

Министерство образования и науки Республики Казахстан

Инновационный Евразийский университет

Кожахметов Н.С.

**«Государственное управление системой технического и
профессионального образования
(на материалах Павлодарской области)»**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

специальность 6М051000 – «Государственное и местное управление»

Павлодар 2015

Министерство образования и науки Республики Казахстан

Инновационный Евразийский университет

Департамент «Экономика и менеджмент»

«Допущен (а) к защите»

директор департамента

_____ **Ж.К.Алтайбаева**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**На тему: «Государственное управление системой технического и
профессионального образования
(на материалах Павлодарской области)»**

по специальности: 6М051000 - Государственное и местное управление

Магистрант

группы ГМУ-202м

Н.С. Кожаметов

Научный руководитель,

к.э.н.

Р.А. Хисматуллин

Павлодар 2015

РЕФЕРАТ

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Білім беру Қазақстанның ұзақ мерзімді стратегиясының маңызды басымдықтарының бірі болып танылды. Қазақстандағы білім беру реформаларының жалпы мақсаты білім беру жүйесін жаңа әлеуметтік-экономикалық ортаға бейімдеу болып табылады. Сондықтан білім беру жүйесін жетілдіру осы мақсатқа жетуде маңызды роль атқарады.

Адам капиталына, оның ішінде, білім беруге арналған инвестициялар ең тиімді болып табылады, өйткені ұзақ мерзім бойы экономика және қоғам үшін айтарлықтай қайтарымның болуына ықпал етеді. Адам капиталына арналған инвестициялар жылдам өзгеріп тұратын сыртқы орта жағдайларына бейімделетін, техникалық тұрғыдан ілгерішіл, өндіргіш жұмыс күшін құру үшін аса қажет. Халықтың біліміне, дағдылары мен қабілеттеріне инвестиция салатындардың экономикасы келешекте табысты болмақ. Білім беру саласына арналған экономикалық инвестициялар нарықтық экономика жағдайлары нұсқайтын қажетті талап болып табылады.

Экономикалық тиімділіктерден бөлек білім қоғамның уақытылы әлеуметтік капиталын қалыптастыруға ықпал ете отырып, әлеуметтік нәтиже береді. Білім әлеуметтік, эмоциялық және өмір сүру үшін қажетті өзге де дағдыларды қалыптастыруда маңызды роль атқарады. Білім беру қызметтерінің барлық спектрін ары қарай дамыту пайдасына шешілетін дәлелді дәйектер осыған негізделеді. Қазақстанға білім беру саласын түбегейлі жаңарту, білім беруге арналған инвестицияларды едәуір және тұрақты көбейту, оның сапасын жақсарту қажет.

Білім беру саласын дамыту елдің экономикалық, саяси және әлеуметтік-мәдени өркендеуінің болашағы сүйенетін тұғырнама болуы қажет. Қазақстан Республикасының білім беру саласындағы мемлекеттік саясатын іске асырудың ұйымдық негізі Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы болып табылады, ол қазақстандық білім беруді жаңартудың жалғастырылуын қамтамасыз етеді.

Қазақстанда жаңа тиімділігі жоғары білім беру жүйесін құру әлемдегі бәсекеге барынша қабілетті 50 елдің қатарына кіру үшін Президент Нұрсұлтан Назарбаев қойған стратегиялық мақсаттарға жетудің маңызды шарттарының бірі болып табылады. Қазіргі жағдайларда экономикалық өркендеудің және бәсекеге қабілеттіліктің ұзақ мерзімді негізі еңбектің өнімділігі болу керек, оның стратегиялық қоры адами капитал болып табылады. Мемлекет осы ресурсты дамытуға жұмсалымдарды жүзеге асыру қажет.

Ары қарай тиімділігі жоғары инновациялық үлгіге көшу мақсатында техникалық және кәсіптік білім беру елдің экономикасын кәсіби техникалық кадрлармен қамтамасыз етуге шақырылған. Қазіргі кезде кадрлық қажеттіліктерді ескере отырып, кәсіптік-техникалық білім беруді жаңарту бойынша ауқымды жұмыс жүргізіліп жатыр.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Диссертациялық жұмыстың мақсаты техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін мемлекеттік басқаруды зерттеуде, оның қазіргі кезеңдегі негізгі мәселелерін айқындауда және оны жетілдірудің негізгі бағыттарын әзірлеуде жатыр.

Зерттеудің мақсатына жету төмендегі негізгі міндеттерді қоюға себепші болды:

- техникалық және кәсіптік білім берудің мәнін, оның Қазақстандағы дамуының негізгі тенденцияларын анықтау;
- дамыған шет елдердегі техникалық және кәсіптік білім беруді шеттен алып пайдалану контекстінде қарастыру;
- Павлодар облысының техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің қазіргі жағдайына талдау жасау;
- Павлодар облысының техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің негізгі мәселелерін зерттеу;
- техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін мемлекеттік басқаруды жетілдірудің жолдарын ұсыну.

Зерттеу объектісі – Павлодар облысының техникалық және кәсіптік білім беру жүйесі.

Зерттеу пәні Павлодар облысының техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін мемлекеттік басқару үрдісінде туындайтын ұйымдық-экономикалық қарым-қатынастардың жиынтығы болып табылады.

Зерттеу әдістері: анализ және синтез, индукция және дедукция, диалектикалық, нормативтік және позитивтік талдау, статистикалық, графикалық және т.б.

