

КАДРЫ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА: ПРЕДЛОЖЕНИЕ И СПРОС

ИНТЕРВЬЮ ПО ПРОБЛЕМАМ ТИПО ДЛЯ ЖУРНАЛА «СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ» ДАЕТ ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОН РК Н. Ж. ОСПАНОВА

— **Н**асымжан Жамбековна, насколько современная система ТИПО в Казахстане соответствует насущным потребностям экономики и социальной сферы в кадрах начального и среднего звена? Поскольку система на 100% находится на государственном обеспечении, она должна стопроцентно давать кадры на все вакансии в сфере производства. Почему тогда, судя по опросам, около половины выпускников колледжей работают сегодня не по специальности?

— Я начну с главного показателя – трудоустройство, который мы фиксируем через ГЦВП. В 2019 году оно составило 70,1%, и это очень хороший результат. Ежегодно этот процент растет. Другой вопрос в том, что очень сложно отследить, по специальности работает выпускник или нет, поскольку в Министерстве труда нет этой градации. Факт трудоустройства определяется по отчислениям в пенсионный фонд. Если говорить о занятости, то статистика в области образования показывает, что трудоустроены и заняты 92% выпускников колледжей, в этом числе учтены и выпускники, призванные в ряды армии, поступившие в вузы, находящиеся в декретных отпусках и т. д.

Министерство труда и социальной защиты населения определяет потребность в кадрах, занятость населения на долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную перспективы. Этими данными пользуются местные исполнительные органы при определении потребности в кадрах.

Потребность регионов является основным показателем для местных исполнительных органов при формировании государственного образовательного заказа.

Национальная палата предпринимателей определяет потребность в трудоустройстве, проводя скрининг по регионам путем подвального обхода. Данный показатель также учитывается при размещении государственного заказа.

В свою очередь организации образования ТИПО в этом направлении тоже дают хорошие кейсы. К примеру, на уровне городов Алматы и Нур-Султана организовываются ярмарки профессий, встречи с молодежью, где предоставляется информация о потребности в кадрах в регионе по тем или иным специальностям. И, что самое важное, параллельно даются разъяснения по многим государственным программам, которые направлены на поддержку молодежи и снижение безработицы. Это, прежде всего, проект «Бесплатное профессиональное образование», стартовавший в 2017 году. И показательно, что в том же году в систему ТИПО пришло 24 000 молодых людей, больше, чем когда-либо.

Отрадно, что они поверили системе, поверили в то, что получают достойное образование, профессиональную подготовку и возможность трудоустройства.

Однако в текущем году, поскольку он всё-таки особенный, очень сложно сказать, что мы увидим по мониторингу трудоустройства. Показатель на июнь составил всего 61%. Сейчас мы ожидаем от Министерства труда итоговые сведения за 2020 год.



— **Всё-таки за массивом вроде бы оптимистичных цифр статистики сложно увидеть реальную картину качества подготовки. Многие работодатели, согласно опросам, всё еще не удовлетворены навыками выпускников ТИПО. Что делается для того, чтобы привести в соответствие качество подготовки в колледжах и реальные запросы производства?**

— На площадке Национальной палаты предпринимателей на постоянной основе идет процесс обсуждения вопросов взаимодействия колледжей с работодателями по вопросам подготовки кадров. Весь учебный процесс в колледжах стоит на трех, условно скажем, столбах – это образовательные программы, педагогические кадры и материально-техническая база.

Образовательные программы регулируются государственным стандартом, типовыми учебными планами и программами, в которых прописаны результаты обучения. То есть учебные заведения обязаны создать все

условия для качественной подготовки, чтобы выпускник соответствовал результатам обучения. Эту часть мы согласовываем с работодателем, это обязательная норма.

