеди*

Важнейшим компонентом системы управления качеством образования в колледжах является консультативно-совещательный орган по учебно-методическим и научно-методическим вопросам Учебно-методические объединения. Учебно-методическое объединение (далее-УМО) по профилю «Сервис» при колледже индустрии туризма и гостеприимства создано в целях обновления содержания и модернизации технического и профессионального образования (далее ТиПО), повышение профессиональной квалификации и методического мастерства членов УМО пяти специальностей:

- 0507000 Организация обслуживания гостиничных хозяйств;
- 0521000 Гостиничный бизнес: управление рестораном/отелем;
- 0522000 Организация и обслуживание мероприятий;
- 0508000 Организация питания;
- 0511000 Туризм.

Органом управления УМО является Совет учебно-методического объединения. Процесс деятельности УМО, организованный по циклу ДЕМИНГА: планируй (plan), выполняй (do), проверяй (check study), действуй, анализируй (act) —использован как метод совершенствования деятельности. Он представляет логическую последовательность четырех шагов, направленных на постоянное улучшение и обучение: планирования, выполнения, проверки и действий. Рисунок 1.

В УМО входят организации образования ТиПО Республики Казахстан, осуществляющие подготовку кадров по специальностям, находящимся в ведении УМО.

На сегодняшний день налажена непосредственная работа с 62 колледжами Республики Казахстан. Сборана информация о данных колледжах, определены представители от каждого колледжа отвечающие за работу в УМО, ведется плановая работа. 52 колледжа из 62 готовят специалистов по специальности «Организация питания».

Нами определены ключевые показатели эффективности УМО. В управленческой практике ключевые показатели эффективности КРІ — это своеобразные «измерительные приборы», с помощью которых оценивают

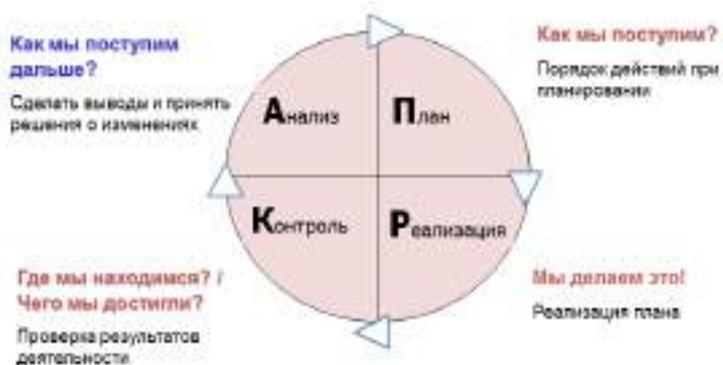


Рисунок 1

разнообразные результаты деятельности. По значениям ключевых показателей эффективности судят о степени достижения целей деятельности.

Карта ключевых показателей результативности (эффективности) УМО на 2017-2018 учебный год

№№ п.п.	Наименование показателя КРІ	Ед. изм.	Источник данных	Вес КРІ в %	Значение показателя КРІ		Индекс выполнения КРІ в %
					плановое	фактическое	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Участие в разработке и экспертизе проектов нормативных правовых актов и иных документов по вопросам ТиПО	%	Ответы на входящие запросы, участие в рабочих группах	10	99	100	100
2.	Разработка типовых учебных планов и типовых учебных программ по специальностям ТиПО, учебных программ по дисциплинам (модулям)	кол	Разработанные модульные типовые учебные планы	15	3	3	100
3.	Обеспечение учебных заведений ТиПО нормативно-правовой и учебно-методической документацией для организации учебного процесса	%	Ответы на запросы колледжей	5	100	100	100
4.	Проведение экспертизы, рецензирование подготовленной учебной литературы, переведенной зарубежной учебной литературы и учебных пособий, образовательных программ ТиПО, тестовых заданий разного уровня и различного назначения	%	Ответы на входящие запросы, договора на экспертизу	10	100	100	100
5.	Проведение апробации учебной литературы, учебно-методических пособий и комплексов, электронных учебников	Кол	Договора, запросы колледжей	5	7	7	100
6.	Организация обучающих семинаров, тренингов	Кол	Сертификаты и отзывы	10	12	12	100
7.	Доля колледжей осуществляющих взаимодействие с УМО	%	Ответы колледжей на запросы УМО	5	100	80	80
8.	Разработка и издание учебной литературы и учебно-методических пособий	Кол	Учебная литература и учебно-методические пособия	10	3	4	100
9.	Доля колледжей получившие консультативную помощь по организации учебного процесса	Кол	Ответы на обращения	20	40	53	100
10.	Участие и организация учебно-методических и научно-методических конференций, семинаров и круглых столов	Кол	Программы конференций, публикации статей	10	25	30	100

Исходя из анализа ключевых показателей результативности УМО, основной проблемой при работе, является слабая активность колледжей Республики в создании коллаборативной среды для инженерно-педагогических работников, в решении актуальных вопросов ТиПО. Для решения данной проблемы, считаем, необходимым повысить статус УМО среди колледжей

Республики. Включить участие колледжа в работе УМО в ранжирование колледжей, как один из весомых критериев. Предложить обязательную к заполнению форму – заявление колледжа о принятии в УМО. Также считаем нужным дать возможность УМО выдвигать кандидатуры из числа ведущих специалистов для наград и поощрений. При проведении конкурсов «Лучший педагог», «Лучший мастер производственного обучения» учитывать активность педагога в деятельности УМО. Также для создания общей образовательной среды и решения проблемы разночтений профессиональных терминов, при подготовке специалистов предлагаем создать официальный казахско-русско-английский словарь терминов и выражений, употребляемых в индустрии туризма и гостеприимства.

«WorldSkills как инструмент повышения качества технического и профессионального образования»

*Доцанова Алма Иргыбаевна,
директор КГКП «Костанайский политехнический высший колледж»,
председатель технического комитета Генеральной ассамблеи*

Главным драйвером развития экономики страны в условиях глобальной интеграции и внедрения наукоемких технологий является человеческий капитал. В этих условиях особую актуальность приобретают вопросы повышения эффективности подготовки кадров.

Глава государства Нурсултан Назарбаев в своем Послании народу Казахстана отметил, что образование является центральным звеном новой модели экономического роста, а человеческий капитал – основой модернизации.

В этой связи необходим новый импульс для развития системы технического и профессионального образования в подготовке специалистов новых производств в рамках современных требований экономики.

Одним из инструментов повышения качества и престижа системы технического и профессионального образования является развитие движения WorldSkills, благодаря которому появляется возможность перенять лучший мировой опыт.

Движение WorldSkills International (WSI) зародилось в послевоенной Испании, чтобы возродить интерес к рабочим профессиям. В 1947 году в Мадриде прошел первый национальный конкурс по профессионально-технической подготовке, в котором приняли участие около четырех тысяч учеников из десятков техникумов и училищ со всей Испании. Инициатором движения является Франциско Альберт-Видаль. Он ставил перед собой три цели:

- создать ролевую модель для молодежи,
- организовать интеграцию экспертного и профессионального сообщества из разных стран мира,
- обеспечить выход на мировой рынок труда для молодежи.

Все три цели остаются актуальными и сегодня.

За 70 лет масштабы чемпионатов профессионального мастерства выросли: в 1950 г. было всего 12 конкурсантов, в 2017 г. на 44-м чемпионате WorldSkills в Абу-Даби - уже 1300. На международном первенстве в Казани в 2019 г. ожидается уже 1500 участников.

Хотя основная миссия движения осталась прежней, изменения на рынке труда и развитие технологий сформировали новые вызовы. Автоматизация и переход к цифровой экономике создали потребность в рабочих кадрах нового типа, способности которых измеряются компетенциями, а не дипломами и грамотами.

Теперь WorldSkills необходимо готовить не просто молодого конкурентоспособного профессионала, а адаптированного к современным реалиям специалиста, готового работать бок о бок с умными аппаратами и робототехникой, постоянно расширять свои знания.

Казахстан присоединился к движению WorldSkills в 2014 году. За период участия нашей страны в WS проведено три национальных чемпионата:

- Апрель 2015 г. – 5 компетенций;
- Сентябрь 2016 г. – 15 компетенций;

- Май 2017 г. – 30 компетенций.

Национальные сборные представляли Казахстан в двух мировых и в одном континентальном чемпионатах WS:

Август 2015 г., г. Сан-Паоло (Бразилия) – 55 место в общекомандном зачете;

Декабрь 2016 г., г. Гётеборге (Швеция) – 24 место в общекомандном зачете.

Октябрь 2017 г., г. Абу-Даби (ОАЭ) – 24 место в общекомандном зачете.

В настоящее время в нашей стране выстраивается новая архитектура данного движения с учетом мировых практик WorldSkills International (WSI) и WorldSkills Europe (WSE). Новая архитектура представляет собой общественный совет Генеральную Ассамблею WorldSkills Kazakhstan, утвержденную приказом Министра образования и науки Республики Казахстан господином Сагадиевым Е.К. от 2 апреля 2018 года. Ее главной задачей является повышение эффективности и результативности национальной сборной в чемпионатах всех уровней через повышение качества подготовки кадров системы ТиПО.

Общественный совет ГА WSK является высшим коллегиальным органом движения WorldSkills Kazakhstan, состоит из трех комитетов: Стратегического, Технического и Промышленного.

Основная функция Стратегического комитета - формирование политики движения WorldSkills Kazakhstan, Промышленного комитета - вовлечения бизнес сообщества в процесс развития движения WSK, развитие бренда и маркетинга WSK, Технического комитета - наполнение содержательной части соревнований, соблюдение стандартов WSI, WSE при проведении мероприятий WSK и развитие экспертных профессиональных сообществ на территории Республики Казахстан.

Ответственную функцию несут технические делегаты, представляющие регионы нашей страны. В состав технического комитета вошли: председатель, секретарь, 19 технических делегатов, они отвечают за содержательное наполнение и соблюдение стандартов при проведении мероприятий WS, участвуют в принятии решений по развитию стандартов WSK, подготовки к очередным соревнованиям, появлению новых профессий в чемпионатах.

За 4 месяца Техническим комитетов проделана следующая работа:

- Согласован график проведения региональных и национального чемпионатов. Определен перечень компетенций Национального чемпионата, количество участников в разрезе регионов и компетенций.

- Разработан, утвержден и доведен до регионов Регламент WorldSkills Kazakhstan.

- Проведено 9 заседаний в ходе которых обсуждены структура, цели и задачи Генеральной Ассамблеи WorldSkills Kazakhstan, регламент и функции Технического комитета, подготовка к национальному чемпионату WorldSkills Kazakhstan, Регламенты WorldSkills Kazakhstan, согласован перечень компетенций национального чемпионата, состав главных экспертов и их заместителей.

- Проведен обучающий семинар для главных экспертов по разработке нормативной документации национального чемпионата WorldSkills Kazakhstan.

- Создана информационная платформа, в которой в настоящий момент размещена информация по всем экспертам национального чемпионата.

- Для оперативной связи и обсуждения рабочих вопросов создана группа в ватсапе.

Исследование международной консалтинговой компании Маккинзи выявило парадоксальную ситуацию: 50% молодых людей считают, что следующая после окончания школы степень образования повышает их шансы на трудоустройство. Более того, большинство образовательных учреждений (72%) считают, что их выпускники готовы к реальной работе. Однако только 43% работодателей находят специалистов с нужным уровнем квалификации.

Движение WorldSkills, национальные чемпионаты WorldSkills Kazakhstan должны стать главной движущей силой в деле вывода отечественной системы образования на мировой уровень.

За время формирования национальной системы движения WorldSkills и участия в национальных, международных и мировых чемпионатах, наша молодежь продемонстрировала высокий потенциал. Но необходимо отметить, чтобы добиваться высоких результатов на мировых чемпионатах, необходимо развивать соответствующую инфраструктуру, а именно, создавать центры компетенций, открывать тренировочные площадки для подготовки конкурсантов, формировать экспертное сообщество от работодателей по компетенциям чемпионата, развивать международные связи.

Центры компетенций, которые планируется создать на базе колледжей в 2019 году, будут способствовать развитию кадрового потенциала, они станут центральным звеном в сфере перехода подготовки кадров на мировые стандарты. Центры компетенций будут способствовать закупке передового оборудования, консолидации под своим крылом профессионалов для подготовки следующих поколений специалистов высокого класса, создания кадрового резерва, развитию партнёрских отношений с бизнес сообществом и многое другое.

В условиях формирования движения WorldSkills в Казахстане активно изучается международный опыт.

В частности, с 14-18 мая 2018 года состоялась поездка делегации из Казахстана (Технических делегатов) на 29 национальный чемпионат WorldSkills в Финляндии в городе Тампере. Это крупнейшее мероприятие, организованное в Финляндии с целью содействия профессиональному образованию, повышения эффективности взаимодействия с предпринимателями и компаниями, повышения информированности о профессиональном образовании и профессиональных навыках. Финляндия добилась высоких результатов в данном направлении, сегодня финское образование считается одним из лучших в мире.

Результатом движения WorldSkills в Финляндии стало поднятие престижа рабочих профессий: если 15 лет назад 70 % выпускников финских школ хотели получить высшее образование, сегодня студенты все больше предпочитают колледжи, пропорция составляет 50/50, и это еще не предел!

С 5 по 10 июля 2018 года состоялся визит делегации из Финляндии в Казахстан.

Программа визита предусматривала посещение образовательных учреждений г. Астаны, Кокшетау, Щучинска, культурную программу, посвящённую 20-летию Астаны, а также участие в заседании Технического комитета Генеральной Ассамблеи WorldSkills Kazakhstan.

На заседании Технического комитета ГА WSK была подписана Дорожная карта по развитию международного сотрудничества Республики Казахстан с Финляндской Республикой на 2018 - 2020 годы.

В рамках Дорожной карты выстраивается новая архитектура движения WorldSkills Kazakhstan с применением эффективного опыта WorldSkills Финляндии.

Намечены совместные планы в сотрудничестве в области подготовки кадров, развитии системы академической мобильности студентов, стажировки преподавателей, экспорте профессий на основании интегрированных учебных планов и программ (модель двойного диплома), организации и проведении различных мероприятий, направленных на расширение и укрепление взаимного сотрудничества.

В настоящее время Генеральная Ассамблея WSK работает над наполнением качественным содержанием движения WorldSkills Kazakhstan, подготовкой конкурсантов к национальному и мировым чемпионатам EuroSkill г. Будапешт, 2018 и WorldSkills International г. Казань, 2019.

Сегодня перед WorldSkills Kazakhstan стоят важные задачи:

1. Налаживание двустороннего контакта между учебными заведениями и компаниями.

Компании стремятся выйти на международный рынок и нуждаются в кадрах, которые отвечают мировым стандартам.

Всемирно известным компаниям таких специалистов удаётся найти среди участников региональных, национальных и международных чемпионатов WorldSkills.

В нашей стране есть традиционный разрыв между работодателем и образованием, и проект WorldSkills должен стать своеобразным мостиком между бизнесом и системой подготовки кадров.

2. Подготовка молодых профессионалов к реалиям цифровой экономики.

Сегодня специальности уже не имеют таких чётких границ, как раньше. Условный оператор ЧПУ-станка может сегодня управлять сразу несколькими станками на заводе и фактически руководить производственным процессом. Новый технологический уклад меняет сам формат профессий, причём большинство из них получают цифровое измерение.

Данная тенденция в принципе характерна для большинства учебных заведений технического и профессионального образования в мире.

3. Один из главных трендов - это увеличение скорости изменений, которая прослеживается во всех отраслях. Именно поэтому необходимо готовить специалистов с опережением.

Подход WorldSkills позволяет сгруппировать отдельные области знаний в понятную форму компетенции. Такой метод позволяет не ждать, пока появится работодатель с конкретным запросом, а работать с опережением, то есть заранее сформулировать, каким должен быть специалист, и предложить его рынку труда.

Эффекты от развития WS:

- Единая методика стандартизации профессий и компетенций с учетом мировых трендов.

- Единая методика оценки квалификации, позволяющая получать четкую компетентностную карту специалиста.

- Определять направление развития по соответствующим профессиям в ТипО.

- Закладывать будущие компетенции в профессиональные стандарты (в макро уровне и на уровне предприятия) с учетом предстоящих изменений в технологиях (в т.ч. при предстоящей модернизации производства).

Подготовка специалистов и профессионалов по новым стандартам благодаря WorldSkills даст мощнейший импульс модернизации отечественной системы подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.

По мнению Саймона Бартли - президента WorldSkills International, развитие и стандартизация компетенций в стране наращивает «валюту навыков», которая напрямую конвертируется в экономический рост. Улучшение экономического положения, в свою очередь, позволяет вкладываться в развитие навыков и вновь запускает рост. Президент WSI называет это циклом благоприятных событий.