Алынған нәтижелер, ғылыми жаңалығы мен практикалық маңыздылығы техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің Павлодар облысы оқу орындарын мемлекеттік басқаруды жетілдіру бойынша жұмыста ұсынылған негізгі қағидалардың қолданылу мүмкіндігінде жатыр.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы оны жүргізу барысында алынған төмендегі нәтижелермен анықталады:

- Қазақстандағы техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың ағымдары жинақтап қорытылды;
- техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін мемлекеттік басқарудың негізгі мәселелері айқындалды;
- ТЖКБ жүйесін мемлекеттік басқарудың қағидалары анықталды;
- қазіргі кезеңде техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін мемлекеттік басқаруды дамытудың едәуір перспективті бағыттары ұсынылды.

Жұмыстың көлемі мен құрылымы. Жұмыс кіріспеден, 3 тарау, қорытынды, әдебиеттер тізімінен тұрады. Жұмыс 83 бетте жазылған.

Иллюстрациялар, кестелер, пайдаланылған әдебиет көздерінің саны: Жұмыста 2 кесте, 30 сурет және 52 әдебиет көзі берілген.

Кілтті сөздер тізбесі: техникалық және кәсіптік білім беру, мемлекеттік басқару, техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің оқу орындары, білім алушылар, техникалық және қызмет көрсету еңбегінің білікті кадрлары.

Жарияланымдар туралы мәліметтер:

Теоретические основы развития образования в современных условиях // Материалы Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое и культурное партнерство современного вуза: эволюция взаимоотношений и механизмов», Омск, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, 2014. ISBN 978-5-906314-13-0 - С.49-55. – 0,37 п.л.

Особенности организации системы образования Республики Казахстан // Сборник научных статей международной конференции «Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и образования», Барнаул, АлтГУ, 2014. ISSN 2309-463 - С. 1405-1407. – 0,18 п.л.

РЕФЕРАТ

Актуальность темы исследования. Образование признано одним из важнейших приоритетов долгосрочной стратегии Казахстана. Общей целью образовательных реформ в Казахстане является адаптация системы образования к новой социально-экономической среде. Поэтому совершенствование системы образования играет важную роль в достижении этой цели.

Инвестиции в человеческий капитал, и, в частности, в образование являются наиболее эффективным ибо способствуют существенной отдаче для экономики и общества в течение длительного времени. Инвестиции в человеческий капитал крайне необходимы для создания технически прогрессивной, производительной рабочей силы, которая может адаптироваться в быстро изменяющимся условиям внешней среды. Успешными экономика будущего будут те, которые инвестируют в образование, навыки и способности населения. Экономические инвестиции в образование являются необходимым условием диктуемые условиями рыночной экономики.

Помимо экономических выгод образование создает социальный эффект, способствуя формированию современного социального капитала общества. Образование играет важную роль в формировании социальных, эмоциональных, и других жизненно необходимых навыков. В этом заключаются убедительные аргументы в пользу дальнейшего развития всего спектра образовательных услуг. Казахстану необходима кардинальная модернизация образования, значительное и устойчивое увеличение инвестиций в образование, улучшение его качества.

Развитие образования должно стать платформой, на которую будет опираться будущее экономическое, политическое и социально-культурное процветание страны. Организационной основой реализации государственной политики Республики Казахстан в сфере образования является Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, обеспечивающая продолжение модернизации казахстанского образования.

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. В современных условиях долгосрочной основой экономического процветания и конкурентоспособности должна стать производительность труда, стратегическим ресурсом которого является человеческий капитал. Государство должно производить вложения в развитие этого ресурса.

Техническое и профессиональное образование, призвано обеспечить экономику страны профессиональными техническими кадрами с целью дальнейшего перехода к высокоэффективной инновационной модели. В настоящее время проводится масштабная работа по модернизации профессионально-технического образования с учетом кадровых потребностей.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы заключается в исследовании государственного управления системы технического и профессионального образования, выявлении его основных проблем на современном этапе и разработка основных направлений его совершенствования.

Достижение цели исследования обусловило постановку следующих основных задач:

- определить сущность технического и профессионального образования, основные тенденции его развития в Казахстане;
- рассмотреть техническое и профессиональное образование в развитых зарубежных странах в контексте его заимствования;
- проанализировать современное состояние системы ТиПО Павлодарской области;
- исследовать основные проблемы системы технического и профессионального образования Павлодарской области;
- предложить пути совершенствования государственного управления системы технического и профессионального образования.

Объектом исследования выступает система технического и профессионального образования Павлодарской области.

Предметом исследования является совокупность организационно-экономических отношений, возникающих в процессе государственного управления системой технического и профессионального образования Павлодарской области.

Методы исследования: анализа и синтеза, индукции и дедукции, диалектический, нормативного и позитивного анализа, статистический, графический и другое.

Полученные результаты, научная новизна и практическая значимость заключается в возможности применения предложенных в работе основных положений по совершенствованию государственного управления учебными заведениями Павлодарской области системы технического и профессионального образования.

Научная новизна исследования определяется следующими результатами, полученными в процессе его проведения:

- обобщены тенденции развития технического и профессионального образования в Казахстане;
- выявлены основные проблемы государственного управления системой технического и профессионального образования;
- определены принципы государственного управления системой ТиПО;

- предложены наиболее перспективные направления развития государственного управления системой технического и профессионального образования на современном этапе.

Объем и структура работы. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы. Работа изложена на 83 страницах.

Количество иллюстраций, таблиц, использованных литературных источников: В работе представлено 2 таблицы, 30 рисунков и 52 источников литературы.