В настоящее время мы работаем над тем, чтобы государственный стандарт был гибким и мобильным в различных условиях и ситуациях. На следующий учебный год планируется, что образовательные программы будут формироваться учебными заведениями по принципу академической самостоятельности. Это значит, что колледжи будут освобождены от жесткого регулирования НПА. Колледжи совместно с работодателями будут разрабатывать образовательные программы с учетом потребности рынка труда, необходимости развития умений и навыков, которые важны для конкретной специальности на производстве. Эти нормы планируется прописать в типовых учебных планах и программах, которые будут разработаны на основе профессиональных стандартов.

Кроме того, для формирования преемственности между уровнями образования мы будем внедрять кредитные технологии обучения в колледжах.

Кредитная технология обучения ТИПО – это обучение на основе выбора и самостоятельного планирования обучающимися с накоплением кредитов.

В организациях ТИПО будет адаптирована европейская кредитная технология для профессионального образования и обучения ECVET.

Таким образом, студенты сегодня получат право самостоятельно выбирать курс, сроки изучения в зависимости от значимости выбираемых курсов для будущей профессиональной деятельности. То есть конкретные сроки обучения будут отменены. Студенты будут обучаться по индивидуальной траектории и в любое время смогут выйти на рынок труда с определенной квалификацией.

Уже сегодня у работодателя сферы бизнеса и производства есть возможность активно принимать участие в разработке образовательных программ, это предусмотрено действующими нормативными правовыми актами.

Подтверждением этому стало развитие дуального обучения. Если в 2016 году им было охвачено порядка



25 тысяч человек, то на сегодня, через три года, уже вовлечено 55 тысяч студентов. Программа в этом секторе дуального обучения стопроцентно отличается от типовой учебной программы, в нее заложены потребности работодателей, и в этом плане они напрямую влияют на ее содержание.

Что касается преподавателей и мастеров производственного обучения, то их порядка 42 тысяч человек. Ежегодно повышают квалификацию около 5,2 тысячи преподавателей. Особенность этого обучения в том, что часть модулей проходит в обязательном порядке на производстве. То есть это не виртуальные представления о производстве, новом оборудовании, тех-

нологиях, методиках, взаимодействии с бизнесом, а реальное погружение наших педагогов в профессиональную среду.

В обновлении материально-технической базы колледжей, безусловно, играет большую роль инициированный Елбасы в 2019 году проект «Жас маман», который предусматривает оснащение 180 колледжей страны. Для его реализации выделены огромные средства. На 2017 год обновленным оборудованием были оснащены только 42% наших колледжей, то есть на самом деле это была «аховая» ситуация.

В 2020 году мы приобрели оборудование для 80 колледжей. На сегодня его уже доставили в 76 колледжей, и до конца года будет закончена поставка в остальные.

На следующий год оставшиеся 100 колледжей точно так же обновят свое оборудование. Важно сказать, что это оборудование не взято, что называется, случайным образом, его приобретение по обязательной норме согласовывается с нашими работодателями, Национальной палатой предпринимателей. В этом процессе также участвуют отраслевые ассоциации.

Еще одним ориентиром у нас является движение WorldSkills, и оно масштабируется, вовлекая всё больше наших учебных заведений. Это, как брэнчмар-



кинг, однозначно влияет на обновление образовательных программ. Требования WorldSkills заложены по 56 программам IT-направлений. Сегодня просто взрыв спроса по подготовке кадров в IT-отрасли, процент трудоустройства очень высокий именно по этой специальности.

– Слушаю Вас и сопоставляю сказанное с картиной, которую приходится наблюдать изо дня в день, когда в редакции вынуждены отказываться от приема на работу выпускников IT-колледжей из-за того, что они не обладают необходимыми навыками. Но будем надеяться, что это единичные случаи, и в целом картина соответствует.

Расскажите, как организована работа колледжей, насколько пандемия изменила обстановку в ТИПО?

– Программы технического профессионального образования отличаются практико-ориентированностью, они имеют прикладной характер.

Самая сложная ситуация сложилась в марте текущего года, когда мы приступили к дистанционному обучению. Отсутствовала единая цифровая платформа, было очень мало учебников, пособий и программ, которые помогли бы учебным заведениям, преподавателям выстраивать качественные занятия.