Наша задача - сделать образование центральным звеном новой модели экономического роста. ... Нужно дать импульс развитию системы профессионального образования для подготовки специалистов новых производств в рамках обозначенной экономики.

Постановление Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность»



ИСТОРИЯ WORLDSKILLS

- Движение WorldSkills International (WSI) зародилось в Испании.
- В 1947 году в Мадриде прошел первый национальный конкурс, в котором приняли участие ученики техникумов и училищ.
- Три цели движения WorldSkills:
 - создать ролевую модель для молодежи,
 - организовать интеграцию экспертного и профессионального сообщества из разных стран мира,
 - обеспечить выход на мировой рынок труда для молодежи.



Инициатор движения - Франциско Альберт-Видаль

ЗА 70 ЛЕТ МАСШТАБЫ ЧЕМПИОНАТОВ ПРОФ.МАСТЕРСТВА ВЫРОСЛИ

1950 г. на 1-м чемпионате WorldSkills в Мадриде - **12 конкурсантов**

2017 г. на 44-м чемпионате WorldSkills в Абу-Даби – **1300 конкурсантов**

2019 г. на 45-м чемпионате WorldSkills в Казани ожидается **1500 участников**

WORLD SKILLS KAZAKHSTAN



ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ WORLD SKILLS KAZAKHSTAN



ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ MCKINSEY

50%

молодых людей считают, что следующая после окончания школы ступень образования повышает их шансы на трудоустройство



72%

образовательных учреждений считают, что их выпускники готовы к реальной работе



43%

работодателей находят специалистов с нужным уровнем квалификации



ЦЕНТРЫ КОМПЕТЕНЦИЙ



21 центр компетенций

- ❖ Закуп передового оборудования
- ❖ Консолидация профессионалов для подготовки следующих поколений специалистов высшего класса
- ❖ Создание кадрового резерва
- ❖ Развитие партнерских отношений с бизнес сообществом и многое другое


world skills
Kazakhstan

WORLDSKILLS В ФИНЛЯНДИИ 2018

400 участников
45 компетенций
10 стран мира



ЗАДАЧИ WORLDSKILLS KAZAKHSTAN

1 Налаживание двустороннего контакта между учебными заведениями и компаниями



2 Подготовка молодых профессионалов к реалиям цифровой экономики



3 подготовка специалистов на опережение



ЭФФЕКТЫ ОТ РАЗВИТИЯ WORLDSKILLS KAZAKHSTAN

- Единая методика стандартизации профессий и компетенций с учетом мировых стандартов.
- Единая методика оценки квалификации, позволяющая получать четкую компетентностную карту специалиста.
- Сравнивать полученные результаты с международными стандартами (уже более 80 стран входит в WS).
- Определять направление развития по соответствующим профессиям в ТнПО.
- Закладывать будущие компетенции в профессиональные стандарты (в макро уровне и на уровне предприятия) с учетом предстоящих изменений в технологиях (в т.ч. при предстоящей модернизации производства).
- Формировать человеческие ресурсы, в соответствии с современными трендами.

ЦИКЛ БЛАГОПРИЯТНЫХ СОБЫТИЙ

Развитие и стандартизация компетенций в стране наращивает «валюту навыков», которая напрямую конвертируется в экономический рост. Улучшение экономического положения, в свою очередь, позволяет вкладываться в развитие навыков и вновь запускает рост.

*Саймон Бартли
Президента WorldSkills International*

«Подготовка будущих педагогов в ТиПО в контексте обновления содержания образования»

*Дуанабаева Биби Чаимкуловна,
директор ГККП «Алматинский государственный гуманитарно-педагогический колледж № 2»*

1. Необходимость квалифицированных практико-ориентированных педагогов, способных работать в изменившихся условиях новой педагогической реальности, актуализирует проблему повышения качества их подготовки в условиях педагогического колледжа.

2. Главной задачей является соответствие качества их подготовки требованиям современной начальной школы, реализации Постановления Правительства РК от 25 апреля 2015 года № 327 «Государственный общеобязательный стандарт начального образования» (ГОСНО).

3. Данные цели осуществляются через практико-ориентированное обучение на основе системно-деятельностного и конструктивистского подходов.

4. Будущий учитель должен обладать личностными компетенциями самообразования, рефлексии, общения, креативности, эмпатии, а также должен уметь формировать активную жизненную позицию школьника, развивать у учащихся не только знания и умения по предмету, но и универсальные учебные действия, необходимые для дальнейшего непрерывного образования человека.

5. Чтобы сформировать профессиональную готовность выпускников колледжа для работы в условиях обновленного содержания образования, мы разработали комплекс педагогических мер.

Он состоит из Программы подготовки самих преподавателей колледжа, а также обучающихся, обучения их новым подходам, методикам и технологиям, отвечающим требованиям обновленного содержания образования в школе. Программа включает информационно-методическую и практическую составляющие.

6. Наряду с обучением педагогического коллектива осуществляется работа по внедрению Программы дополнительного профессионального образования для обучающихся выпускных курсов, которая рассчитана на 72 часа и строится с применением технологий и методов, направленных на приобретение и формирование знаний и опыта деятельности.

Цель данной Программы заключается в обеспечении практической готовности выпускников колледжа к организации процесса обучения в школе и детских учреждениях в контексте обновленного содержания образования.

7. Обучающиеся колледжа успешно проходят педагогическую практику, уверенно демонстрируя актуальные знания, умения и компетенции в 1-х и 2-х классах с обновленным содержанием образования.

8. На сегодня остается высокой потребность в педагогических кадрах, так как образовался большой дефицит учителей начальной школы, поэтому 40% наших выпускников совмещают учебу с работой в школах.

9. Положительные результаты обучения подтверждаются рядом достижений, а также отзывами социальных партнеров образовательного кластера г. Алматы.

10. Таким образом, для будущего педагога в колледже моделируется системно-деятельностная траектория формирования ключевых компетенций в контексте обновленного содержания образования.

«Состояние молодежной среды Казахстана (результаты социологического исследования)»

*Ашимханова Дана Езилхановна,
начальник научно-методологического управления НИЦ «Молодежь»*

Современная молодежь является основным стратегическим ресурсом модернизирующегося Казахстана. Сегодняшняя казахстанская молодежь активно участвует в обновлении страны, в общественной и политической жизни республики. Происходящие трансформации в казахстанском обществе наглядно демонстрируют как позитивные (политическая, социальная, профессиональная и творческая активность), так и негативные (различного рода девиации) явления в молодежной среде, что актуализирует необходимость системного научного изучения молодежи и молодежных проблем.

По состоянию на 1 января 2018 года количество молодежи в Республике Казахстан составило 3 900 451 человек.

Основные выводы:

В целом, молодежи Казахстана присущи оптимистичные настроения и высокий уровень субъективной удовлетворенности жизнью. Подавляющее большинство молодых казахстанцев (92%) в той или иной степени удовлетворены своей жизнью. Значительных различий в степени удовлетворенности своей жизнью между молодежью разных возрастных категорий не выявлено.

Более половины опрошенных респондентов (68%) считают, что в регионе их проживания достаточно условий для развития молодежи. К регионам-лидерам, молодежь которых в наибольшей степени довольна предоставляемыми условиями для ее развития, относятся г. Астана (93,2 %) и Кызылординская область (83,5 %). К регионам, в которых процент удовлетворенной молодежи условиями для своего развития наиболее низок, относятся Алматинская (56,9 %) и Павлодарская (45,9 %) области.

Степень удовлетворенности молодежи реализацией государственной молодежной политикой можно охарактеризовать как среднюю и выше среднего.

По мнению молодежи страны, государственные органы в целом имеют представление о реальных проблемах молодых людей – так считают 68,3 % опрошенных молодых людей. Из них 28,9 % уверены, что государство делает все для решения молодежных проблем.

Одними из важнейших потребностей молодежи, обусловленных особенностями возраста, являются потребности в развитии, качественном образовании. Из четырех представленных в анкете ступеней образования (общее среднее, техническое и профессиональное, высшее, послевузовское) качество которых предлагалось оценить, полностью компетентными молодые казахстанцы оказались только в отношении среднего образования. В отношении последующих ступеней по понятным причинам оказалась компетентными лишь часть опрошенных, остальные (не знакомые с последующими ступенями обучения) оказались в категории «Затрудняюсь ответить».

Согласно полученным данным, значительная часть молодых казахстанцев в той или иной степени удовлетворена качеством полученного или получаемого в данный момент общего среднего образования – суммарный показатель по сумме ответов «Полностью удовлетворен» и «Скорее удовлетворен» равен 77,7 %.

Одним из измерений социального самочувствия молодежи является выявление ключевых проблем в местах проживания и определение степени их актуальности. Среди предложенных в анкете наиболее актуальными для современной казахстанской молодежи оказались экономические проблемы - высокие цены на продукты питания, низкий уровень дохода и проблемы с трудоустройством. Данные проблемы указывались в качестве наиболее актуальных более чем 60 % опрошенных молодых людей. То есть, значительная часть современной казахстанской молодежи испытывает трудности в трудоустройстве, в приобретении важнейших товаров повседневного спроса

Наиболее актуальными направлениями поддержки и развития молодежи со стороны государства являются: трудоустройство (57%), обеспечение жильем (39,9%), качественное и доступное образование (23,9%).

Основные трудности молодежи при трудоустройстве заключаются в: отсутствии опыта работы (61,1%), сложности устроиться на работу по специальности (31,7%), отсутствии связей, знакомств (30,1%), отсутствии навыков делового общения (14,9%).

Одной из форм социальной активности молодых граждан в жизни общества является участие в государственных программах по поддержке молодежи. Уровень участия молодежи страны в реализации данных программ напрямую зависит от степени информированности молодых людей о целях данных программ, возможностях, которые они предоставляют для развития молодежи, и об условиях участия в них.

Из предложенных в социологической анкете государственных программ и проектов по поддержке молодежи, реализуемых в Казахстане, наиболее знакомыми для молодежи страны оказались такие проекты как Международная стипендия «Болашак», «С дипломом – в село!», «Жасыл ел», «Дорожная карта бизнеса – 2020», «Нұрлы жер» и «Молодежная практика». По всем шести программам количество молодых людей, в разной степени осведомленных о них, превышало количество никогда о них не слышавших. По всем остальным шести программам, обозначенным в анкете, число никогда не слышавших о них превышало 50 %

Следует отметить, что государственные программы и проекты, вошедшие в первую шестерку наиболее известных для молодежи Казахстана, главным образом известны на уровне «Что-то слышал о них», что не может указывать на действительно хорошую осведомленность о них. Доля молодежи, хорошо знакомых с реализацией данных программ и принявших в ней участие, по всем шести перечисленным проектам не превышает 5 %. Это указывает на крайне низкую степень информированности современной казахстанской молодежи о молодежных программах по ее поддержке, что является следствием как низкой эффективности рекламно-пропагандистской работы государства по привлечению молодежи к участию в данных проектах, так и слабой мотивации самой молодежи для проявления социальной активности.

Современная молодежь отличается высоким уровнем патриотизма, который находит свое выражение в разных формах: вести здоровый образ жизни и призывать других к этому (46,3%), получить хорошее образование и развивать определенную отрасль в стране (31,2%), быть профессионалом, платить налоги (27,7%), быть патриотом, пропагандировать патриотические идеи (24,2), быть волонтером (11,7%).

Основные приоритеты современной молодежи в ближайшие 5 лет сконцентрированы на решении социально-экономических вопросов: получить качественное образование (30,4%), построить успешную карьеру (27,3%), найти достойную работу (22,8%), приобрести жилье (17,4%).

Таким образом, на основе результатов социологических исследований, проведенных НИЦ «Молодежь», выявляются основные проблемы молодежи, анализируется эффективность реализации государственной молодежной политики, разрабатываются рекомендации по повышению эффективности деятельности государственных органов и социальных институтов в данном направлении.

3,900,451

Количество молодежи на начало 2018 года

Методология исследования

- **Метод:** массовый опрос
- **Объем выборочной совокупности:** 2 000 респондентов
- **Возраст респондентов –** от 14 до 29 лет
- **Период:** 2018 год
- **Выборка -** стратифицированная многоступенчатая.
- **Территория проведения социологического исследования:** г. Астана и Алматы, 14 областных центров, а также сельские населенные пункты.
- **Погрешность выборки -** $\pm 3\%$
- **Социологические исследования:**
«Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде»
«Состояние государственной молодежной политики: потребности и практики»

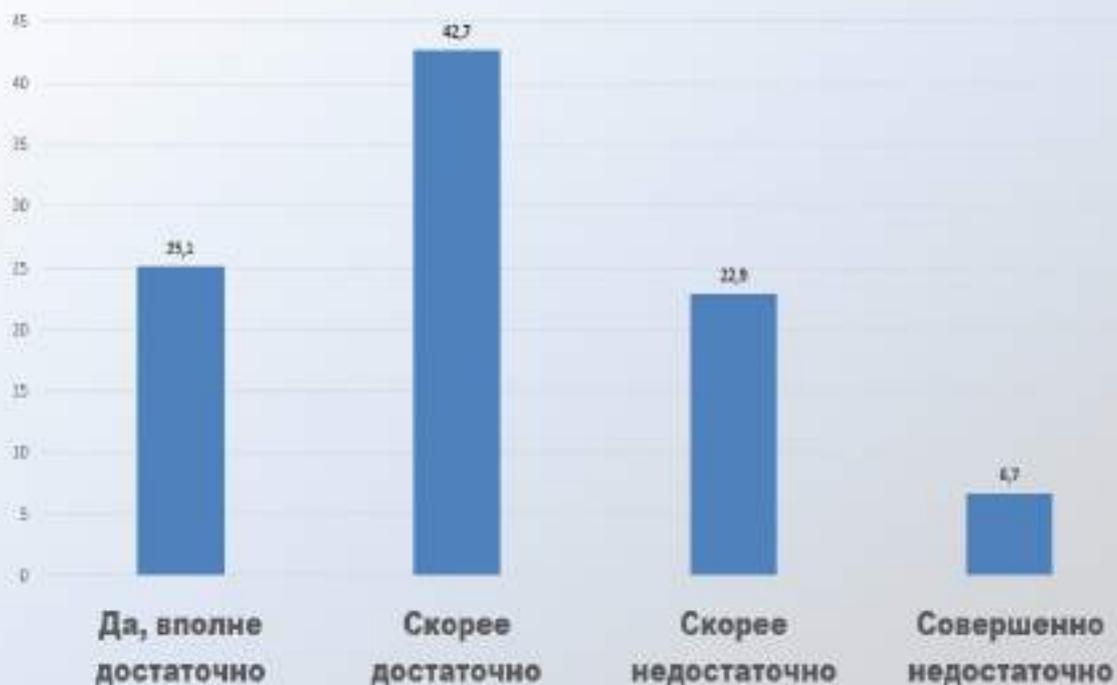
Устраивает ли вас в целом жизнь, которую Вы сейчас ведете? (%)

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)

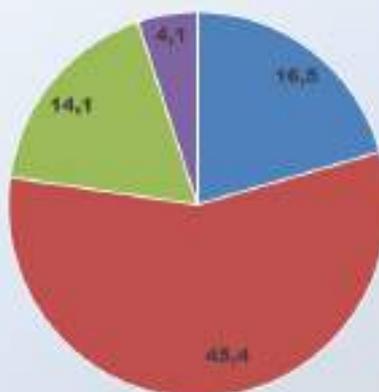


«Как Вы считаете, в настоящее время в Вашем городе/селе создано достаточно возможностей для развития молодежи?» (%)

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)



Скажите, пожалуйста, Вы удовлетворены тем, как реализуется государственная молодежная политика в Казахстане? (%)
(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)



■ Полностью удовлетворен
■ Скорее не удовлетворен
■ Скорее удовлетворен
■ Не удовлетворен