Перечень ключевых слов: техническое и профессиональное образование, государственное управление, учебные заведения системы технического и профессионального образования, обучающиеся, квалифицированные кадры технического и обслуживающего труда.

Сведения о публикациях:

Теоретические основы развития образования в современных условиях // Материалы Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое и культурное партнерство современного вуза: эволюция взаимоотношений и механизмов», Омск, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, 2014. ISBN 978-5-906314-13-0 - С.49-55. – 0,37 п.л.

Особенности организации системы образования Республики Казахстан // Сборник научных статей международной конференции «Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и образования», Барнаул, АлтГУ, 2014. ISSN 2309-463 - С. 1405-1407. – 0,18 п.л.

SUMMARY

The actuality of the research topic. Education is recognized as one of the priorities of Kazakhstan's long-term strategy. The overall goal of education reform in Kazakhstan is adaptation of the education system to the new socio-economic environment. That is why, improving the education system plays an important role in achieving this goal.

Investment in human capital, and particularly in education are the most effective help for substantial returns for the economy and society for a long time. Investment in human capital is essential for the creation of technically progressive, productive labor force that can adapt in rapidly changing environmental conditions. Successful economies of the future will be those that invest in education, skills and abilities of the population. Economic investment in education is a necessary condition dictated by market conditions.

In addition to the economic benefits education creates social impact, contributing to the formation of modern social capital of the society. Education plays an important role in shaping the social, emotional, and other life skills. Kazakhstan needs cardinal modernization of education, a significant and sustained increase in investment in education and improvement of its quality.

The development of education should be the platform the future economic, political, social and cultural prosperity of the country to be supported by. The organizational basis for implementation of the state policy of the Republic of Kazakhstan in the field of education is the State Program for Development of Education of the Republic of Kazakhstan for 2011-2020, ensuring the continuation of the modernization of Kazakhstani education.

Creating a modern powerful education system in Kazakhstan is one of the most important conditions for achieving the strategic goal set by President Nursultan Nazarbayev for entry into the 50 most competitive states of the world. In modern conditions the long-term foundation for economic prosperity and competitiveness should be productivity, the strategic resource of this is human capital. The state should invest in the development of this resource.

Technical and vocational education is intended to ensure the country's economy by professional technical personnel in order to further transition to a highly innovative model. Currently, a large-scale work on the modernization of vocational education is held being based on staffing needs.

The purpose and objectives of the study. The aim of the thesis is to study the investigation of technical and vocational education, identifying its major problems at the present stage and development of the main directions of its perfection.

Achieving the goal of the study led to the formulation of the following main objectives:

- define the essence of technical and vocational education, the main development trends in Kazakhstan;

- consider the technical and vocational education in other developed countries in the context of its borrowings;
- analyze the current state of the technical and vocational education system in Pavlodar region;
- examine the basic problems of technical and vocational education in Pavlodar region;
- propose the ways of improving the governance system of technical and vocational education.

The object of research is the system of technical and vocational education of Pavlodar region.

The subject of the study is a set of organizational and economic relations arising in the process of public administration system of technical and vocational education of Pavlodar region.

Methodological bases of research: analysis and synthesis, induction and deduction, dialectic, normative and positive analysis, statistics, graphics and others.

The results, scientific novelty and practical significance lie in the possibility of using the proposed substantive provisions to improve the governance of educational institutions of technical and vocational education in Pavlodar region.

Scientific novelty of the research is determined by the following results obtained in its process:

- the development trends of technical and vocational education in Kazakhstan have been summarized;
- the main problems of governance system of technical and vocational education have been identified;
- the principles of public administration of technical and vocational education system have been defined;
- the most promising directions of development of public administration system, technical and vocational education at the present stage have been offered.

The content and structure of the research. The work consists of an introduction, three chapters, conclusion, list of references. The work is presented on 83 pages.

The number of illustrations, tables and used literature: 2 tables, 30 figures and 52 literature sources are presented.

List of key words: technical and vocational education, public administration, education institutions of technical and vocational education, students, skilled personnel of technical and service labor.

Publications:

Теоретические основы развития образования в современных условиях // Материалы Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое и культурное партнерство современного вуза: эволюция взаимоотношений и механизмов», Омск, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского, 2014. ISBN 978-5-906314-13-0 - С.49-55. – 0,37 п.л.

Особенности организации системы образования Республики Казахстан // Сборник научных статей международной конференции «Ломоносовские чтения

ТҮЙІН

«Техникалық және кәсіптік білім беру (Павлодар облысының материалдарында) жүйесін мемлекеттік басқару» тақырыбы бойынша аталған магистрлік диссертацияда техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін ұйымдастырудың теориялық негіздері қарастырылған.

Павлодар облысының техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің заманауи жағдайына талдау жүргізген. Сондай-ақ, техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің негізгі проблемалары анықталған.

Заманауи жағдайларда техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін болашақта мемлекеттің басқаруын дамыту бағыты ұсынылған.

РЕЗЮМЕ

В данной магистерской диссертации по теме: «Государственное управление системой технического и профессионального образования (на материалах Павлодарской области)» рассмотрены теоретические основы организации системы технического и профессионального образования. Раскрыты сущность и тенденции развития в Казахстане.

Проведен анализ современного состояния системы технического и профессионального образования Павлодарской области. А также были выявлены основные проблемы системы технического и профессионального образования.

Предложены перспективные направления развития государственного управления системы технического и профессионального образования в современных условиях.

SUMMARY

Theoretical foundations of organization of the system of technical and professional education (using the materials of Pavlodar region) as well as the essence and tendencies of development in Kazakhstan have been examined in this master's work on the theme «State management of the system of technical and professional education «.