Но сейчас, безусловно, уже сориентировались, и я безмерно благодарна нашим коллегам за эту ответственность перед ребятами, обучающимися в нашей системе, перед педагогами, когда они смогли быстро организовать и развернуть работу на местах.

Благодаря этому в нашей системе появилось сразу несколько цифровых платформ, которые, кстати говоря, нам бесплатно предоставило бизнес-сообщество, выразив таким образом свою гражданскую позицию и социальную ответственность. Никто не просил ни копейки, все понимали сложность ситуации и быстро разворачивали свои цифровые платформы в тех или иных регионах для того, чтобы колледжи ими пользовались. Здесь сразу проявилась проблема – низкая IT-компетенция наших педагогов, потому

что встали вопросы, как проводить, что делать, как использовать. Конечно, мы, как государственный орган, регулирующий этот процесс, собрались всеми силами, разработали методические пошаговые рекомендации, и провала в вопросах дистанционного обучения, именно с точки зрения цифровых платформ, подачи контента нам удалось избежать. Это говорит о большой мобилизационной силе и ответственности педагогических коллективов в целом.

В начале текущего учебного года мы также разработали ряд нормативных правовых актов, санитарных норм, которые помогли учебным заведениям, преподавателям, руководителям сориентироваться.

В течение всего лета мы не отдыхали, готовили преподавателей по IT-компетенциям на площадках наших вебинаров, организовывали обучение, опять же всё это было сделано бесплатно нашими методическими службами.

Причем очень важно, что вовлечены были не только государственные колледжи, но и частные, все преподаватели, методисты. Поэтому начало этого учебного года прошло относительно легче в вопросах дистанционного обучения.

Такого всплеска эмоций, как в первое время, уже не было, за исключением реакции на отсутствие Интернета. Но здесь надо понимать, что это уже не наша мера ответственности, не наша функция. Мы всё-таки отвечаем за

контентную часть, за методологию, методiku, повышение квалификации и мы эту работу выполняем. И, тем не менее, мы не отошли в сторону, а согласовали свою работу с другими государственными органами, пытаюсь, не обвиняя друг друга, обсуждать и принимать решения, благодаря чему, в принципе, многое было отрегулировано перед началом учебного года.

Огромное количество ресурсов, весь подготовленный нами контент мы разместили в открытом доступе для колледжей в определенном каталоге, разделив его по отраслям в НАО «Talar» – это наш методологический институт (подведомственная организация). Была проведена фантастическая работа, чтобы помочь нашим преподавателям и мастерам производственного обучения.

Второй момент – у нас есть колледжи, которые работают в штатном режиме, их всего 97. Эти колледжи расположены в районных центрах, в маленьких городах, где санитарная служба дала разрешение работать оффлайн. Кроме того, студентам, оказавшимся в затруднительной ситуации в связи с отсутствием качественного Интернета мы предоставили возможность проживать в общежитии. Сегодня таких студентов порядка пяти тысяч.

Что касается практики, я уже говорила, что наши программы все практико-ориентированные, и, соответственно, есть необходимость контакта мастера производственного обучения и студента. Соответственно, по тем специальностям, которым необходим этот формат практики, с сентября с постепенным



увеличением часть ребят вышли на практику с соблюдением всех санитарных норм с дополнительным делением групп на подгруппы по 7–8 человек. В принципе, в регионах этот процесс сейчас отработан, и вся возможная теория идёт дистанционно, а практика в штатном режиме – очно.

– Студенты наших колледжей стали регулярно принимать участие в мировых чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills, но только отдельные участники показывают неплохие результаты, а в целом команды Казахстана занимают не лучшие позиции. Что надо сделать, чтобы эти показатели шли вровень с нашим стремлением войти в тридцатку самых развитых стран мира?