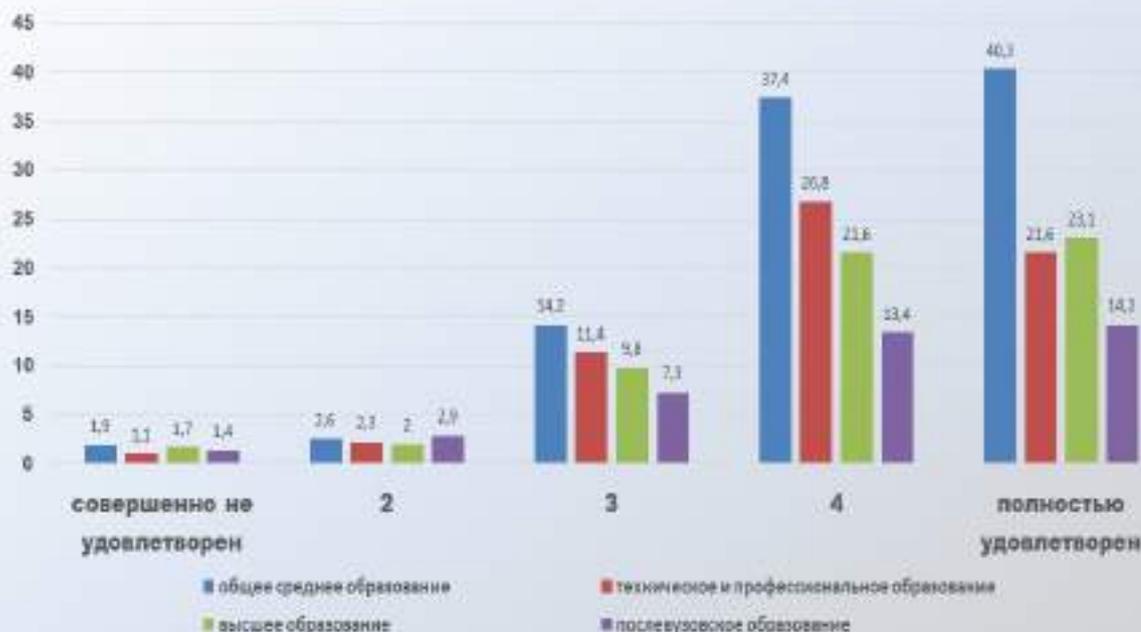
Как Вы считаете, знают ли органы государственной власти о реальных проблемах молодежи? (%)

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)



Оцените, насколько Вы удовлетворены качеством полученного (получаемого) образования? (%)

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)



Актуальные молодежи (%)

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)

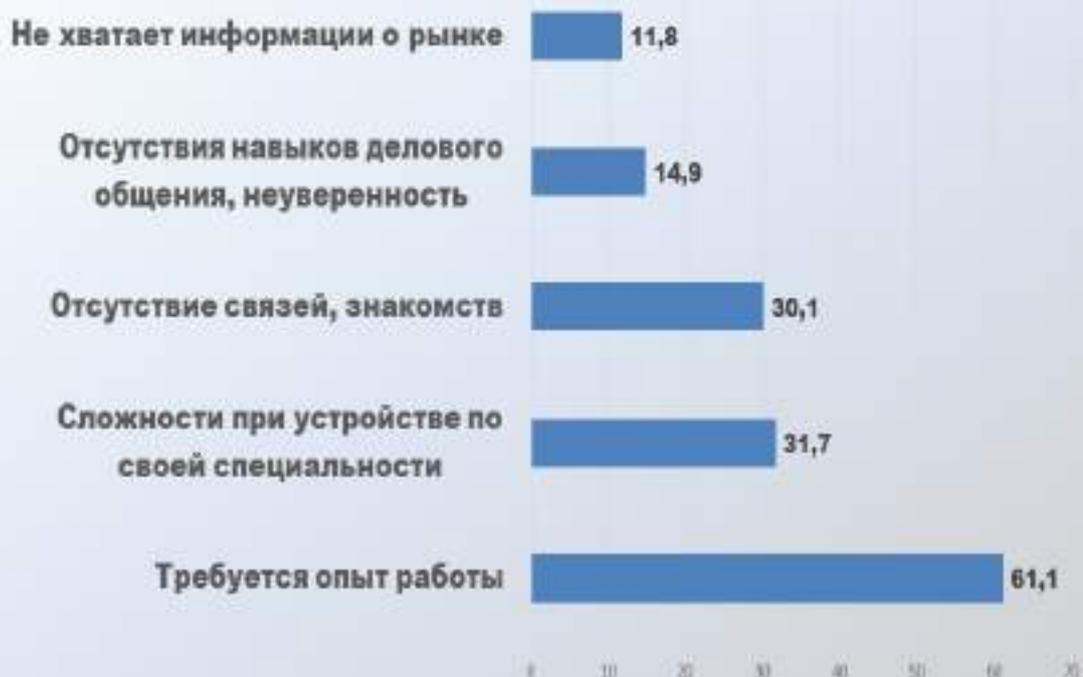
Высокие цены на продукты питания, товары народного потребления	67,6
Низкий уровень дохода (низкая заработная плата, стипендия, др.)	66,6
Проблемы с трудоустройством, безработица	63,8
Недоступность высшего образования (высокая стоимость)	62,6
Наркомания, токсикомания, алкоголизм и табакокурение	45,0
Низкий уровень культуры, бездуховность молодежи	39,4
Проблемы досуга молодежи, негде провести свободное время	37,6
Нехватка узких специалистов в медицинских центрах, поликлиниках	37,6
Отсутствие уверенности в завтрашнем дне	36,6
Преступность среди молодежи	36,3
Неустроенность личной жизни	35,3
Религиозный экстремизм в молодежной среде	35,2
Конфликты с родителями / преподавателями / старшим поколением, непонимание родных и близких	30,4
Угроза личной безопасности (страшно ходить по улицам и т.п.)	29
Слабая организация центров развития дошкольного и школьного воспитания	28,1
Нехватка социальных и психологических служб, телефонов доверия	27,2
Отсутствие доступа к высокоскоростному Интернету, к качественной мобильной связи	26,8
Отсутствие специализированных магазинов, отделов по продаже спортивного инвентаря и товаров	26,2

По Вашему мнению, какие направления поддержки и развития молодежи требуют внимания со стороны государства в первую очередь? (%)
(Состояние государственной молодежной политики: потребности и практики)



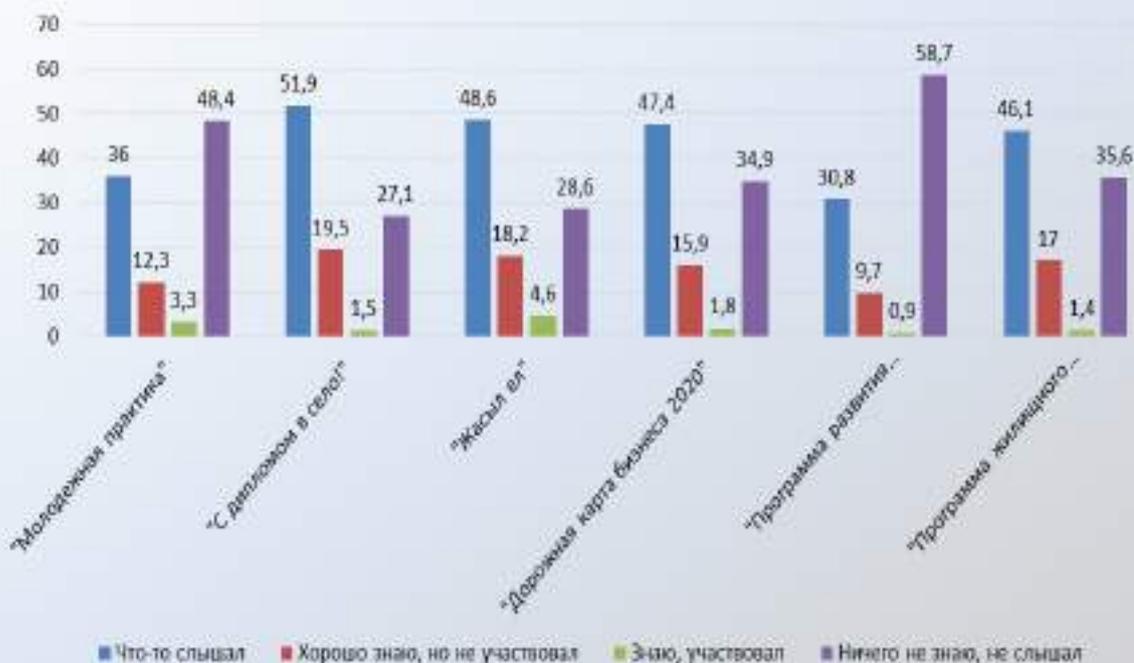
Как Вы думаете, в чем заключаются основные трудности молодежи при трудоустройстве?

(Состояние государственной молодежной политики: потребности и практики)



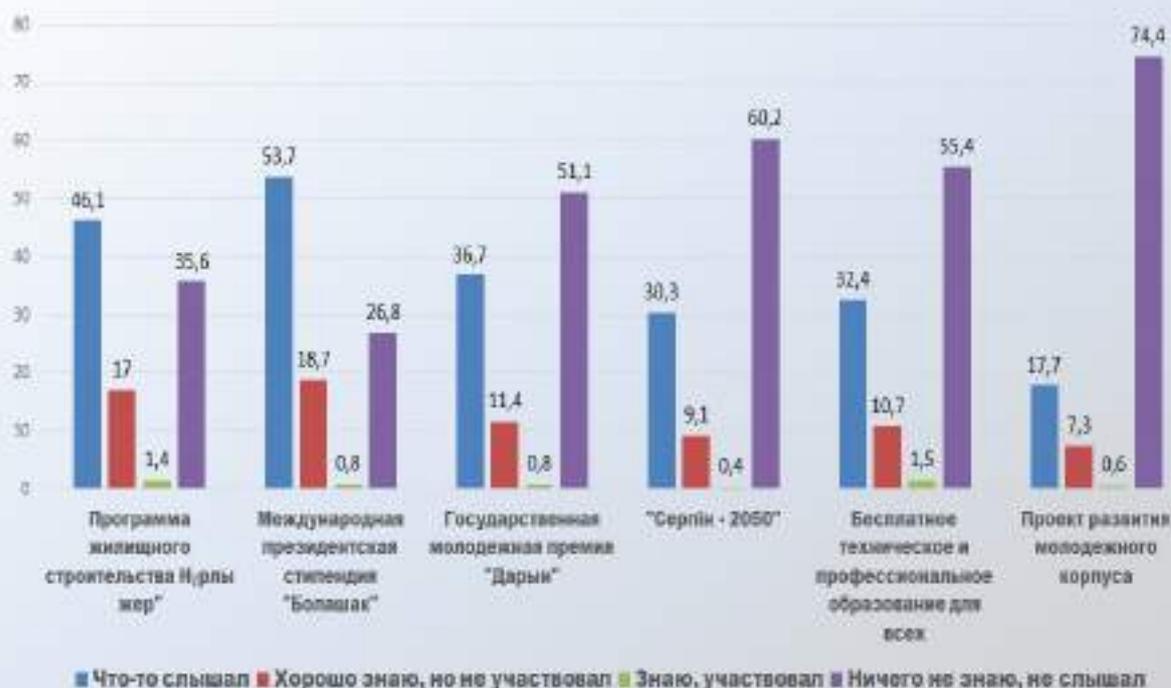
О каких государственных программах и проектах по поддержке молодежи Вы слышали, знаете или являлись участником?

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)



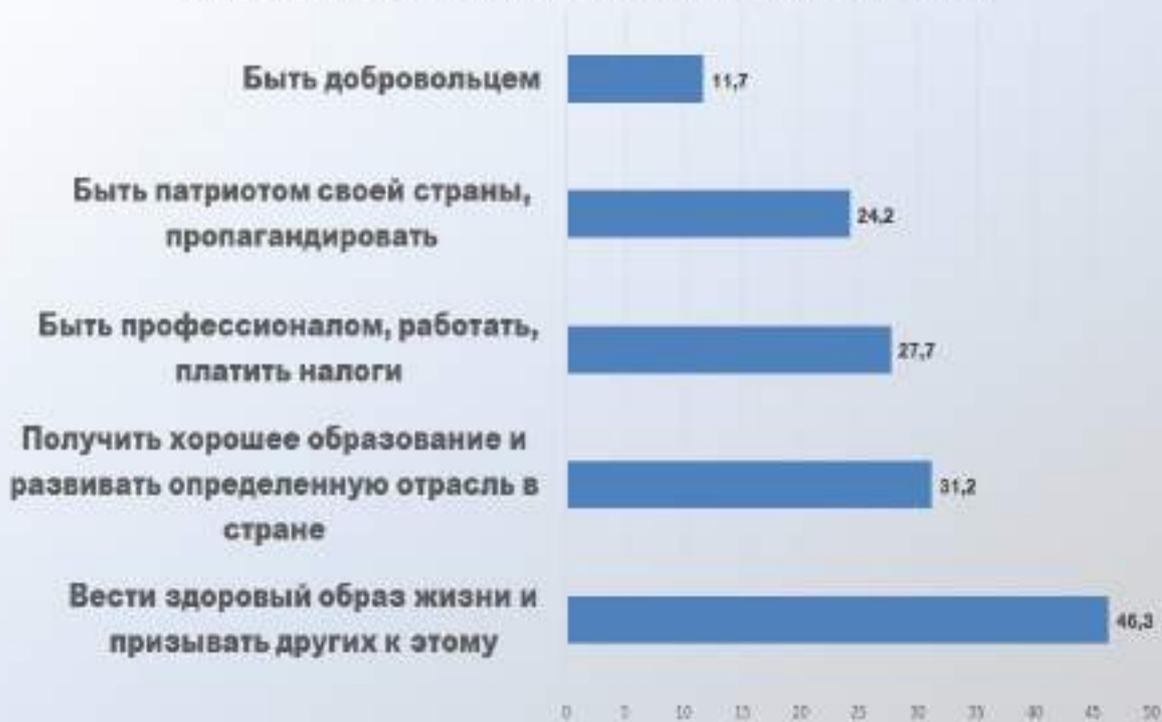
О каких государственных программах и проектах по поддержке молодежи Вы слышали, знаете или являлись участником?

(Изучение общественно-политической ситуации в молодежной среде)



Скажите, пожалуйста, что Вы готовы сделать сейчас, чтобы Казахстан был процветающим государством?

(Состояние государственной молодежной политики: потребности и практики)



Чего бы Вы хотели достичь в ближайшие 5 лет?

(Состояние государственной молодежной политики: потребности и практики)



«Эффективное управление организацией ТиПО»

*Жекебаев Дулат Шайкенұлы,
заместитель руководителя Управления образования г. Астаны*

На сегодняшний день в городе Астане подготовка специалистов ведется в 35 колледжах по 74 специальностям и 125 квалификациям. Техническим и профессиональным образованием в городе Астане охвачено 26 086 человек.

Управлением образования с заинтересованными государственными органами и Региональной палатой предпринимателей проведен анализ размещённых на ресурсах интернета вакансий (HeadHunter (hh.kz), olx и др.), наиболее востребованных специальностей необходимых для социально-экономического развития столицы.

Анализ потребности рынка труда показал, что нехватка кадров ощущается в секторе промышленности, связи и коммуникаций, сервиса и обслуживания, медицины и образования.

С учетом социально-экономического развития города в государственный образовательный заказ распределен по следующим направлениям:

- специальности сервиса и обслуживания (825 чел.),
 - образования (675),
 - медицина (266),
 - строительство, коммунальное хозяйство (737),
 - транспорт и производство (965),
 - энергетика, связь, телекоммуникация (600),
 - информационные технологии (475).
- продолжаются профильное обучение школьников через курсы профессионального обучения по 8 специальностям в 37 школах и 10 колледжах со сроком обучения 2 года, с охватом 1359 учащихся 10 классов.

- По внедрению модульных образовательных программ подготовлены 15 тренеров, из числа инженерно-педагогических работников колледжей, а также прошли курсы повышения квалификации 570 преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения по образовательным программам.

- в соответствии с Программой развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы по 10 специальностям города внедряется двухуровневая подготовки специалистов на основе модульной технологии обучения.

- среди студентов колледжей и молодых специалистов предприятий в возрасте от 18 до 22 лет проведен городской чемпионат WorldSkills Kazakhstan по 28 компетенциям.

- внедрение дуальной системы обучения, предусматривающая увеличение практики на предприятиях с последующим трудоустройством. Перечень специальностей, по которым введено дуальное обучение, составляют, в основном, строительные, железнодорожные, сервис и обслуживание, коммунального хозяйства и специальности по электроснабжению.

В соответствии с поручением Главы государства по оптимизации (консолидации) подведомственных организаций, а также для эффективного

использования финансовых, кадровых, материально – технических ресурсов, требуется проведение модернизации организаций образования.

С целью профилизации организаций ТиПО, подготовки их к переходу с сентября 2019 года к подушевому финансированию проводится реорганизация следующих колледжей:

3 государственных колледжа (Политехнический колледж, Колледж энергетики и связи, Строительно-технический колледж) путем слияния с последующим переименованием в ГККП «Высший колледж «Astana Polytechnic» как модель 3-х уровневой системы подготовки кадров.