The analysis of the contemporary condition of the system of technical and professional education of Pavlodar region was conducted. The key problems of the system of technical and professional education were also exposed.

Perspective directions of development of state management of the system of technical and professional education in modern conditions have been suggested.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	15
1 Теоретические аспекты управления системой технического и профессионального образования	17
1.1 Сущность и эволюция технического и профессионального образования	17
1.2 Основные тенденции развития системы технического и профессионального образования в Казахстане	25
1.3 Система технического и профессионального образования в развитых зарубежных странах	31
2 Анализ системы технического и профессионального образования Павлодарской области	49
2.1 Современное состояние системы технического и профессионального образования Павлодарской области	49
2.2 Анализ государственного управления системы ТиПО	59
2.3 Основные проблемы системы технического и профессионального образования Павлодарской области	66
3 Совершенствование государственного управления системы технического и профессионального образования	73
3.1 Основные направления развития государственного управления системы ТиПО	73
Заключение	81
Список использованных источников	84
Графическая часть	

ВВЕДЕНИЕ

Образование признано одним из важнейших приоритетов долгосрочной стратегии Казахстана. Общей целью образовательных реформ в Казахстане является адаптация системы образования к новой социально-экономической среде. Поэтому совершенствование системы образования играет важную роль в достижении этой цели. Инвестиции в человеческий капитал, и, в частности, в образование, способствуют существенным отдам для экономики и общества в целом. Инвестиции в человеческий капитал крайне необходимы для создания технически прогрессивной, производительной рабочей силы, которая может адаптироваться в быстро изменяющимся условиям внешней среды.

Помимо экономических выгод образование создает другие социальные выгоды, способствует формированию социального капитала - общества с большой долей гражданского участия, высокой социальной сплоченностью и интеграцией. Образование играет важную роль в формировании социальных, эмоциональных, и других жизненно необходимых навыков. Поэтому Казахстану необходима кардинальная модернизация образования, значительное и устойчивое увеличение инвестиций в образование, улучшение его качества.

Развитие образования должно стать платформой, на которую будет опираться будущее экономическое, политическое и социально-культурное процветание страны. Организационной основой реализации государственной политики Республики Казахстан в сфере образования является Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, обеспечивающая продолжение модернизации казахстанского образования.

Создание в Казахстане современной высокоэффективной системы образования является одним из важнейших условий для достижения стратегической цели, поставленной Президентом Н. А. Назарбаевым для вхождения в число 50 наиболее конкурентоспособных государств мира. В современных условиях долгосрочной основой экономического процветания и конкурентоспособности должна стать производительность труда.

И в данном направлении большую роль должна сыграть система технического и профессионального образования, целью которой является модернизация системы в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграция в мировое образовательное пространство. Техническое и профессиональное образование, призвано обеспечить экономику страны профессиональными техническими кадрами с целью дальнейшего перехода к высокоэффективной инновационной модели. В

настоящее время проводится масштабная работа по модернизации профессионально-технического образования с учетом кадровых потребностей.

Обобщение опыта отечественных и зарубежных исследователей в области технического и профессионального образования позволяет сформулировать главную цель системы ТиПО - это повышение конкурентоспособности образования, развитие человеческого капитала путем обеспечения доступности качественного образования для устойчивого роста экономики.

Цель диссертационной работы заключается в исследовании государственного управления системой технического и профессионального образования, выявлении его основных проблем на современном этапе и разработка основных направлений его совершенствования.

Достижение цели исследования обусловило постановку следующих основных задач:

- определить сущность технического и профессионального образования, основные тенденции его развития в Казахстане;
- рассмотреть ТиПО в развитых зарубежных странах на современном этапе и возможности использования их положительного опыта;
- проанализировать современное состояние системы ТиПО Павлодарской области;
- исследовать основные проблемы системы технического и профессионального образования Павлодарской области;
- предложить пути совершенствования государственного управления системы технического и профессионального образования.

Объектом исследования выступает система технического и профессионального образования Павлодарской области. Предметом исследования является система государственного управления учебными заведениями ТиПО. В качестве объекта исследования выступает система технического и профессионального образования Павлодарской области.

Научная новизна исследования определяется следующими результатами, полученными в процессе его проведения:

- обобщены тенденции развития технического и профессионального образования Павлодарской области;
- выявлены основные проблемы государственного управления системой технического и профессионального образования;
- определены принципы государственного управления системой ТиПО;
- предложены наиболее перспективные направления развития государственного управления системой технического и профессионального образования на современном этапе.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения предложенных в работе основных положений по совершенствованию государственного управления учебными заведениями Павлодарской области системы технического и профессионального образования.

Теоретическую и методологическую основу составили научные работы зарубежных и отечественных ученых, посвященные теории и практике государственного управления системой ТиПО. Информационной базой исследования послужили Проект модернизации технического и профессионального образования, годовые отчеты Управления образования Павлодарской области.

1 Теоретические аспекты системы технического и профессионального образования

1.1 Сущность и эволюция технического и профессионального образования

Образование как социальное явление возникло из прагматической потребности людей в знаниях, которые были необходимы для обеспечения их жизнедеятельности. Накопление и углубление знаний, рост образованности общества привели к появлению культурологической функции знания, связанного с представлениями о вселенной, человеке, искусстве и другое.

Как система образование представляет собой уникальный социальный институт призванный развивать способности личности, социально значимые идеалы, конструирующие будущее общество; удовлетворять потребности людей в образовании в течение всей жизни, а также удовлетворять потребности общества в социальной адаптации молодых людей в использовании их профессиональных навыков для развития экономики.