– Это молодое движение для нашего Казахстана. Наша команда на 2019 год из 64 стран находится на 14 месте. Мне кажется, это цифра говорит о многом. Worldskills – это наш ориентир подготовки кадров во взаимодействии с работодателями и нашими партнерами. Я не зря говорила про бенчмаркинг – когда мы берем лучшие навыки, лучшие программы, техзадания с этих площадок и переносим в наши образовательные программы. Соответственно, это влияет на качество подготовки кадров в целом через образовательные программы, технологии и методики. Это площадка, где идет тесное взаимодействие с работодателями через площадки WordSkills. И

это очень хороший вектор развития с точки зрения заинтересованности работодателей в трудоустройстве наших ребят, принимающих участие в этих соревнованиях, потому что это самые лучшие студенты.

К сожалению, 2020 год остановил все эти процессы. У нас было запланировано расширение WordSkills не только как национального движения, мы хотели его развивать и в отраслевых направлениях. Тем не менее, мы планируем продолжать эту работу. Например, мы уже дважды провели Agroskills, и довольно интересно, была большая вовлеченность как национальных, так и региональных компаний в это движение. Они обращают внимание на саму программу, на



студентов, на возможности повышения квалификации своих сотрудников. Они хотят прийти в наши колледжи, менять систему подготовки, готовить точно для конкретных отраслей. Возьмем ветеринарию, агрономию и так далее. Работодатели открыто говорят о своих потребностях и приходят в учебные заведения, чтобы контактировать с ними. Это очень важно. Прошлые два года подряд мы проводили хакатоны по IT-компетенциям, это дало определенный всплеск – технический, технологический, методологический, который тоже отразился в наших программах.

Именно WorldSkills нам говорит, что необходимо наши образовательные программы и колледжи аккредитовать по отраслевым направлениям.

Это подразумевает аккредитацию преподавателей, в целом учебного заведения, под мировые стандарты по отраслям. Например, у нас есть колледж АРЕС Petro Technic, он находится в Атырау. Это колледж, который имеет свою отраслевую аккредитацию по нефти, газу, сварке, по строительным направлениям подготовки. Студенты колледжа говорят свободно на трех языках, поскольку все занятия идут на английском, казахском и русском. Так как программы аккредитованы, выпускники этого колледжа могут при необходимости ехать в любую точку мира, и им не надо подтверждать свою квалификацию снова. Такой ориентир у нас стоит в «Жас маман». То есть учебные заведения, которые вошли в

«Жас маман», – это, как правило, колледжи, которые самым активным образом принимают участие в движении WorldSkills, используют все важные, лучшие программы, оборудование, технологии, методики во взаимодействии с работодателями, создают центры компетенции и идут к главной цели – отраслевой аккредитации.

В системе ТипО задач очень много, в настоящее время разработана Концепция развития организаций ТипО. Это будет совместная программа с НПП «Атамекен».

Кстати говоря, у нас недавно была встреча, и крупные компании дали очень высокую оценку подготовке кадров. Я, например, очень горжусь этой оценкой. Градус остроты вопроса качества подготовки кадров всё-таки падает из года в год. Сказать, что одновременно всё изменится, очень сложно, нереально, но ежедневно на системной основе и министерством, и педагогическим коллективом выстраивается вся работа, чтобы всё выводилось на качество подготовки специалистов.

– Как следует из Вашего ответа на предыдущий вопрос, панацеей для системы ТипО становится аккредитация. Расскажите подробнее, как будет проходить этот процесс, и будут ли задействованы только международные организации или же будут созданы для этого отечественные структуры?

– Это, конечно, международные организации. Если мы берем пример

кейса APEC Petro Technic – это новейший центр по подготовке кадров для нефтегазовой отрасли, который дает отраслевую аккредитацию учебным заведениям. Колледж должен по образовательным программам соответствовать стандартам. В Атырау он соответствует, преподаватели постоянно повышают квалификацию, у каждого есть допуск к преподаванию программы. Материально-техническая база – это тоже не просто так: покрасили, побелили и поставили оборудование, прежде всего это техника безопасности, соблюдение условий охраны труда, санитарных условий, наличие вытяжек, освещения и т. д. Все эти стандарты необходимо принимать и создавать необходимые условия, к этому мы и стремимся в рамках проекта «Жас маман».