2) два государственных колледжа (Колледж экономики, технологии и стандартизации пищевых производств и Многопрофильный колледж) путем слияния с последующим наименованием в ГККП «Колледж сервиса и туризма» и размещением в здании многопрофильного колледжа.

Эффективность преобразования данных колледжей:

- профилизация путем определения дублирующих специальностей;
- единая образовательная система со студенческим кампусом;
- благоприятное условие для обучения студентов и повышение качества подготовки кадров;
- экономия государственного финансирования;
- эффективное распределение мест для обучения;
- а также будет систематизация подготовки кадров по направлениям экономики: по направлению IT-технологий, строительства, туризма, транспорта и логистики, массовой подготовки специалистов сервиса и обслуживания, педагогики, медицины, техническое, для детей сирот.



ВНЕДРЕНИЕ МОДУЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

По внедрению модульных образовательных программ подготовлены:

- ▶ 15 тренеров, из числа инженерно-педагогических работников колледжей
- ▶ Прошли курсы повышения квалификации 570 преподавателей специальных дисциплин
- ▶ Прошли курсы повышения квалификации 24 мастера производственного обучения по образовательным программам
- ▶ В соответствии с Программой развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы по 10 специальностям города внедряется двухуровневая подготовка специалистов на основе модульной технологии обучения

ВНЕДРЕНИЕ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ



Основные социальные партнеры:



1. Элементы дуального обучения внедрены в **27** из **35** колледжей по **28** специальностям;
2. Заключены 1140 договоров и меморандумов (из них в рамках дуального обучения - 336) между учебными заведениями, Палатой предпринимателей, Управлением образования и работодателями о взаимосоудничестве, трудоустройстве и по прохождению производственной практики

В марте 2018 г. проведен городской чемпионат **WorldSkills Kazakhstan** по 28 компетенциям: «Мехатроника», «Инженерная графика CAD», «Веб-дизайн», «Сухое строительство и штукатурные работы», «Сетевое и системное администрирование», «Графический дизайн», «Кровельные работы», «Мобильная робототехника», «Покраска автомобилей», «Отель ресепшн-ист», «Обслуживание и ремонт дизельных двигателей», «Токарные работы на станках с числовым программным управлением», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей», «Электромонтаж», «Сварочные технологии», «Облицовка плиткой», «Столярное дело», «Кузовной ремонт», «Сантехника и отопление», «Малярные и декоративные работы», «Кирпичная кладка», «Парикмахерское искусство», «Дизайн и моделирование одежды», «Поварское дело», «Ресторанный сервис», «Пекарское мастерство», «Гид экскурсовод», «Кондитерское дело»



ВЫСШИЙ КОЛЛЕДЖ «ASTANA POLYTECHNIC»

ТРАНСФОРМАЦИЯ
ТИПО



Охват 2863 человек

✓ Подготовка кадров в области информационных технологий, энергетики и связи, радиотехники, строительства, гифрикации.

ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ И РЕСУРСНЫЕ ЦЕНТРЫ



ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ
В СФЕРЕ ИТ ТЕХНОЛОГИЙ



РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА И
АВТОМОБИЛЬНОГО
ТРАНСПОРТА



УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
ПО ОТРАСЛЕВОМУ И
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМУ
ОБОРУДОВАНИЮ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
МЕХАТРОНИКИ

КОЛЛЕДЖ СЕРВИСА И ТУРИЗМА

ТРАНСФОРМАЦИЯ
ТИПО



Охват более 1300 студентов

✓ Подготовка специалистов в области организации питания, туристического отдела, гостиничного бизнеса и др.

ОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ



CATERING SERVICES



ГОСТИНИЧНОЕ ДЕЛО



ТУРИЗМ

ОПТИМИЗАЦИЯ ТИПО

ТРАНСФОРМАЦИЯ
ТИПО

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ПРИОРИТЕТНЫХ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА



Высший колледж
«Astana Polytechnic»



Высший инженерный
колледж

Профессионально-
технологический колледж



Высший колледж
транспорта и коммуникаций
Технический колледж



Гуманитарный колледж



подготовка кадров
в следующих сферах: строительство,
технический профиль, сервис и
обслуживание
(по социально-экономическим условиям)



Колледж сервиса и туризма



Колледж общественного
питания и сервиса
Технологический колледж

«Развитие человеческого капитала – основа модернизации»

*Ордабаев Олжас Темирбекович, управляющий директор-директор
Департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»*

Департамент развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» при активном взаимодействии с ведущими компаниями и предприятиями РК принимает участие в решении актуального социального вопроса как занятость населения, предоставление рабочих мест, и решает главную задачу - повышения качества и конкурентоспособности профессионального образования в соответствии с требованиями инновационной экономики.

Миссия Департамента развития человеческого капитала – консолидация всех заинтересованных органов и координация мероприятий по развитию профессионального образования.



«Центры компетенций - прогрессивная форма организации инновационной деятельности учебных заведений ТиПО»

*Сарпеков Азат Толкынович,
директор КГКП «Электротехнический колледж»*

Внедрение инновационных проектов в работе учебных заведений служит залогом их продвижения на более высокую ступень развития, возможности изучения опыта других учебных заведений, современных инновационных подходов в преподавании.

Глава государства, лидер нации Н.А.Назарбаев ставит перед нами задачи, решая которые мы должны обеспечить высокий уровень подготовки современных специалистов в области ИТ – технологий, достойную конкуренцию на международном уровне.

Стратегическая цель инноваций, вводимых в системе технического и профессионального образования, состоит в ее развитии и повышении престижа рабочих профессий для обеспечения конкурентоспособности выпускников на международном уровне, а также подготовка высококвалифицированных кадров для инновационных секторов экономики.

В 2018 году в рамках реализации программы «Цифровой Казахстан» и с целью повышения престижности рабочих профессий, в Казахстане был запущен проект по созданию Центров компетенций на базе опорных колледжей Министерства образования и науки.

Учебные заведения должны быть мобильными, стремиться идти в ногу со временем, более тесно взаимодействовать с действующими социальными партнерами и налаживать контакты с поставщиками оборудования для оснащения учебного процесса.

1 июня 2018 года на расширенном заседании Политического совета партии «Нұр Отан» Председателем партии, Главой государства Н.А.Назарбаевым поддержаны новые инициативные проекты партии, в рамках реализации которых в школах Восточно-Казахстанской области начата работа по открытию ИТ-классов.

Основная задача курсов – изменение подхода к обучению по средствам внедрения информационных технологий, сенсорное развитие интеллекта школьников всех возрастов. Оригинальность и уникальность данного курса, разработанного Электротехническим колледжем, заключается в том, что он направлен на формирование конструктивно-критического мышления и развитие логики у обучающихся.

На сегодняшний день в Ресурсном центре электротехнического колледжа успешно освоены инновационные технологии, среди которых:

- Управление станками с числовым программным управлением (ЧПУ) лазерной резки
 - Основы 3D печати
 - Основы широкоформатной печати
 - Программирование логических контроллеров
 - Основы мехатроники

Мы считаем, что сегодня нужно быть как никогда мобильными, идти в ногу со временем, потому что это позволит будущим специалистам стать

востребованными в любой сфере деятельности. Для этого нужно только желание работать и двигаться вперед. Потому что государство создает для этого все условия, дает возможность проявить себя, подняться на более высокий уровень развития.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ ЦЕНТРА КОМПЕТЕНЦИЙ

Цель : повышение престижа рабочих профессий и развитие системы технического и профессионального образования для обеспечения конкурентоспособности выпускников на международном уровне.

Задачи:

- внедрение в практику работу инновационных программ и технологий;
- переподготовка и повышение квалификации педагогов;
- развитие сотрудничества с World Skills International и World Skills Europe;
- укрепление материально-технической базы;
- формирование эффективной системы подготовки специалистов
- содействие развитию и укреплению связей учебных заведений ТПО с предприятиями региона
- улучшение имиджа учебного заведения;
- модернизация образовательного процесса и системы управления

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ЦЕНТРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ



Оснащение центра компетенций

Взаимосвязь с предприятиями региона по World Skills



Повышение рейтинга колледжа на международном уровне

Квалифицированные специалисты



Результативность чемпионатов World skills

Увеличение размера инвестиций



Повышение квалификации ИПР

Повышение престижа рабочих профессий



Проекты, реализованные КГКП «Электротехнический колледж»

- 1 • 2012-2015 год - реализация ПИР позволила обновить учебное оборудование, провести обучение и стажировку ИПР, открыть на базе колледжа региональный ресурсный учебный центр
- 2 • 2016 год - колледж вошел в состав 16 опорных колледжей МОН РК
- 3 • 2017 год - приобретение мобильного учебного комплекса для обучения населения отдаленных сел по востребованным специальностям на рынке труда
- 4 • 2016 – 2018 год - участие в чемпионате WorldSkills — международном движении, цель которого — популяризация рабочих профессий и повышение их статуса

Проекты, реализованные КГКП «Электротехнический колледж»

- 5 • 2017 год - обучение преподавателей специальных дисциплин на курсах английского языка в Великобритании, Малайзии и Финляндии.
- 6 • 2018 год - открытие Центра компетенций на базе колледжа
- 7 • Тренерская работа в НАО «Холдинг «Кәсіпқор»»
- 8 • Международное сотрудничество с учебными заведениями Великобритании, России, Турции, Зимбабве, Германии

Центр информационных технологий Ресурсного учебного центра КГКП «Электротехнический колледж» Управления образования Восточно-Казахстанского областного акимата



Курсы «Junior training»

Реализация проекта по внедрению IT – технологий в школах ВКО:

-  В 277 полнокомплектных школах установлены 277 кабинетов робототехники, в каждом классе по 10 комплектов
-  Управлением образования ВКО подготовлена и согласована с Министерством образования и науки Республики Казахстан программа обучения детей с 3 по 11 класс
-  Разработчиком программы является КГКП «Электротехнический колледж»
-  На данный момент на базе Электротехнического колледжа при содействии Управления образования ВКО проходят обучение 544 преподавателя общеобразовательных школ области

Внедрение инновационных технологий в Ресурсном центре электротехнического колледжа:

-  Управление станками с числовым программным управлением (ЧПУ) лазерной резки
-  Основы 3D печати
-  Основы широкоформатной печати
-  Программирование логических контроллеров
-  Основы мехатроники

ПРОЕКТЫ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ КГКП «ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»



Реализация Плана институционального развития



Организация работы мобильного учебного комплекса



**ПРОЕКТЫ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ
КГКП «ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



*Участие в чемпионате
рабочих профессий
World skills*



**ПРОЕКТЫ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ
КГКП «ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



*Академия Туризма
в Анталии, Турция*



HARARE POLYTECHNIC



**«Содействие в профессиональной подготовке
кадров - основной индикатор социальной ответственности бизнеса»**

*Ахмурзина Ляззат Жексембаевна,
исполнительный директор по развитию человеческого
капитала Ассоциации KAZENERGY*

Ассоциация KAZENERGY совместно с АО «НК «КазМунайГаз», АО «Эмбамунайгаз» и КазНУ имени аль Фараби в целях определения эффективности формирования профессиональных компетенций в рамках дуального обучения, в 2015 году провели исследование среди студентов, обучающихся по форме дуального обучения в сравнении со студентами аналогичных специальностей, обучающихся традиционным способом (Атырауский университет нефти и газа, Высший колледж АПЕК Петротехник). В рамках исследования был произведен расчет эффективности инвестиций в дуальное обучение в нефтедобывающей организации.

Данное исследование курировалось KAZENERGY и проводилось под руководством научных руководителей и группой студентов кафедры социологии и социальной работы, кафедры общей и прикладной психологии и кафедры экономики КазНУ.

Каждая из сторон исследования (KAZENERGY, КМГ, ЭМГ, КазНУ) выразила добровольный профессиональный интерес к данному некоммерческому исследовательскому проекту.

Целью исследования явилось выявление различий между студентами, обучающимися по традиционной системе обучения и студентами-стажерами дуальной системы образования.

В исследовании приняли участие 78 студентов старших курсов (3-4 курс) Атырауского института нефти и газа и АРЕС Petrotechnic:

основная целевая группа – студенты, обучающиеся по дуальной системе (39 респондентов);

контрольная группа – студенты, обучающиеся по традиционной образовательной модели (39 респондентов).

В результате исследования были выявлены общая оценка и перспективы дуального обучения, оценка достижения целей образовательной программы, формирование профессиональных компетенций обучающихся, анализ перспектив трудоустройства.

Результаты исследования показали, что:

1. Дуальная система обучения положительно оценивается большинством респондентов, тем самым выражается востребованность дуальной системы обучения.
2. Студенты дуальной системы обучения высоко оценивают следующие достижения целей профессиональной образовательной программы:
 - обучение максимально приближенно к запросам производства - 60,0% (в группах традиционного обучения в 23,2% анкет отмечена позиция «высокий уровень»).
 - сложные теории осваиваются через практику и решение реальных профессиональных задач – 62,2% (в группах традиционного обучения «высокий уровень» - 36,3%).

- работодатели имеют возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов непосредственно в производственных условиях – 64,5% (в группах традиционного обучения «высокий уровень» - 39%).

3. Студенты дуальной системы обучения нацелены на трудоустройство по своей специальности, тогда как в традиционной системе обучения есть допущения по смене профессии (некоторое количество студентов (10,4%), обучающихся по традиционной системе обучения ответили по позиции «Я не буду работать по специальности после получения диплома»).

4. Согласно расчетам по возврату инвестиций опыт дуальной системы обучения в нефтегазовой отрасли является успешным. Относительно короткий период возврата инвестиций осуществляется из-за высокой нормы выработки на одного работника.

Данное исследование для ознакомления было также направлено в НПП РК «Атамекен».

В рамках проекта в области профессионального образования (2015-2017 гг.) НПП РК «Атамекен» совместно с немецкой ремесленной палатой (г. Трир, Германия) был проведен обучающий семинар на тему «Профессиональная и трудовая педагогика. Аттестация мастеров-наставников» (далее – обучающий семинар).

В январе 2016 г. по инициативе Ассоциации «KAZENERGY» состоялась рабочая встреча с департаментом развития человеческого капитала НПП и германскими экспертами, где была достигнута договоренность о включении представителей нефтегазовой отрасли для участия в обучающем семинаре по подготовке наставников.

От представителей нефтегазовой отрасли участие в обучающем семинаре приняли 6 сотрудников АО «Эмбаунайгаз».

Целью семинара явилось повышение уровня компетенций сотрудников предприятий (мастеров-наставников). Семинар проходил в три этапа.

По итогам обучения, всеми участвующими был сдан международный сертификационный квалификационный экзамен и получен сертификат международного образца.

Вместе с тем, члены Ассоциации принимают активное участие в развитии дуальной системы образования. Одними из деятельных членов Ассоциации, участвующих в дуальном обучении, являются такие компании как АО Эмбаунайгаз и ТОО Павлодарский нефтехимический завод.

АО Эмбаунайгаз.

Участники дуального обучения – студенты Атырауского университета нефти и газа (далее-АУНГ) по специальности «Разработка и эксплуатация нефтегазовых месторождений» и Высшего колледжа АПЕК Петротехник (далее – АПЕК) по специальности «Эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». Дуальное обучение прошли – всего 69 студентов с присвоением квалификаций «Оператор по исследованию скважин», «Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки», «Оператор по добыче нефти и газа».

16 студентов, набравшие наивысшие баллы по итогам тестирования, трудоустроены в Компанию.

Примечание: для участия в программе дуального обучения в 2018 году прошли отбор 19 студентов АУНГ по специальностям «Геология и разведка

месторождений полезных ископаемых», «Химическая технология органических веществ», «Разработка и эксплуатация нефтегазовых месторождений».

ТОО «ПНХЗ»

С 12 сентября 2012 года в ТОО «ПНХЗ» внедрен проект дуального обучения. Участники студенты Павлодарских колледжей, обучающиеся по специальностям «Технология переработки нефти и газа» и «Техническое обслуживание и ремонт оборудования».

Всего дуальное обучение прошли – 158 студентов.

С 2013 по 2017 год 83 студента приняты на работу в ПНХЗ.

Для обучения практикантов завод подготовил учебный полигон. Он оснащен всем оборудованием, необходимым для учебного процесса, это станки, ученические макеты, наглядные пособия по устройству различного оборудования. Для технологов переработки нефти и газа имеется возможность изучать процессы и аппараты в компьютерном классе с использованием мультимедийных учебников, тренажеров-симуляторов и в учебной лаборатории. На оснащение учебного полигона и лаборатории предприятие потратило более 17 млн. тенге, ремонт учебных площадок обошелся в 13 млн. тенге.