Эволюцию технического и профессионального образования заключается в форме профессионального образования, имеющая целью подготовки квалифицированных рабочих для отраслей народного хозяйства в профессионально-технических учебных заведениях. Это совокупность систематизированных знаний, умений и навыков, позволяющих квалифицированно выполнять работу по определенной рабочей профессии, специальности. Непосредственно профессиональные умения и навыки передавались в процессе трудовой деятельности. В условиях дифференциации и специализации ремесленного труда, возникла необходимость обучения ремеслу путем специально организованного индивидуального ученичества.

Рост крупного машинного производства в эпоху капитализма обусловил создание профессионально-технических школ различного уровня и профиля (при сохранении ученичества), в которых ученики не только обучались практическому применению различных орудий производства, но и знакомились с его технологией. Как самостоятельная ступень профессионального образования система технического и профессионального образования (ТиПО) начала формироваться в развитых капиталистических странах Европы во 2-й половине XIX века, а в США - после 1-й мировой войны 1914-1918 годы, когда резко сократилось поступление квалифицированной рабочей силы из Европы.

В России в 1-й половине XIX века в профессионально-технических учебных заведениях применялась предметная, или «вещевая», система обучения, то есть изготовление в процессе обучения заданных предметов. Во

многих училищах на преподавание специальной дисциплины отводилось незначительное количество учебных часов, а в некоторых учебных заведениях количество часов под общеобразовательные предметы не отводилось [1, с.62].

Прогрессивная общественность выступала за развитие и совершенствование профессионально-технического образования. По мнению Е.Г. Осовского «хорошая подготовка подмастерьев и мастеров избавит Россию от необходимости приглашать иностранных специалистов» [2, с. 112].

В 60-е годы XIX века группа инженеров-механиков под руководством Д. К. Советкина разработала в Московском техническом училище новую систему производственного обучения, названную операционной, суть которой заключалась в том, что учащиеся овладевают профессией последовательно, изучая все приёмы и операции, из которых складывается рабочий процесс по специальности. Данная система демонстрировалась и получила признание на международных выставках в Вене в 1873 году, Филадельфии 1876 году, Париже 1900 году и ряде других стран. Отмечалось, что обучение ручному труду превратилось в науку [3, с.126].

В совершенствование операционной системы внесли вклад инженеры С. А. Владимирский, П. И. Устинов, которые считали, что освоение комбинаций, приёмов и операций работы, обучение учащихся в процессе изготовления полезных изделий, как в учебных мастерских, так и в цехах предприятий наиболее целесообразно. В лучших технических и ремесленных училищах работали квалифицированные мастера и преподаватели, имелось хорошее учебно-производственное оборудование, учебная документация [4, с.117].

Однако в большинстве профессионально-технических учебных заведений эксплуатировался труд подростков, а в качестве мастеров зачастую использовались малоквалифицированные рабочие, зачастую отсутствовали учебные программы, перечень учебных изделий был ограниченным, теоретическую подготовку учащихся во многих случаях не получали.

Техническое и профессиональное образование XX века.

Октябрьская революция 1917 года внесла коренные изменения в систему ТипО. В 1918 году было введено обязательное обучение подростков 15-17 лет, работавших на предприятиях и в учреждениях. На базе ранее существовавших ремесленных училищ и школ была создана сеть профессионально-технических курсов, школ, клубов с целью профессиональной и общеобразовательной подготовки молодёжи.

В 1919 году была учреждена секция технического и профессионального образования, преобразованная в 1920 году в Главный комитет профессионального образования. В 1919 году принят декрет «О мерах к распространению профессионально-технических знаний», в котором указывалось, что «необходимым условием окончательного торжества рабоче-крестьянской революции является поднятие производительности народного труда, а... наиболее быстрым верным способом такого поднятия является распространение в широких народных массах профессионально-технических знаний и умений...» [5, с.103].

В целях ликвидации технической безграмотности рабочих и удовлетворения острой нужды промышленности в квалифицированной рабочей силе в соответствии с декретом «Об учебной профессионально-технической повинности» (1920 год) введено обязательное ТиПО всех рабочих в возрасте от 18 до 40 лет за исключением лиц, имевших подготовку не ниже бывших ремесленных училищ или обучавшихся в технических учебных заведениях, на предприятиях, где не было фабрично-заводских школ, с 14-летнего возраста.

В 1920 году было утверждено «Положение о профессионально-технических школах», в 1921 году положение о заводском ученичестве в металлообрабатывающей промышленности, о школах фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), в 1924 году было издано новое положение о школах ФЗУ. В 20-е годы был разработан примерный учебный план: для школ ФЗУ 60-65 процентов учебного времени отводилось на производственное и 35-40 процентов на теоретическое обучение. Объединяя общее, профессиональное и политическое образование подростков, сочетая обучение с производительным трудом, школы ФЗУ явились новым типом профессиональных учебных заведений для рабочей молодёжи [6, с.88].

В 20-30-е годы в школах ФЗУ и других профессиональных учебных заведениях использовались три системы производственного обучения:

- 1) предметная;
- 2) операционная;
- 3) комбинированная (предметно-операционная).

В середине 30-х годов на основе лучших элементов операционной и комбинированной систем была разработана операционно-комплексная система, которая с 40-х годов является основной:

- учащиеся последовательно осваивают отдельные приёмы и операции профессиональной деятельности, затем комплексные работы по возрастающей сложности, обучение проводится в процессе изготовления полезной и сложной продукции;

- всё это подготавливает учащихся к самостоятельному выполнению работ, включению их в производительный труд [6, с.102].