Мне бы очень хотелось сделать отдельную рубрику, может быть, взять интервью у студентов, педагогов организаций образования, организовать пресс-туры и показать их нашей молодежи, и в этом будет вклад вашего журнала в дело привлечения молодежи и ее информирования о тех изменениях, которые происходят сейчас в системе ТПО.

– Это очень действенные меры и обнадеживающие данные. Конечно же, мы будем внимательно наблюдать за этим процессом и держать в курсе наших читателей.

Прокомментируйте, пожалуйста, информацию об отзыве министерством лицензий по 330 специальностям у 145 казахстанских колледжей,

в связи с обнаружением которой в обществе начало складываться мнение о сворачивании системы среднего технического и профессионального обучения молодежи. Что стоит за данной акцией?

– Да, эта работа требует постоянно разъяснения, и не только нашему профессиональному сообществу, но и широкой общественности. Вся наша работа сводится к тому, чтобы качество подготовки кадров постоянно повышалась.

Следующий шаг, который, опять же, направлен на повышение качества подготовки кадров – это профилизация учебных заведений. Не должно быть колледжей-«многостаночников».

Если я ориентируюсь на отрасль организации питания, то все должно быть заточено на это: и ресурсы, и педагоги, и технологии. У нас часто получается в колледжах такая картина – назвался, например, колледж многопрофильным, и выпускает всех подряд – и медиков, и педагогов, и технарей. Поэтому мы стоим жестко на своей позиции – определитесь со своей профилизацией. Это очень важно стратегически и финансово: либо региону расплывать деньги на несколько колледжей, приобретая одинаковое оборудование для всех, либо сконцентрировать его в одном месте. То же самое с повышением квалификации преподавателей.

А насчет лицензий – прежде чем они были отозваны, делался анализ, и было выявлено, что они уже давно не использовались, так как в тех или иных специальностях уже нет потребности. И надо сказать, колледжи сами возвращают лицензии,

мы продолжаем эту работу. При этом мы не предпринимаем каких-то резких мер, не выдвигаем требований за короткий период провести профилизацию. Но просим всё продумать, взвесить и постепенно привести в соответствие. Ведь нам нужно думать о судьбе тех ребят, которые отучатся и потом не найдут себе работу из-за несоответствия качества подготовки. Вы привели пример по ребятам с IT – это же грустно, наверняка в колледже он проучился три года, KPI низкий. Вопрос трудоустройства теперь будет влиять на ротацию руководителей, на его KPI. Размещение госзаказа тоже будет зависеть от трудоустройства – это главный ориентир, на который должна быть направлена вся наша политика, а в итоге она отразится на возможности для наших ребят получить качественное образование и трудоустроиться.

– Как прошла приемная кампания в колледжи в этом году?

– Надо учесть, что

в этом году мы провели очень серьезный эксперимент, у нас не было вступительных экзаменов, а был открытый конкурс, очень прозрачный.

Практически еженедельно мы мониторили этот процесс, были опасения за вопрос с коррупционной составляющей, что кто-то воспользуется этой ситуацией. Эксперимент прошел достаточно успешно. Это означает, что нашему обществу можно доверять, и мы можем продолжать.

На следующий год хотим реализовать проект «Деньги идут за студентом».

Это новая схема приема в колледжи, когда деньги госзаказа пойдут за студентом. Уже не будет таких полномочий у управления образования делить госзаказ по учебным заведениям, как



это выстроено сейчас. Предстоит тоже очень большая работа, идет обсуждение нормативного документа этого проекта. Мы должны убирать барьеры для поступающих в колледжи, это вопросы экзаменов. В крупных городах, таких как Нур-Султан, Алматы, Усть-Каменогорск, Караганда останутся конкурсы по определенным специальностям, к которым молодежь проявляет большой интерес – начался всплеск по IT, по педагогическим специальностям, потому что усилен статус педагога, повысилась заработная плата, большой интерес к медицинским специальностям, специальностям сервиса. Теперь нам надо продумать, как выстроить этот конкурс, чтобы не погасить у ребят интерес. Здесь, если дальше углубляться, необходима качественная профориентационная работа со школьниками до их поступления в колледж, еще много системных вопросов, над которыми мы думаем и ищем решение.