Обучение стажеров-дуальщиков проходит под руководством закреплённых за ними 26-ти высококвалифицированных специалистов, получивших статус наставников, и мастера производственного обучения. Все наставники проходят подготовку на семинарах-тренингах «Повышение эффективности работы наставников» за счет средств завода.

Силами ПНХЗ проведен капитальный ремонт учебного корпуса ПХМК общей площадью в 720 кв.м на общую сумму более 35 млн тенге.

Ассоциацией «KAZENERGY» в декабре 2006 года была разработана Образовательная программа для реализации основных задач, касающихся развития системы образования и поддержки молодежных проектов.

Приоритетными направлениями деятельности Образовательной программы является повышение качества человеческого капитала, поддержка талантливой казахстанской молодежи, обеспечение качественного рывка в профессиональном образовании и научно-инновационной деятельности.

За весь период реализации Образовательной (стипендиальной) программы с 2007 по 2018 годы при поддержке компании-членов Ассоциации были поощрены около 1000 человек - это наиболее способные обучающиеся, занимающиеся научно-исследовательской работой, принимающие активное участие в общественной, культурной и спортивной жизни учебного заведения, а также преподаватели и мастера нефтегазовых и IT дисциплин производственного обучения колледжей, имеющие научные достижения, принимающие участие в разработке учебников, методических указаний и т.д.

Из общего количества обладателей стипендий и именных грантов в 2016-2017 уч. г. составили:

218 чел. – студенты колледжей РК;

35 чел. – преподаватели и мастера производственного обучения нефтегазовых и IT дисциплин учреждений ТиПО РК.

Вместе с тем, большое внимание уделяется Образовательной (грантовой) программе. Согласно приказу Министра энергетики Республики Казахстан от 17 июня 2015 года № 406 Ассоциация выполняет функции Рабочего органа Комиссии по отбору кандидатов на оплату обучения за счет средств, выделяемых

Подрядчиками, в соответствии с ОСРП и СРП СК. Данная работа была организована с целью повышения эффективности и прозрачности реализации обязательств Подрядчиков в части обучения кадров.

В 2017 году из числа кандидатов были охвачены все регионы РК, в 2018 году внедрена автоматизированная система сбора и обработки данных. За три истекших учебных года обучено 1455 студентов из 62 ВУЗов и колледжей по 64 специальностям.

Общее количество поданных заявок в разрезе 3 лет (2015-2018 гг.):

2015-2016 гг.	593
2016-2017 гг.	888
2017-2018 гг.	1106
ВСЕГО:	2587

Из них была одобрена оплата обучения:

2015-2016 гг.	317
2016-2017 гг.	588
2017-2018 гг.	550
ВСЕГО:	1455

Из них студентов ТиПО:

2015-2016 гг.	34
2016-2017 гг.	118
2017-2018 гг.	72
ВСЕГО:	224

Категория социально-уязвимых слоев населения:

2015-2016 гг.	126 (39%)
2016-2017 гг.	221 (37%)
2017-2018 гг.	264 (48%)
ВСЕГО:	611

В 2017-2018 уч.году количество студентов ТиПО составило 72 чел.

Стоит отметить, что при проведении отбора приоритет отдавался кандидатам из малообеспеченных, многодетных и неполных семей, а также из числа сирот, инвалидов, обладающих нагрудным знаком «Алтын Белгі», аттестатом с отличием, победителям и призерам республиканских, международных олимпиад и научных проектов.

Молодежная конференция KAZENERGY (в рамках заседания Всемирного нефтяного конгресса)

состоится: 2-3 октября 2018 г.

по адресу: Республика Казахстан, г. Астана, Hilton Astana Hotel (по ул. Сауран 46)

Тема: «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)»

Generation energy: education, employment, confidence and diversity

Миссия: сформировать у аудитории гибкость и открытость сознания, готовность к масштабным переменам. Участники получают опыт, вдохновение от общения с экспертами и специалистами высокого профиля.

Цель: экспертное расширение вопроса межпоколенческих особенностей, через призму анализа образования, занятости, доверия и разнообразия.

Задачи:

- разбор портретов представителей разных поколений: людей, рожденных в определенный возрастной период, в их умении учиться, работать в мире VUCA, экономике знаний и доверия.

- обсуждение сходства и различий, понятие и принятие теории поколенческих ценностей.

- обсуждение ценностей поколения миллениумов: мотивация, постановка целей и развитие.

Участники: студенты, молодые специалисты, члены Всемирного нефтяного совета, студенческие команды – финалисты конкурса «STUDENT ENERGY CHALLENGE», международные и отечественные эксперты.

Что ждет участников:

- возможность участия на special session «NEW ENERGY INVESTMENT OPPORTUNITIES IN KAZAKHSTAN» (в рамках программы Всемирного нефтяного конгресса, 2 октября).

- завершающий этап интеллектуального конкурса «STUDENT ENERGY CHALLENGE» (2 октября).

- выставка конкурсных работ «STUDENT ENERGY CHALLENGE» (2-3 октября).

- closed session «XYZ» (для HR, PR, GR-специалистов нефтегазовых компаний, 3 октября).

- дискуссионная панель: «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)» с участием международных и отечественных экспертов (3 октября).

- возможность участия на cocktail reception (3 октября).

- тренинг NXplorers «Новые технологии мышления» (для участников конкурса «STUDENT ENERGY CHALLENGE», 4-5 октября).

«Современная система наставничества на предприятиях ТОО «Корпорация Казахмыс» в рамках дуального обучения»

*Сыздыкова Айгуль Шаяхметовна,
директор ЧУ «Политехнический колледж
корпорации «Казахмыс»*

Одним из крупных представителей цветной металлургии в Республике Казахстан является корпорация «Казахмыс» – ведущая компания в мире по добыче и переработке природных ресурсов.

ТОО «Корпорация Казахмыс» были созданы свои корпоративные колледжи - г. Балхаш, г. Сатпаев.

Наработанная схема социального партнерства, которая является составной частью программы развития корпоративных колледжей, способствует успешному решению основной задачи учебного заведения – подготовки высококвалифицированных компетентных специалистов, отвечающих требованиям производства.

В определенной степени решению обозначенной цели способствует реализация принципов дуальной технологии обучения в учебном процессе, основой которой является – равная ответственность учебных заведений и предприятий за качество подготовки кадров, где необходимость системы наставничества особенно очевидна.

Дуальное обучение в Политехническом колледже внедряется с 2012 года и сопровождается заключением трехстороннего договора между учебным заведением, работодателем и обучающимся.

С 2012 по 2017 годы колледжем был осуществлен выпуск студентов, из которых 85% трудоустроены и успешно работают в структурных подразделениях корпорации, за исключением тех, кто обучается в ВУЗе и призваны в Вооруженные силы Республики Казахстан.

Организация учебного процесса проводится согласно модульно-компетентностного подхода в 20 цехах 5-ти предприятий корпорации.

Вся учебно-планирующая документация колледжа разработана с учетом требований каждого предприятия корпорации и согласована с Управлением образования Карагандинской области.

Знакомство студентов с производством начинается с первого курса, когда они посещают предприятия – будущее место работы, где их знакомят со стратегией корпорации в области промышленной безопасности и охраны труда, со стандартами предприятия, разработанные корпорацией.

При прохождении практики, на обучающегося распространяются правила трудового распорядка предприятия.

По требованию работодателя студенты проходят дополнительное обучение через центр подготовки и переподготовки колледжа.

При этом им выдается удостоверения: по промышленной безопасности; второй группы допуска по электробезопасности, стропальщика-машиниста однобалочного крана, управляемого с пола, допуск к работе с сосудами, работающими под давлением, работе с сильнодействующими ядовитыми веществами.

Перед производственным обучением на предприятии студенты, обязательно проходят медицинское освидетельствование и инструктажи по технике безопасности. Также практиканты обеспечиваются спецодеждой, бесплатным питанием.

На время практического обучения студентам достигших 18 лет производится оплата по усмотрению работодателя.

Колледж продолжает работу по внедрению модульно-дуальной системы обучения. Модульные программы составлены на основании учебных планов и программ, разработанных НАО «Холдинг Кэсіпкор» с учетом требований Работодателей. После прохождения каждого уровня, который завершается квалификационным экзаменом студенту выдается свидетельство о присвоении рабочей профессии, по окончании колледжа выпускник помимо основного документа диплома, на руках будет иметь несколько свидетельств, которые помогут им при трудоустройстве.

В марте 2016 года и в апреле 2017 года в Политехническом колледже в рамках проекта профессионального образования НПП РК «Атамекен» и Ремесленной палаты Трир были организованы обучающая сессия-семинар и заседание круглого стола по вопросам системы наставничества. По итогам семинара наставники получили сертификаты региональной палаты предпринимателей и НПП РК «Атамекен».

Первоочередной задачей при реализации данного проекта стала разработка карточки профессий, т.е. требования к трудовым функциям, паспортов рабочих мест, производственных планов обучения для инструкторов-наставников, экзаменационных материалов, согласно РУПов, ЕТКС, Национальной рамки квалификаций. Все это позволяет более четко обозначить и сориентироваться в последовательности и объеме заданий, определить границы необходимых работ студентов, наставников с предприятия, руководителей практики от колледжа.

В процессе обучения студенты также проходят выездные стажировки на предприятиях: Локомотивный завод (г.Астана), Барусан Макина Казахстан (г.Караганда), Саякский рудник и в других.

Таким образом, дуальная система подготовки кадров дает существенные преимущества для каждой из сторон. Работодатели получают возможность реально участвовать в управлении качеством подготовки требуемых специалистов, а колледж – чутко и своевременно реагировать на потребности производства.

Хорошо поставленная система наставничества позволяет снизить текучесть персонала, получить подготовленный персонал с оптимальным периодом адаптации. Формируется команда квалифицированных сотрудников, экономится время на обучение персонала. Молодому специалисту только наставник поможет войти в коллектив, познакомить с предприятием, с оборудованием, технологией. У каждого наставника составлен производственный план обучения. Наставник всегда поддерживает связь с колледжем.

Партнерский проект в области профессионального образования Национальный центр предпринимателей и Ремесленной палаты г. Тrier

Паспорт рабочего места

КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ:
гидравлика ручной формовки изделий
ферромагнетитов в шестигранном и осевом формах стали
литейно-стального завода Ромелито-индустриального завода
Промышленного объединения «Валдайнекселест»
ТОО «Корпорация Казахмыс»

Составители:
Большинцев Константин Викторович колледжа корпорации «Казахмыс»
ТОО «Валдайнекселест»
Преподаватель Барисбекова А.В. – преподаватель специализации
Главный инженер РМЗ (Индустриальный) Александр Викторович

Структура подразделения	Функции подразделения
Имя: Динияз – начальник Механика Ильяш М.И.	Рабочее место в соответствии с требованиями стандарта и спецификации
Цели и задачи подразделения	Цели и задачи рабочего места
Цели и задачи подразделения	Цели и задачи рабочего места

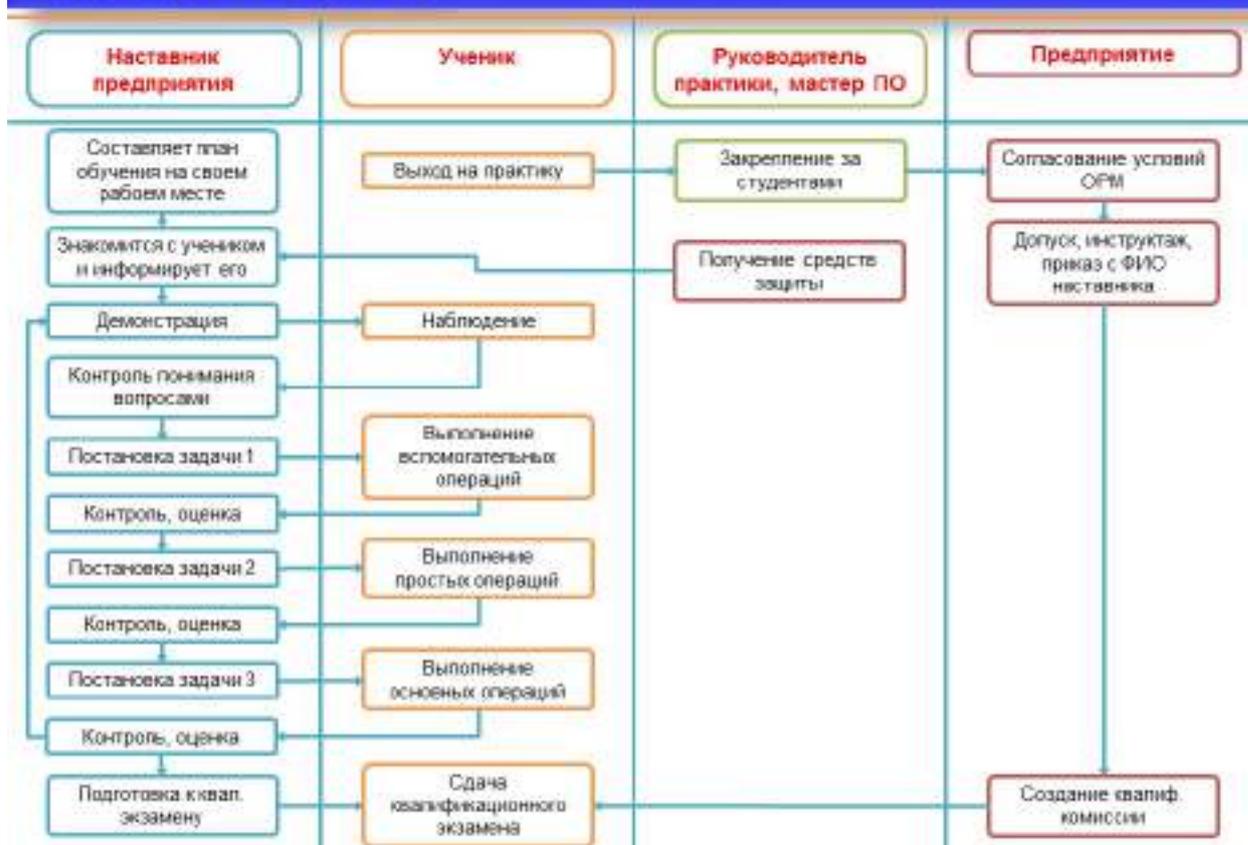
Виды оборудования и инструменты	Рабочее место
Краткое описание рабочего процесса	Рабочее место
Цели и задачи подразделения	Цели и задачи рабочего места



Сегодня работа между колледжем и корпорацией «Казахмыс» осуществляется по такой схеме:

- ✓ **формирование нового содержания образования;**
- ✓ **организация учебного процесса на базе предприятий корпорации «Казахмыс»;**
- ✓ **оформление заказа на целевую подготовку и переподготовку специалистов;**
- ✓ **разработка форм оценки качества образования;**
- ✓ **организация стажировок, учебных и производственных практик;**
- ✓ **профессиональная ориентация молодежи и содействие трудоустройству выпускников.**

Наставничество



**«Совершенствование системы управления
в организациях ТиПО с использованием
автоматизированных информационных систем»**

*Ануаров Бексултанкожа Адикахарович,
руководитель ИТ студии «Everest Technology»*

В наше время для развития информационной культуры во многих учебных заведениях используются так называемые «Автоматизированная система управления» (АСУ). Они отлично сочетают в себе удобство, простоту и доступность. Самая большая заслуга в том, что АСУ имеет централизованную базу данных, в которой отражаются все реальные события процессы учебных заведений, обеспечивая доступ к данным в любое время и в любом месте, где есть доступ к интернету.

Сотрудники ТОО «Everest Technology» в течении года изучали виды АСУ внедренных в учебные заведения по всему Казахстану. Команда рассматривала такие моменты, как: качество, цена, внедренные средства, а так же самое важное: из каких городов или стран были разработаны АСУ.

В докладе перечисляются достоинства и недостатки использования АСУ, а так же описывается статистика внедрения средств в отечественные продукции и импортные продукции АСУ. Так же докладчики презентуют отечественную АСУ «Atlantic 2.0», которая позволяет автоматизировать всю документацию внутри колледжей, а так создает удобную систему предоставляющим всю учебную информацию для студентов, таких как расписание, журнал, учебные материалы, информацию о практике, о дипломной работе и т.д.



О компании



Everest Technology - студия мобильных и web приложений. Основано олимпийцами по программированию на базе бизнес - инкубатора "Algorithm" в Алматы. В команде семь лучших front - end, back - end и mob - dev разработчиков.