За годы существования школы фабрично-заводского ученичества (1920-1940 гг.) подготовили для народного хозяйства около 2,5 млн. квалифицированных рабочих. В то же время ведомственная разобщённость школ ФЗУ затрудняла централизованное руководство профессиональным обучением рабочих кадров, разработку единых учебных планов, программ, учебников и другое.

В 50-е годы XX столетия система Государственных трудовых резервов развивалась в направлении специализации подготовки рабочих по отраслям промышленности, транспорта, строительства, сельского хозяйства, повышения уровня специальной и общеобразовательной подготовки учащихся. В связи с развитием общего среднего образования были созданы «Технические училища» для ТиПО молодёжи, окончившей среднюю общеобразовательную

школу. Для подготовки сельских механизаторов организованы училища (по типу ремесленных) механизации сельского хозяйства [7, с.74].

Для планомерного обеспечения квалифицированными рабочими кадрами отраслей народного хозяйства в условиях научно-технического прогресса Государственные трудовые резервы преобразованы в 1958 году в Государственную систему технического и профессионального образования с основным типом учебных заведений - городскими и сельскими профтехучилищами (ПТУ) для подготовки квалифицированных рабочих из молодёжи, окончившей неполную среднюю общеобразовательную школу.

С конца 60-х годов началось развитие ПТУ, которые наряду с рабочей профессией дают общее среднее образование. Средние ПТУ становятся одним из перспективных путей осуществления всеобщего среднего образования. В 70-е годы было значительно расширена сеть и укреплена материальная база средних сельских ПТУ [8, с.36].

Учебные заведения системы ТиПО специализированы по группам родственных профессий (химики, строители, металлурги, горняки, нефтяники, работники железнодорожного транспорта, сельского хозяйства, коммунально-бытовых предприятий и др. - всего около 1100 профессий) в зависимости от региональных особенностей. Специализация училищ позволяет повышать качество обучения, оптимально использовать учебно-производственное оборудование, рационально комплектовать училища педагогами-специалистами.

Теоретическое обучение включало цикл специальных и общеобразовательных дисциплин, необходимых для овладения изучаемой профессией. В процессе производственного обучения учащиеся овладевают профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения всех операций по специальности, учатся работать, используя современную технику и передовые методы труда [9, с.122].

Производственное обучение чередовалось с теоретическим. Для каждой группы специальностей устанавливается наиболее рациональное соотношение между теоретическим и практическим обучением. В средних ПТУ на изучение общеобразовательных дисциплин отводится около 40 процентов учебного времени, специальных около 20 процентов, на производственное обучение 40 процентов, в технических училищах и обычных ПТУ (для окончивших среднюю школу) 10, 20, 70 процентов соответственно.

Характерной чертой системы технического и профессионального образования при административно-командной экономике являлось то, что система представляло собой органическую связь учебных заведений с предприятиями. Базовые предприятия оснащали материально-технической базой, предоставляют места для проведения производственной практики в цехах предприятия и др. Окончившие училища направляются, как правило, на предприятия, где они прошли производственную практику.

В воспитании и профессиональном обучении рабочей молодёжи активно участвуют высококвалифицированные кадровые рабочие-наставники, и в 70-е

годы наставничество стало массовым движением. Повышается уровень общего и профессионального образования учащихся профессионально-технических учебных заведений, растет число средних профессиональных училищ разного профиля [10, с.15].

В процессе обучения реализуется содержание образования, которое выступает одним из основных его средств и фактором развития личности. Оно представляет собой особый разрез образования, абстрагированный от технологии [11, с. 228]. Содержание образования может быть структурировано и по основным его отраслям, которые представлены на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 - Основные отрасли системы образования

1) Общее образование.

Под содержанием общего образования подразумевается содержание базовой культуры личности, поэтому основные стороны личности являются детерминантами структуры содержания общего среднего образования. Долгое время общее образование понималось упрощённо, лишь как звено, предшествующее профессиональному образованию и являющееся базой последнего. Введение общеобразовательных предметов в профессиональных учебных заведениях должным образом в теории содержания образования не рассматривалось [12, с.45].

В современных условиях общее образование может быть представлено, с одной стороны, как сквозная линия всей системы непрерывного образования, а с другой как общеобразовательная подготовка человека, предшествующая профессиональной.

2) Политехническое образование.

Общее образование одновременно является и политехническим. В этой связи рассмотрение последнего как самостоятельной отрасли образования является условным. Его целесообразно рассматривать как пересечение общего и профессионального. Политехническое образование связано с решением таких задач, как:

- знакомство учащихся с научными законами, лежащими в основе материального производства;

- выработка у учащихся умений применять полученные знания в различных областях производства;
- основательное овладение учащимися навыками обращения с простейшими орудиями производства;
- подготовка учащихся к общетрудовой деятельности, сознательному выбору профессии и овладению специальностью.

В решении задач политехнического образования большое значение имеет трудовое обучение, которое удачно дополняет возможности изучаемых учебных предметов и тем самым трудовое обучение носит политехнический характер.

3) Специальное (профессиональное) образование.

Базой для профессиональной ориентации и получения данного вида образования служит политехническое образование. Специальное образование представляет собой совокупность знаний, практических умений и навыков, дающих возможность заниматься определённым родом деятельности в качестве квалифицированного рабочего, специалиста средней или высшей квалификации в различных отраслях производства, науки, техники и культуры. Техническое и профессиональное образование являются составной частью уровня среднего образования и направлено на подготовку квалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда по основным направлениям общественно-полезной профессиональной деятельности [12, с.52].