– Есть намерение повысить престиж обучения в колледжах, но при этом есть желание убрать всякий отбор поступающих в них. Как согласуются между собой эти две задачи, не противоречат ли они друг другу?

– Сейчас еще всё на стадии обсуждения, мы бы хотели выстроить политику доверия молодежи к колледжам, потому что негативных стереотипов очень много. Я сама много лет руководила колледжем, поэтому всю природу и философию наших студентов знаю изнутри.

– Какие еще новшества ожидаются в правилах приема в учебные заведения ТИПО в 2021 году?

– Начнем с того, что принят новый классификатор, в котором есть ряд новых специальностей, новых квалификаций. Второй момент – мы продолжаем работу над престижностью и доступностью колледжей для нашей молодежи по принципу «Деньги идут за студентом», безбарьерного поступления.

Теперь не управление образования определяет государственный заказ, зачастую поддерживая неэффективные колледжи, а сам студент выбирает кол-



ледж с хорошей материально-технической базой, отличными педагогами и современными базами для прохождения практики, где безопасно и интересно. Это все приведет к жесткой, открытой конкуренции среди колледжей, что усилит качество образовательных программ и учебно-производственного процесса в целом.

Далее можно будет гибко продолжить обучение там же, в колледже, на следующую программу. Тем, кто имеет желание и готов учиться дальше, можно будет безбарьерно продолжить обучение в высшем учебном заведении.

В системе колледжей на следующий год будет введено понятие кредитов, через которые будут учитываться полученные знания и навыки. Например, если студент знает английский и у него есть сертификат IELTS, то при подготовке по специальности «переводческое дело» он не должен терять время и силы на повторение того, что он уже знает. То же касается и других предметов и модулей. После колледжа при поступлении в вуз также будут зачитываться эти кредиты. Всё это сократит сроки обучения, сэкономит силы и бюджет.



Со следующего года для студентов не будет обязательным обучение в колледже три года, они смогут сами определять траекторию своего обучения.

За полтора-два года можно будет получить определенную квалификацию, диплом и выйти на рынок труда. Далее, если ему будет необходим определенный навык, он сможет вернуться в колледж, взять отдельный учебный модуль и пройти обучение и опять вернуться на рынок, и так далее. То есть принцип обучения на протяжении всей жизни будет осуществлен в нашей системе ТИПО. С 1 сентября 2021 года, как я уже говорила, будет реализован принцип академической свободы в содержании образовательных программ колледжей, и уже не будет такого, что заместитель директора по методической работе составляет учебные планы и программы самостоятельно, это будет происходить только в сотрудничестве с работодателем.

– Большое спасибо, уважаемая Насымжан Жамбековна, за Ваши ответы на широкий круг вопросов, связанных с подготовкой кадров технического и профессионального образования. Желаем успешного воплощения команде вашего ведомства и большой армии коллективов колледжей всех инновационных задумок, о которых Вы нам сегодня рассказали. Наш журнал непременно продолжит рассказывать о реформах сферы ТИПО в следующих выпусках журнала.

*Вопросы задавал
Александр ПЕТРУХИН*

АННОТАЦИЯ ○

Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің студенттері мен түлектерінің, олардың тәлімгерлерінің өмірі біздің шаруашылықтың, жергілікті жерлердегі жұмыс берушілердің қажеттіліктеріне барынша сәйкес келуі жағына түбегейлі өзгеруде. Мұны ҚР Білім және ғылым министрлігінің бейінді департаментінің директоры Насымжан Оспанованың сұхбатынан көруге болады. Пандемияның салдарынан туындаған қашықтықтан оқыту түрі білім беру саласында кедергі емес, керісінше елге қажет мамандарды дайындауда айтарлықтай көмек болып табылады.