Наш главный IT продукт - Atlantic, защищенная цифровая автоматизированная система управления для образовательных организаций. Другими словами, это электронный журнал, дистанционное образование, и автоматизация рутинных и бумажных процессов.

О продукте



Atlantic - это автоматизированная информационная система управления, позволяющая комплексно автоматизировать процессы системы обучения. Система имеет централизованную базу данных, в которой отражаются все реальные события и процессы учебных заведений. Для каждого учащийся, преподавателя и сотрудника предусмотрен так называемый «личный кабинет» (персональная web-страничка), позволяющий автоматизировать сотрудникам учебных заведений свои основные задачи, учащимся - видеть необходимую информацию, а дистанционно обучающимся студентам - моментально получать доступ к кейсам и контролю знаний, непосредственно в реальном времени общаться с преподавателем посредством глобальной сети Интернет или внутренней сети учебных заведений.

www.atlantic.kz

Платформа



Система написана на самой последней технологии ASP.Net на языке программирование C# по концепции архитектурного паттерна MVC. Это схема разделения данных web приложения, пользовательского интерфейса и управляющей логики на три отдельных компонента - таким образом, что модификация каждого компонента может осуществляться независимо. Благодаря этому система имеет очень высокую защиту персональных данных, устойчива к SQL инъекциям и XSS атакам. А также за счёт такого разделения повышается возможность повторного использования кода, благодаря которой web страницы загружается с невероятной скоростью.

Система управления

Atlantic

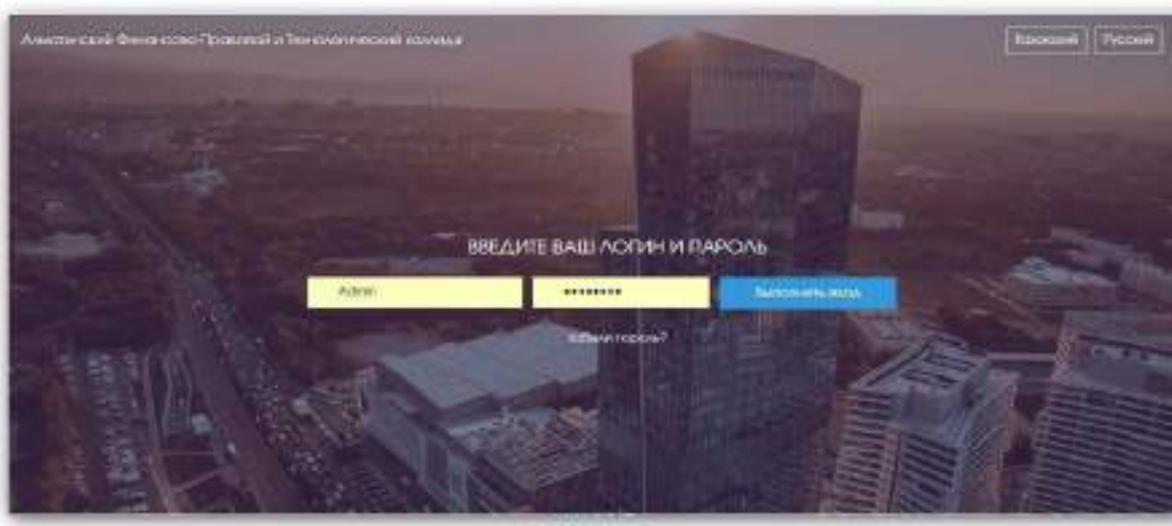
Web - программа расположена в сети интернета. Не нужно устанавливать на своем компьютере. Можно использовать абсолютно любую платформу и операционную систему. Для доступа нужен только интернет, личный логин и пароль. У каждого сотрудника и учащихся будет свой личный логин и пароль для доступа в систему.

№ Система распознает 9 типов пользователей: администратор, руководство, менеджер, методист, преподаватель, студенты, куратор, родитель и абитуриент

Для каждого типа пользователя есть свои уровни доступа и защиты. А также с АСУ "Atlantic" для каждого учебного заведения мы предоставляем индивидуальный корпоративный сайт и доменное имя.

Atlantic1.0: Стартовая страница

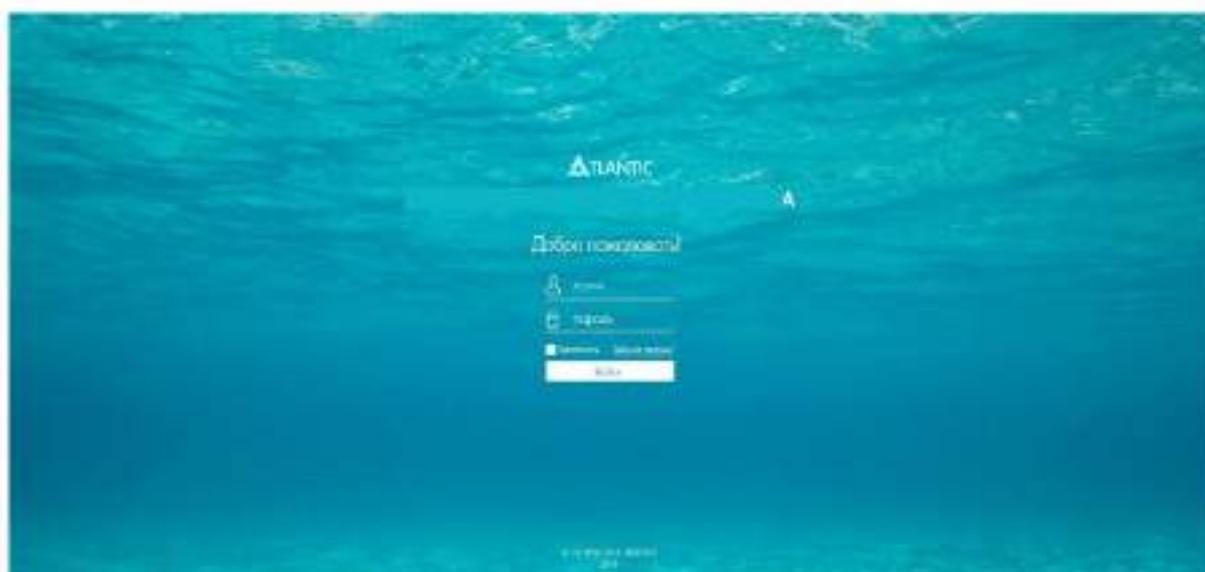
Atlantic



АСУ «Atlantic» автоматизирует следующие процессы

Atlantic

- ◆ Регистрацию обучающихся на дисциплины и к преподавателям
- ◆ Формирование учебных и индивидуальных планов
- ◆ Составление академических календарей
- ◆ Организацию текущей и итоговой аттестации обучающихся
- ◆ Формирование базы учебных достижений обучающихся
- ◆ Загрузку учебно-методических материалов
- ◆ Ведение картотеки обучающихся, сотрудников, преподавателей
- ◆ Формирование различных видов отчетов в реальном времени
- ◆ Формирование расписания занятий и т.д.



Наши партнеры



Областной финансово-
промышленно-технологический
университет



Республиканская школа
интернат для одаренных в
спорте детей им. К. Айтжанова



Республиканский спорт
колледж



Республиканская школа
колледж олимпиадного
резерва

Отзыв

"Atlantic" электронды журналы спорт колледжі жағдайында қолдануға ең тиімді, өрі инновациялық болып табылады. Электронды журнал студенттердің үлгерімі мен сабаққа қатысуын есепке алып, студент білімін бағалау жүйесінің мөлдірлігін және жарысқа кеткен студенттермен үнемі әрекеттесіп, қашықтықтан білім алуға мүмкіндік туғызды. Жүйе тек қана теориялық оқу кезеңіндегі білімді ғана емес, сонымен бірге студенттің оқу және өндірістік тәжірибеде алған бағаларын тіркейді. Студент үй тапсырмасын басқа қосымшаларды пайдаланбай жүйе арқылы бірден оқытушыға жібере алады. Яғни "Atlantic" жүйесі оқытушы мен студенттердің қолданысы үшін өте қолайлы.

Республиканский Спорт Колледж
Методист - Әлібаева Роза
376 27 22. rka-almaty.kz

Гибкость системы

Atlantic

Система может располагаться на сайте учебного заведения. По требованиям клиентов, мы будем изменять дизайн и добавлять дополнительные функций и модули. То есть, мы переделаем и настроим систему под специфику учебного заведения. Благодаря этому, автоматизированная система управления будет выглядеть как собственная разработка учебного заведения.

Это новейшая система учета успеваемости для учебных заведений. Прекрасный инструмент для администрации и учителей, который облегчает их каждодневную бумажную рутину, а также удобный помощник для студента, чтобы контролировать свои успехи и быть на связи со своим учебным заведением.

Благодарим за Внимание!

Atlantic

 +7 775 229 8773

 info@evt.kz 

<http://evt.kz>

 Алматы, Аль-Фараби, 71/23
БУ "Алгоритм", офис 10



«Разработка цифровых образовательных ресурсов»

*Сыздык Айгерим Муратовна,
преподаватель специальных дисциплин
Карагандинского высшего политехнического
колледжа*

Практическая реализация методологических и теоретических основ формирования информационной культуры обучающихся любого учебного заведения осуществляется с помощью педагогического дизайна. Педагогический дизайн – это инструмент, благодаря которому процесс обучения и цифровые образовательные ресурсы (ЦОР) становятся более привлекательными, эффективными и результативными.

Вот уже несколько лет научно – методическая деятельность педагогического коллектива Карагандинского высшего политехнического колледжа направлена на улучшение качества и доступности образования за счет внедрения программных продуктов, цифровых образовательных ресурсов, обеспечивающих развитие коммуникативных, творческих и профессиональных навыков студентов на основе потенциальной многовариантности содержания и организации образовательного процесса.

В данном докладе перечисляются виды ЦОР колледжа, останавливаясь на каждом, раскрывая актуальность и применение.

Далее излагаются элементы лучших мультимедийных уроков преподавателей колледжа.

Стоит отметить программный продукт систему Moodle, которая внедрена в колледж в 2017 году, позволяющая создавать курсы и WEB сайты, базирующиеся в Интернет для студентов и преподавателей. Здесь раскрываются возможности системы для проведения преподавателем интересных занятий.

В докладе отмечаются достоинства применения ЦОР, и в конце приводятся также проблемы возникающие при использовании ЦОР.



МЕДИАТЕКА КОМЕДЖА



- МУЛЬТИМЕДИА -УЧЕБНИКИ



- Информационно-справочные ресурсы



- Электронные каталоги и коллекции

МЕДИАТЕКА КОМЕДЖА



- ЭУМК – лекции, занятия, лабораторные работы



- ТРЕНАЖЕРЫ



- СИСТЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ И ТЕСТИРУЮЩИЕ ОБОЛОЧКИ

МУЛЬТИМЕДИА-УЧЕБНИКИ



ЭЛЕКТРОННЫЕ КАТАЛОГИ И КОЛЛЕКЦИИ



ЭУМК



ТРЕНАЖЕРЫ

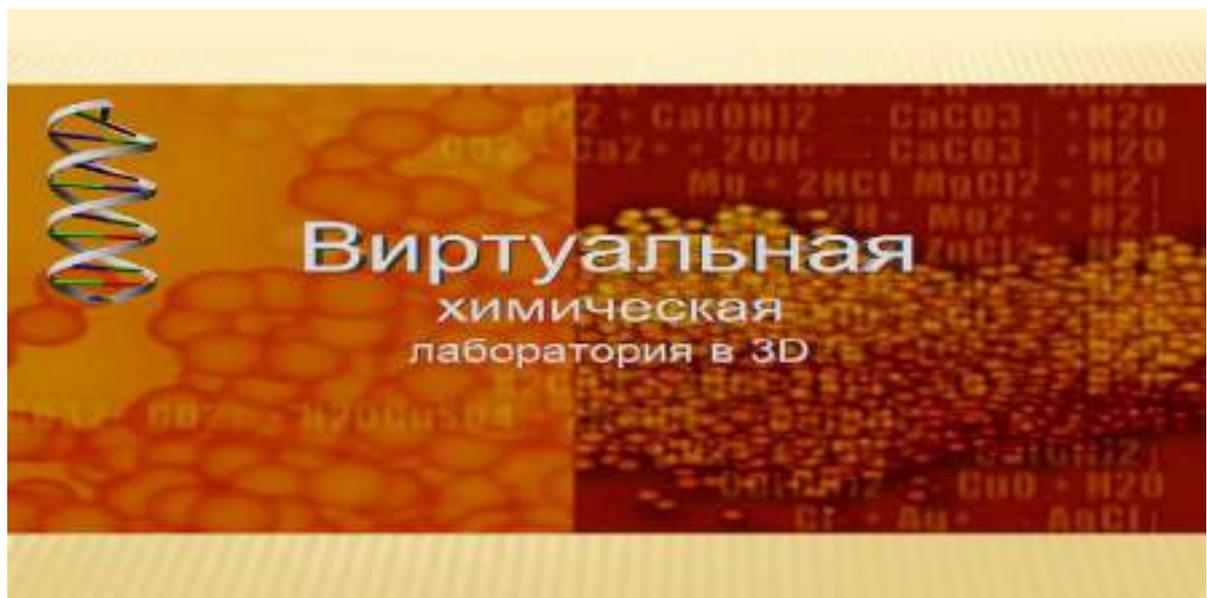


ТРЕНАЖЕРЫ



ЭЛЕКТРОННЫЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫЕ МУЛЬТФИЛЬМЫ







Взаимодействие объектов между собой



Возможность брать объекты рукой

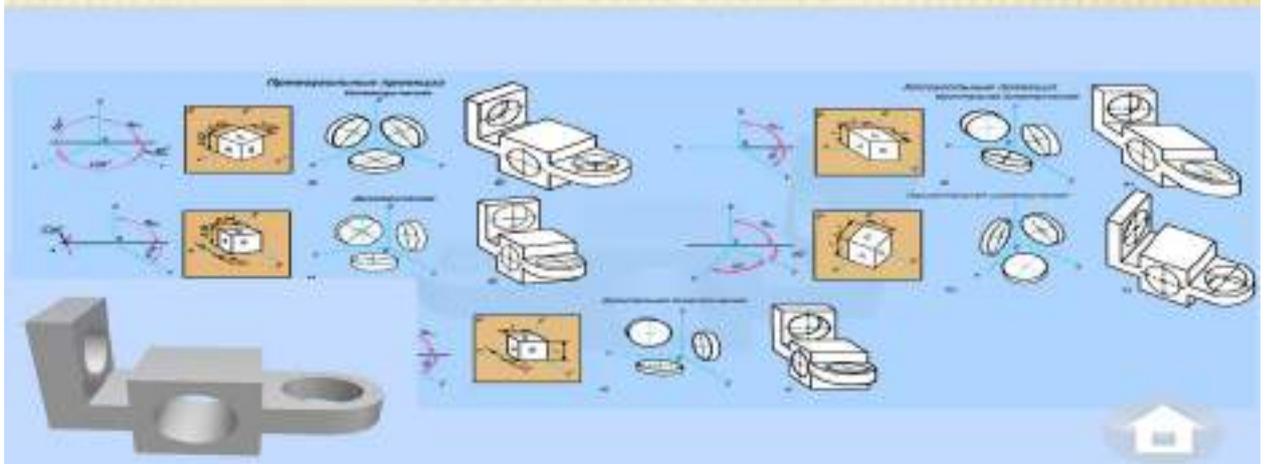
ВИРТУАЛЬНЫЕ ЭКСКУРСИИ



ИНТЕРАКТИВНОЕ ТРЕХМЕРНОЕ ОБУЧАЮЩЕЕ ПОСОБИЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «КОМПЛЕКС АППАРАТНЫХ СРЕДСТВ И СЕТЕЙ ПЭВМ»



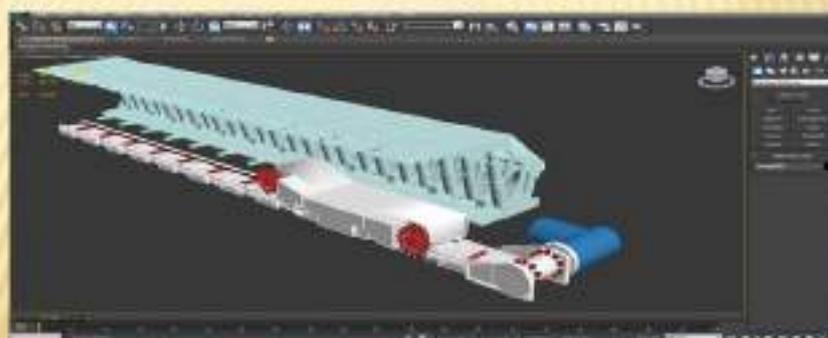
«СБОРНИК ИНТЕРАКТИВНЫХ ПЛАКАТОВ ПО ЧЕРЧЕНИЮ»



«СБОРНИК ИНТЕРАКТИВНЫХ ПЛАКАТОВ ПО ЧЕРЧЕНИЮ»



ВИРТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ МЕХАНИЗИРОВАННОГО КОМПЛЕКСА ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ



ВИРТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ЭВАКУАЦИИ ПОСТРАДАВШИХ



КТО разрабатывает? КАК разрабатываются ЦОР?