В зависимости от содержания программы и уровня квалификации подготовки студентов программы технического и профессионального образования делятся на учебные программы, которые представлены на рисунке 1.2.

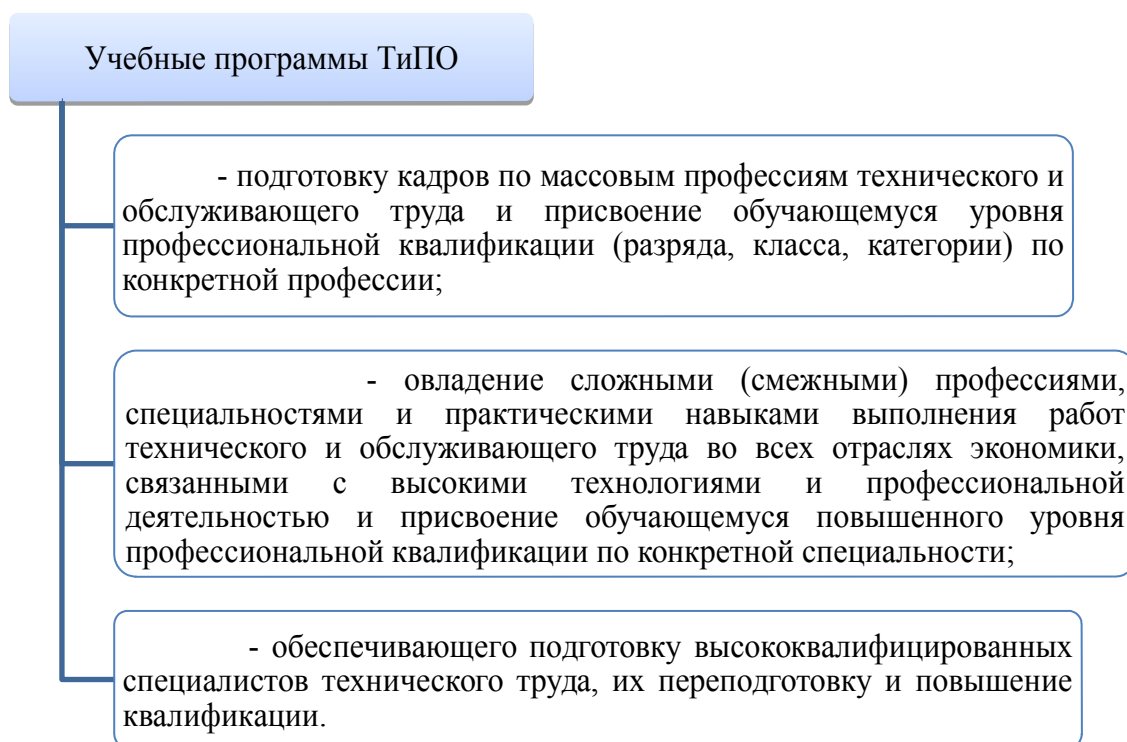


Рисунок 1.2 - Основные учебные программы ТиПО

Срок освоения профессиональных учебных программ послесреднего образования (кроме специальностей медицины) составляет:

- а) на базе общего среднего образования не менее двух лет;
- б) на базе технического и профессионального образования не менее одного года.

Содержание профессиональных учебных программ послесреднего образования предусматривает изучение профессиональных, социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин, интегрированных с профессиональными учебными программами 1-2 курсов высшего образования, а по завершении обучения присвоение квалификации младшего специалиста обслуживающего и управленческого труда.

Профессиональное и техническое, послесреднее образование можно получить в профессиональных лицеях, профессиональных школах, которые могут быть государственными, так и частными [13, с.15].

Система профессионального и технического образования представлена следующими уровнями, которые приведены на рисунке 1.3.

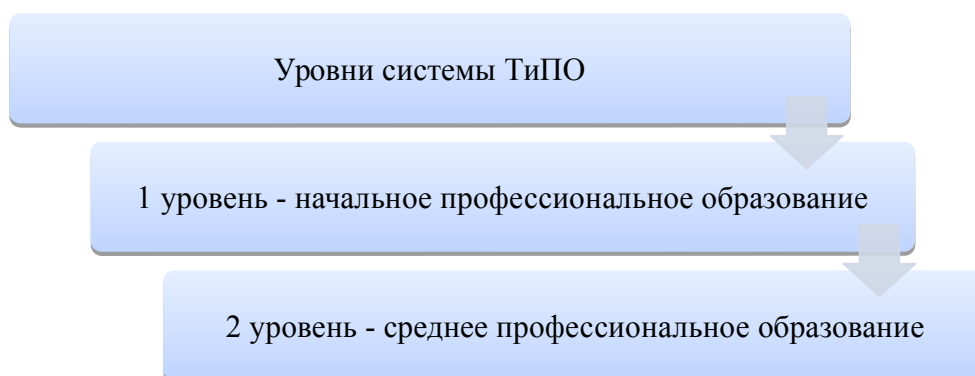


Рисунок 1.3 - Уровни системы ТиПО

1) Начальное профессиональное образование.

Начальное профессиональное образование приобретается в профессиональных школах и профессиональных лицеях на базе основного общего образования (9 классов) и направлено на подготовку работников квалифицированного труда (рабочих, служащих) по различным направлениям трудовой деятельности. Получение начального профессионального образования сочетается с получением среднего общего образования.