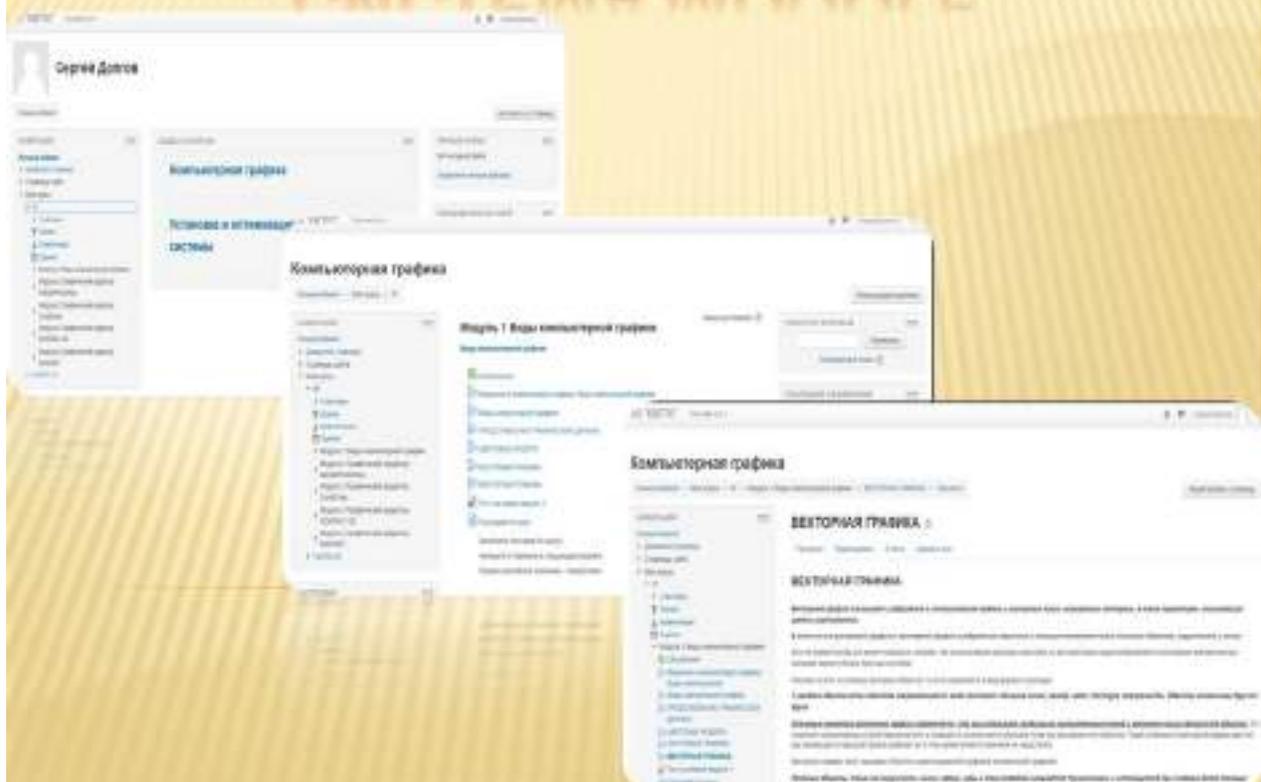
СОВРЕМЕННЫЙ ПЕДАГОГ ДОЛЖЕН УМЕТЬ



ПЕДАГОГ НОВОГО ФОРМАТА



СИСТЕМА MOODLE



«Использование программы «1С: Колледж» - комплексной системы для управления организацией ТиПО»

*Хайруллаев Ринат Аскерович,
заведующий отделом АО «Актюбинский
олитехнический колледж»*

Уважаемые коллеги на сегодняшнем семинаре мы обсуждаем достаточно сложную задачу – автоматизация учебного процесса колледжа. Каждый регион Казахстана, да и каждое учебное заведение ищет свои пути внедрения автоматизации рабочего места.

В своем выступлении хочу поделиться опытом решения данной задачи в Актюбинском политехническом колледже.

Начну с того, что в Актюбинском политехническом колледже 4 отделения, 13 ЦМК, 13 специальности, 211 сотрудников и 1385 студентов и большое количество запрашиваемой информации и отчетов (порядка 15 организаций запрашивают информацию). Понятно, что с ростом любой компании растет и объем документооборота, следить, обрабатывать и упорядочивать который достаточно сложно одному или даже нескольким людям. В результате возникло ряд проблем.

У директора:

- Отсутствуют оперативные данные;
- Нет технической возможности посмотреть актуальную информацию по студенту или сотруднику;

- Длительная обработка запрашиваемой информации.

Учебная часть:

- Вся работа учебной части ведется на ПК в различных таблицах том числе и вручную;

- Отчет 2-НК формируется вручную;
- Низкая автоматизация контроля над посещаемостью занятий;
- Подготовка отчетов занимает много времени.

Методическая работа:

Отсутствует автоматизированный:

- Учет и планирование различных конкурсов, статьи, доклады на конференции, аттестация и т.д.;

- Учет методических материалов;
- Учет работы цикловых методических комиссий.

Воспитательная часть.

Отсутствует автоматизированный:

- Учет общественных поручений студентов;
- Учет спортивных секций, кружков;
- Назначение и учет кураторов;
- Отчеты по возрастам, полу, национальности, по месту проживания и т.п.;
- Длительная и трудоёмкая работа по подготовке отчетов.

Производственное обучение

Отсутствует автоматизированный:

- Учет организаций производственных практик;

- Учет о трудоустройстве;
- Учет студентов, перешедших на дуальное обучение;
- Учет социальных партнеров;
- Формирование отчетов о производственной практике.

Приемная комиссия:

- Нет автоматизированного учета данных об абитуриентах;
- Контроль сдачи необходимых документов абитуриентов ведется вручную;
- Нет быстрого контроля возврата документов.

В связи с этим перед коллективом стали задачи. В первую очередь необходимо было комплексно решить вопросы автоматизации всей деятельности колледжа. На начальном этапе программисты колледжа создавали собственные программы автоматизации учебного процесса, но эти программы не охватывали всю деятельность учебного заведения. В связи с этим мы выбрали готовое решения для автоматизации учета, контроля, анализа и планирования в учебном заведении – программу «1С:Колледж ПРОФ».

1С Колледж ПРОФ:

- Комплексная автоматизация управление учебным процессом в колледже;
- Возможность накопления информации для анализа и дальнейшего принятия управленческих решений;
- Обеспечивает «прозрачности» управления как учебным процессом, так и вспомогательными процессами;
- Обеспечение системы менеджмента качества ISO.

Основное преимущество мы видим в том, что этот продукт охватывает все участки управленческого учета и обеспечивает работу клиентских мест, как в сетевом, так и web-режиме.

"1С:Колледж ПРОФ" позволяет автоматизировать рабочие места председателя приемной комиссии, секретаря приемной комиссии, абитуриента, заведующего отделением, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по производственному обучению, классного руководителя (куратора), преподавателя, бухгалтера по расчетам со студентами, заведующего ЦМК.

Но при внедрении программы "1С:Колледж ПРОФ" возникла необходимость изменения конфигурации программы, формы и стандартов под требования колледжа.

Что было сделано для решения возникших задач?

Учитывая, что программа "1С:Колледж ПРОФ" имеет открытые исходные коды, программисты АО «Актюбинский политехнический колледж», изучив их, изменили ряд конфигурации программы:

1. Часть форм регламентированной отчетности, включая 2-НК, адаптированы под Казахстанские требования. И продолжается работа по адаптации других форм и отчетов.

2. Полностью переработана база данных студентов и сотрудников. Удалены ненужные и добавлены новые поля для формирования необходимых отчетов.

3. В настоящее время проводится поэтапное внедрение модулей программы.

Модуль приемной комиссии автоматизирован. Тем самым приемная комиссия может оперативно контролировать прием абитуриентов.

В наши планы входят в этом учебном году:

- Создать базу данных для первых курсов
- Создать электронный журнал
- Провести интеграцию с сайтом колледжа для дневника студента
- Поэтапно внедрить другие модули программы

Провести в этом году апробацию по всем модулям данной программы. На следующий год создать базу данных всех студентов колледжа.

И в заключении своего доклада прошу рассмотреть:

1. Разработчикам программы "1С:Колледж ПРОФ" адаптировать данную программу под учебные заведения ТиПО Казахстана.

2. Возможность внедрения в колледжах Казахстана программу "1С:Колледж ПРОФ" как альтернативу «Platonus college». В Российской Федерации более 3900 колледжей где учатся почти 3 миллиона студентов, 50% колледжей пользуются данной программой для автоматизации учебного процесса.

3. Утвердить внедрение данной программы в экспериментальном режиме в АО «Актюбинский политехнический колледж» Министерством образования и науки Республики Казахстан.



Основные проблемы



Директор



- Отсутствуют оперативные данные;
- Нет технической возможности посмотреть актуальную информацию по студенту или сотруднику;
- Длительная обработка запрашиваемой информации



Основные проблемы



Учебная часть



- Вся работа учебной части ведется на ПК в различных таблицах том числе и вручную;
- Отчет 2-НК формируется вручную;
- Низкая автоматизация контроля над посещаемостью занятий;
- Подготовка отчетов занимает много времени.

Методическая работа



- Учет и планирование различных конкурсов, статьи, доклады на конференции, аттестация и т.д.;
- Учет методических материалов;
- Учет работы цикловых методических комиссий.

Основные проблемы

Воспитательная часть



- Учет общественных поручений студентов;
- Учет спортивных секций, кружков;
- Назначение и учет кураторов;
- Отчеты по возрастам, полу, национальности, по месту проживания и т.п.;
- Длительная и трудоёмкая работа по подготовке отчетов.

Производственное обучение



- Учет организаций производственных практик;
- Учет о трудоустройстве;
- Учет студентов, перешедших на дуальное обучение;
- Учет социальных партнеров;
- Формирование отчетов о производственной практике.

Основные проблемы



www.apk-edu.kz

Приемная КОМИССИЯ



- Нет автоматизированного учета данных об абитуриентах;
- Контроль сдачи необходимых документов абитуриентов ведется вручную;
- Нет быстрого контроля возврата документов.



Задачи:

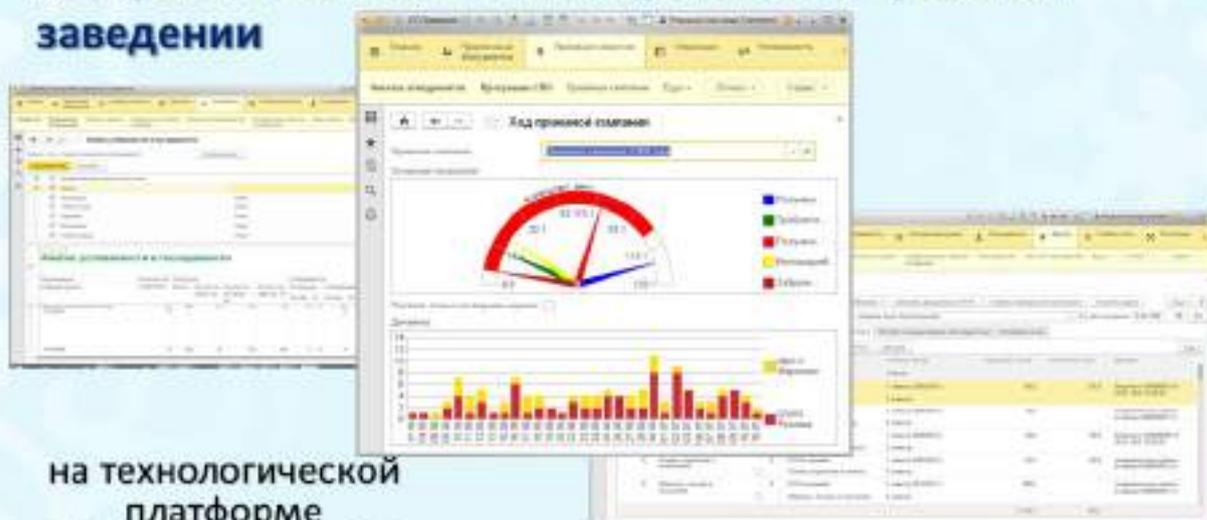


www.apk-edu.kz

Необходимость комплексного решения
автоматизации всей
деятельности колледжа



Готовые решения для автоматизации учета, контроля, анализа и планирования в учебном заведении



на технологической платформе «1С:Предприятие 8.3»

- 1
Комплексная автоматизация управление учебным процессом в колледже
- 2
Возможность накопления информации для анализа и дальнейшего принятия управленческих решений
- 3
«Прозрачность» управления как учебным процессом, так и вспомогательными процессами
- 4
Обеспечение системы менеджмента качества ISO 9001

ПРЕИМУЩЕСТВА «1С:КОЛЛЕДЖ ПРОФ»



www.apk-edu.kz



ПОДСИСТЕМЫ КОНФИГУРАЦИИ



www.apk-edu.kz



ПУТИ РЕШЕНИЯ



www.apk-edu.kz

**Программисты
АО «Актюбинский политехнический колледж»
изменили ряд конфигурации программы:**

Часть форм регламентированной отчетности, включая 2-НК, адаптированы под казахстанские требования. Продолжается работа по адаптации других форм и отчетов.

Полностью переработана база данных студентов и сотрудников. Удалены ненужные и добавлены новые поля для формирования необходимых отчетов

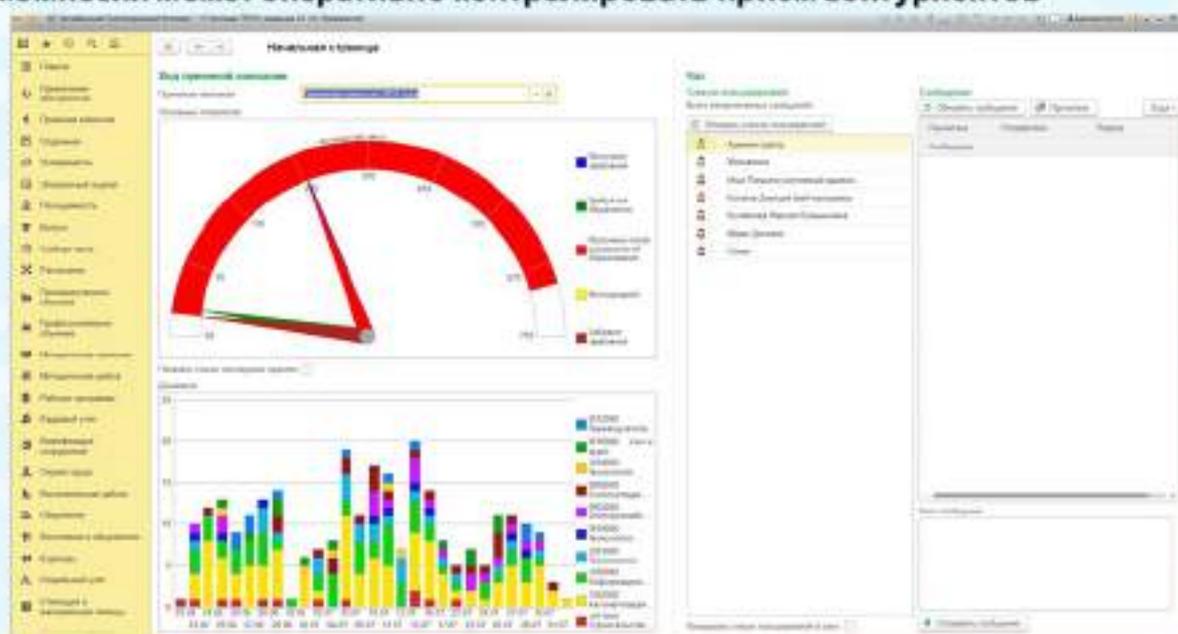
В настоящее время проводится поэтапное внедрение модулей программы.

ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ



www.apk-edu.kz

Модуль приемной комиссии автоматизирован. Тем самым приемная комиссия может оперативно контролировать прием абитуриентов



ОТЧЕТЫ 2-НК



www.apk-edu.kz

Screenshot of the reporting software interface showing a table for '2.2.1. Статистика по количеству и качеству выполненных работ' (2.2.1. Statistics by quantity and quality of completed work).

Table 2.2.1: Статистика по количеству и качеству выполненных работ

№ п/п	Наименование работ	Единица измерения	Количество работ	Качество работ				Сроки работ			
				Итого	в срок	с опозданием	не выполнено	Итого	в срок	с опозданием	не выполнено
1	Итого		100	75	25	100	75	25	100	75	25
2	Проектирование		30	25	5	30	25	5	30	25	5
3	Строительство		70	50	20	70	50	20	70	50	20

ОТЧЕТЫ 2-НК



www.apk-edu.kz

Composite screenshot of the reporting software interface showing multiple tables for '2.2.2. Статистика по количеству и качеству выполненных работ' (2.2.2. Statistics by quantity and quality of completed work).

Table 2.2.2: Статистика по количеству и качеству выполненных работ

№ п/п	Наименование работ	Единица измерения	Количество работ	Качество работ				Сроки работ			
				Итого	в срок	с опозданием	не выполнено	Итого	в срок	с опозданием	не выполнено
1	Итого		100	75	25	100	75	25	100	75	25
2	Проектирование		30	25	5	30	25	5	30	25	5
3	Строительство		70	50	20	70	50	20	70	50	20

НАШИ ПЛАНЫ



www.apk-edu.kz

В наши планы входят в этом учебном году:

- Создать базу данных для первых курсов
- Создать электронный журнал
- Провести интеграцию с сайтом колледжа для дневника студента
- Поэтапно внедрить другие модули программы

Провести в этом году апробацию по всем модулям данной программы.

На следующий год создать базу данных всех студентов колледжа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



www.apk-edu.kz

И в заключении своего доклада прошу рассмотреть:

1. Разработчикам программы "1С:Колледж ПРОФ" адаптировать данную программу под учебные заведения ТипО Казахстана.
2. Возможность внедрения в колледжах Казахстана программу "1С:Колледж ПРОФ" как альтернативу «Platonus colledge». В Российской Федерации более 3900 колледжей где учатся почти 3 миллиона студентов, 50% колледжей пользуются данной программой для автоматизации учебного процесса.
3. Утвердить внедрение данной программы в экспериментальном режиме в АО «Актюбинский политехнический колледж» Министерством образования и науки Республики Казахстан.



**Министерство образования и науки
Республики Казахстан**

ПРОГРАММА

панельной сессии Департамента технического и профессионального образования в рамках Республиканской августовской конференции педагогических работников на тему: «Подготовка кадров для четвертой промышленной революции: вызовы XXI века»

- Место проведения:** г. Астана, ГККП «Политехнический колледж», ул. Бейбітшілік 39
- Дата и время проведения:** 16 августа 2018 года 09.00 – 16.30 час.
- Ответственные исполнители:** Департамент технического и профессионального образования МОН РК
- Модератор:** Оспанова Насымжан Жамбековна, директор Департамента ТиПО МОН РК
- Категория участников:** Руководители отделов ТиПО управлений образования регионов, подведомственных организаций, представители НАО «Холдинг «Кәсіпқор», председатели региональных советов директоров учебных заведений ТиПО, руководители колледжей, председатели УМО, педагогические работники организаций ТиПО.

09.00-10.00	РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ
10.00-10.05	ОТКРЫТИЕ СЕКЦИИ. Приветственное слово, Асылва Бибигуль Амангельдиновна, вице-министр образования и науки РК
10.05-10.15	Вступительное слово, Оспанова Насымжан Жамбековна, директор Департамента ТиПО МОН РК
10.15-11.05	ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА № 1 «ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ТиПО КАК АКТУАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЧЕТВЕРТОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ» 1. Аршабеков Нургали Рахимгалиевич, Председатель Правления НАО «Холдинг «Кәсіпкор» <i>«Пути обновления содержания ТиПО в современных условиях» (10 мин.)</i> 2. Акимбаева Гульнар Майтановна, руководитель группы проекта «Развитие трудовых навыков и стимулирование рабочих мест» <i>«Инновационные подходы к разработке образовательных программ с учетом потребностей рынка труда» (10 мин.)</i> 3. Анаятова Ирина Викторовна, заместитель директора по УМО колледжа индустрии туризма и гостеприимства г. Алматы <i>«Коллаботивная среда для инженерно-педагогических работников технического и профессионального образования в рамках обновления содержания образования» (10 мин.)</i> Резюме, обратная связь, рефлексия (20 мин.) Модератор: Гасимов Ринат Гаптулханович, эксперт Независимого агентства аккредитации и рейтинга
11.05-11.30	<i>Кофе-брейк</i>
11.30-12.20	ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА № 2 «ФАКТОРЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ТиПО» 1. Дошанова Алма Иргибаявна, директор КГКП «Костанайский политехнический высший колледж», председатель технического комитета Генеральной ассамблеи <i>«WorldSkills как инструмент повышения качества технического и профессионального образования» (10 мин.)</i>

	<p>2. Дуанабаева Биби Чаимкуловна, директор ГККП «Алматинский государственный гуманитарно-педагогический колледж № 2» <i>«Подготовка будущих педагогов в ТиПО в контексте обновления содержания образования» (10 мин)</i></p> <p>3. Ашимханова Дана Езилхановна, начальник научно-методологического управления НИЦ «Молодежь» <i>«Состояние молодежной среды Казахстана (результаты социологического исследования)» (10 мин.)</i></p> <p>Резюме, обратная связь, рефлексия (20 мин.)</p> <p>Модератор: Ахмурзина Ляззат Жексенбаевна, исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации KAZENERGY</p>
12.20-13.10	<p>ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА № 3 «ИННОВАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ТиПО»</p> <p>1. Жекебаев Дулат Шайкенұлы, заместитель руководителя Управления образования г. Астаны <i>«Эффективное управление организацией ТиПО» (10 мин.)</i></p> <p>2. Сарпеков Азат Толкынович, директор КГКП «Электротехнический колледж» <i>«Центры компетенций - прогрессивная форма организации инновационной деятельности учебных заведений ТиПО» (10 мин.)</i></p> <p>3. Яна Беккер, международный эксперт, проектный менеджер Фонда Международной аккредитации программ в области бизнес - администрирования FIBVAA <i>«Стратегические ориентиры в обеспечении качества системы ТиПО» (10 мин.)</i></p> <p>Резюме, обратная связь, рефлексия (20 мин.) Модератор: Омаров Манен Ембергенович, независимый эксперт в области образования</p>
13.10-14.30	Обеденный перерыв
14.30-15.20	<p>ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА № 4 «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТиПО И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА В ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ»</p> <p>1. Ордабаев Олжас Темирбекович, управляющий директор-директор Департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен» <i>«Развитие человеческого капитала – основа модернизации» (10 мин.)</i></p> <p>2. Ахмурзина Ляззат Жексембаевна, исполнительный директор по развитию человеческого капитала Ассоциации KAZENERGY <i>«Содействие в профессиональной подготовке кадров - основной</i></p>

	<p><i>индикатор социальной ответственности бизнеса» (10 мин.)</i></p> <p>3. Сыздыкова Айгуль Шаяхметовна, директор ЧУ «Политехнический колледж корпорации «Казахмыс» <i>«Современная система наставничества на предприятиях ТОО «Корпорация Казахмыс» в рамках дуального обучения» (10 мин.)</i></p> <p>Резюме, обратная связь, рефлексия (20 мин.) Модератор: Уалханов Байжан Нурбаевич, независимый эксперт в области образования</p>
15.20–16.10	<p>ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА № 5 «ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТиПО»</p> <p>1. Ануаров Бексултанкожа Адикахарович, руководитель ИТ студии «Everest Technology» <i>«Совершенствование системы управления в организациях ТиПО с использованием автоматизированных информационных систем» (10 мин.)</i></p> <p>2. Сыздык Айгерим Муратовна, преподаватель специальных дисциплин Карагандинского высшего политехнического колледжа <i>«Разработка цифровых образовательных ресурсов» (10 мин.)</i></p> <p>3. Хайруллаев Ринат Аскерович, заведующий отделом АО «Актюбинский политехнический колледж», г. Актюбе <i>«Использование программы «1С: Колледж» - комплексной системы для управления организацией ТиПО» (10 мин.)</i></p> <p>Резюме, обратная связь, рефлексия (20 мин.)</p> <p>Модератор: Ордабаев Олжас Темирбекович, управляющий директор-директор Департамента развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен»</p>
16.10-16.30	<p>Подведение итогов работы. Принятие рекомендаций</p>



Проект

Рекомендации панельной сессии «Подготовка кадров для четвертой промышленной революции: вызовы XXI века»

16 августа 2018 года

г. Астана

Департаменту технического и профессионального образования МОН РК:

- продолжить работу по внедрению проекта «Бесплатное техническое и профессиональное образование для всех»;
- пересмотреть и внести изменения в действующие нормативно-правовые акты, регламентирующие систему ТиПО.
- вести рекламно-пропагандистскую работу по привлечению молодежи к участию в государственных программах по поддержке молодежи (в том числе по привлечению стейкхолдеров к этой работе).

совместно с НАО «Холдинг «Кәсіпқор» завершить работу по:

- обновлению содержания ТиПО и приведения его к новому формату (актуализация действующих 73 ТУП, разработка 13 образовательных программ и 100 учебных пособий по актуализированным Типовым учебным планам и программам, разработка 15 ТУП по прикладному бакалавриату, разработка 20 специальных учебных программ по ТиППО для лиц с особыми образовательными потребностями).
- организации и проведении курсов повышения квалификации 5200 инженерно-педагогических работников и руководителей организаций ТиППО, в том числе по ИТ - компетенциям;
- обеспечению своевременной организации и проведению Национального чемпионата WorldSkills Казахстан.
- обсуждению вопроса о включении критерия «Взаимодействие колледжа с УМО» в ранжирование колледжей.

совместно с Национальной палатой предпринимателей РК и управлениями образования г.г. Астана, Алматы и Шымкент:

- продолжить работу во всех регионах по реализации Дорожной карты дуальной системы обучения, в том числе по подготовке инструкторов-наставников;

Управлениям образования областей и гг. Астана, Алматы и Шымкент:

- не снижать объем госзаказа на подготовку кадров по рабочим квалификациям;
- обеспечить участие на национальном чемпионате WorldSkills Казахстан победителей региональных конкурсов;
- проработать вопрос по переходу организаций ТиПО на кредитно-модульную технологию обучения;
- проработать вопрос по внедрению прикладного бакалавриата в организациях ТиПО;
- в рамках цифровизации проработать вопрос по внедрению в образовательный процесс организаций ТиПО автоматизированной системы управления (АСУ), которая позволит автоматизировать необходимую учебную, производственную и методическую документацию колледжей;
- рассмотреть вопрос по поэтапной профилизации организаций ТиПО, в целях эффективного использования финансовых, кадровых, материально – технических ресурсов;
- провести подготовительную работу к переходу колледжей с сентября 2018 года к подушевому финансированию;
- продолжать работу по созданию и надлежащей работе Центров компетенций.

ПРОЕКТ

**Управления образования
областей, городов Алматы, Астана
и Шымкент**

Инструктивно-методические письмо

Министерство образования и науки Республики Казахстан направляет инструктивно-методические рекомендации по подготовке организации учебного процесса в учебных заведениях технического и профессионального, послесреднего образования к началу 2018-2019 учебного года:

1. Перейти с 1 сентября 2018 года на подушевое нормативное финансирование технического и профессионального образования в соответствии с приказом МОН РК «Методика подушевого нормативного финансирования технического и профессионального образования» от 27 ноября 2017 года № 597.

2. Внедрить в учебный процесс актуализированные типовые учебные планы и программы по 141 специальностям ТиПО в соответствии с приказом МОН РК от 31.10.2017 года № 553.

3. Продолжить работу по внедрению в учебный процесс 61 образовательных программ, разработанных НАО «Холдинг «Кәсіпқор». Образовательные программы размещены на сайте www.kasipkor.kz (вкладка «Содержание образования – Образовательные программы»).

4. Начать внедрение экспериментальных образовательных программ прикладного бакалавриата в 46 колледжах в соответствии с приказом МОН РК «О внедрении прикладного бакалавриата в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего образования» от 26 июня 2018 года № 305 в режиме эксперимента.

5. Объем учебной нагрузки дисциплины «Самопознание» на базе основного среднего образования (9 классов) составляет 68 часов, на базе общего среднего образования (11 классов) – 36 часов.

6. Привлечь для проведения и разработки программы «Основы предпринимательской деятельности» за счет факультативных часов в количестве 36 часов представителей бизнеса и региональных палат предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен».

7. Внедрить в режиме эксперимента специальную учебную программу для лиц с особыми образовательными потребностями по квалификации «Швея», разработанную НАО «Холдинг «Кәсіпқор» в 2017 году.

8. В связи с изменениями в Законе Республики Казахстан «Об образовании» от 4 июля 2018 года № 172-VI учитывать следующее:

8.1 Руководство учебно-методической работой учебно-методических объединений технического и профессионального, послесреднего образования по профилям (далее – УМО) возлагается на рабочий орган Республиканского учебно-методического совета технического и профессионального, послесреднего образования.

В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Типовых штатов работников государственных организаций образования и перечня должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» от 30 января 2008 года № 77 предусмотреть в штате УМО председателя, заместителя председателя, методиста, техник-программиста, переводчика;

8.2 По итогам конкурса предусматривается ежегодное выделение местными исполнительными органами области, города республиканского значения и столицы гранта «Лучшая организация технического и профессионального, послесреднего образования» государственным организациям технического и профессионального, послесреднего образования»;

8.3 Из итоговой аттестации учебного процесса исключена процедура проведения оценки уровня профессиональной подготовленности, в связи с чем в рабочих учебных планах не предусматривать 12 часов на ее проведение;

8.4 Обучающийся имеет право по завершению программы и сдачи итоговой аттестации получить диплом после каждой квалификации;

8.5 Организации образования, реализующие образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, по итогам освоения обучающимися профессиональных модулей в рамках одной квалификации и результатам промежуточной аттестации выдают свидетельство о профессиональной подготовке.

9. Начать совместно с институциональными партнерами работу по созданию Центров компетенций по отраслям экономики на базе колледжей, для развития движения WorldSkills и дуального обучения;

10. При дуальном обучении производственное обучение и профессиональная практика выполняется на базе предприятий (организаций) под руководством наставника. В связи с этим, предусмотреть оплату труда наставнику на производстве в соответствии с приказом МОН РК «Методика подушевого нормативного финансирования технического и профессионального образования» от 27 ноября 2017 года № 597.

11. В рамках реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы при предоставлении академических отпусков необходимо проводить разъяснительную работу о том, что после восстановления из академического отпуска может отсутствовать подготовка кадров по данной специальности.

12. В соответствии с пунктом 14 ГОСО ТиПО организации образования могут при разработке рабочих учебных планов:

1) в соответствии с потребностями работодателей изменять содержание учебных программ до 50% (до 80 % при дуальном обучении) по каждой дисциплине, производственному обучению и профессиональной практике, в том числе по интегрированным (включенным) в модули дисциплинам и до 60 % (до 80 % при дуальном обучении) по профессиональному модулю. Вводить дополнительные дисциплины (профессиональные модули) по требованию работодателей с сохранением общего количества часов на обязательное обучение. Дисциплины каждого модуля и отдельные дисциплины интегрируются в другие модули при необходимости.

Необходимо обеспечить согласование рабочих учебных планов с работодателями.

13. Обеспечить реализацию мероприятий следующих Дорожных карт:

13.1 Дорожная карта по аккредитации колледжей на 2016-2020 годы;

13.2 Дорожная карта по обеспечению доступности системы технического и профессионального, послесреднего образования для лиц с особыми образовательными потребностями на 2017-2018 годы;

13.3 Дорожная карта по профилизации учебных заведений технического и профессионального образования на 2018-2020 годы;

13.4 Дорожная карта по развитию человеческого капитала для цифровой экономики на 2018-2020 годы.

14. Обеспечить исполнение Плана трансляции опыта Высшего колледжа «APES Petrotechnic» на систему технического и профессионального образования Республики Казахстан.

15. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 12 марта 2012 года № 320 «Об утверждении размеров, источников, видов и Правил предоставления социальной помощи гражданам, которым оказывается социальная помощь» студенты, принятые по государственному образовательному заказу за счет местного бюджета на рабочие специальности обеспечиваются горячим питанием.

Вице-министр

Б. Асыллова

*Исп. Алгазинова К.М.
74-20-44*