Начальное профессиональное образование по отдельным профессиям может приобретаться и на базе среднего общего образования с сокращенными сроками обучения. Профессиональное обучение может осуществляться непосредственно на производстве, в учебно-производственных комбинатах, в учебных центрах, на курсах и в других учебно-производственных структурах подготовки рабочих, при наличии лицензии на право осуществления образовательной деятельности [14, с.77].

Содержание образовательных программ по профессиям, нормативные сроки их освоения определяются государственными общеобязательными стандартами образования и реализуются в соответствии с рабочими учебными планами и программами, разрабатываемыми организациями начального профессионального образования.

Подготовка квалифицированных кадров технического и обслуживающего труда, их переподготовка и повышение квалификации в организациях начального профессионального образования осуществляются по профессиям (специальностям) и группам профессий, определяемых учебным заведением совместно с работодателями, службой занятости и лично гражданами. Могут создаваться филиалы, курсы повышения квалификации и переподготовки кадров, вечерние (сменные) отделения (группы) по группам профессий, учебные хозяйства, полигоны и другие структурные подразделения [14, с.92].

Производственное обучение осуществляется в учебно-производственных мастерских, лабораториях, на полигонах, в учебных хозяйствах учебных заведений, на ученических местах строительных объектов, полях, фермах, предприятиях-заказчиков, т.е. работодателей. В процессе производственного обучения, а также во внеучебное время предусматривается организация выпуска промышленной и сельскохозяйственной продукции, товаров народного потребления. Профессиональная практика по профессии проводится в профильных организациях (предприятиях, учреждениях).

2) Среднее профессиональное образование.

Среднее профессиональное образование приобретает в организациях среднего профессионального образования (колледжах, училищах) на базе основного общего, среднего общего и начального профессионального образования на конкурсной основе и направлено на подготовку специалистов со средним профессиональным образованием. Граждане, имеющие среднее общее образование, начальное профессиональное образование по родственным специальностям, могут получать среднее профессиональное образование по сокращенным, ускоренным программам. Профессиональная практика по профессии проводится в профильных организациях, предприятиях, учреждениях.

Профессионально-техническое образование представляет собой ступенчатое образование. Его ступенчатость определяется в профессионально-технических учебных заведениях соответствующими уровнями квалификации, сложностью профессий и образовательно-квалификационным уровнем. Каждая ступень учебы в профессионально-техническом учебном заведении имеет теоретическую и практическую завершенность и подтверждается присвоением выпускникам образовательно-квалификационных уровней согласно приобретенным профессиональным знаниям, умениям и навыкам [15, с.74].

Выпускнику профессионально-технического учебного заведения, который успешно прошел квалификационную аттестацию, присваивается образовательно-квалификационный уровень «квалифицированный рабочий» по приобретенной профессии соответствующего разряда (категории).

Выпускнику, закончившему соответствующий курс обучения в аккредитованном высшем профессиональном училище или центре профессионально-технического образования определенного уровня аккредитации, может присваиваться образовательно-квалификационный уровень «младший специалист».

Таким образом, техническое и профессиональное образование является одной из важных ступеней подготовки квалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда по основным направлениям профессиональной деятельности и для дальнейшего повышения уровня образования и квалификации.

1.2 Основные тенденции развития системы технического и профессионального образования в Казахстане

В современных условиях образование признано одним из важнейших приоритетов долгосрочной Стратегии «Казахстан-2050». Общей целью образовательных реформ в Казахстане является адаптация системы образования к новой социально-экономической среде.

Президент страны Н.А. Назарбаев в своем Послании народу Казахстана «Стратегия вхождения Казахстана в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира» отметил: «В рамках перехода на двенадцатилетнее обучение нельзя исключать десятилетнее среднее образование для желающих выбрать в дальнейшем обучение в заведениях технического и профессионального образования. Необходимо создать условия для получения образования на протяжении всей жизни человека» [16].

В настоящее время в Казахстане существует четырехуровневая система образования. Структура модели национальной системы образования РК в соответствии с законом «Об образовании» представлена в таблице 1.1 [17].

Таблица 1.1 - Четырехуровневая система образования РК

Уровень образования	Составляющие уровня образования
1 - Дошкольное воспитание и обучение	Дошкольное воспитание
	Предшкольная подготовка
2 - Среднее образование	Начальное общее
	Основное общее Общее (школы, лицеи, гимназии) Профессиональное (профлицей, колледжи)
3- Высшее образование	Базовое высшее (бакалавриат)
	Научно-педагогическое (магистр) Специальное (дипломированный специалист)
4 – Послевузовское образование	Аспирантура
	Докторантура

В соответствии с Государственной программой развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 годы предусматривается внедрение на уровне среднего образования профильного обучения старшеклассников. Профильное обучение рассматривается одним из инструментов повышения качества образования, реализации актуальных и перспективных потребностей личности, общества и государства [18, с. 7].

Стратегически определено, что программы общего среднего образования «будут разработаны на основе дифференциации, интеграции и профессионализации содержания образования» [19, с.5].

Учащимся предоставляется возможность самостоятельно выбирать индивидуальные образовательные программы, в которых особое место будет отводиться творческой деятельности и развитию индивидуальных способностей. Обеспечивается переход от установки на приобретение знаний к овладению систематизированными представлениями о мире, обществе и человеке, умению и стремлению самостоятельно и творчески их использовать, расширять и углублять [19].

Актуальность развития системы профильного обучения в Казахстане обусловлена рядом факторов, которые представлены на рисунке 1.4.

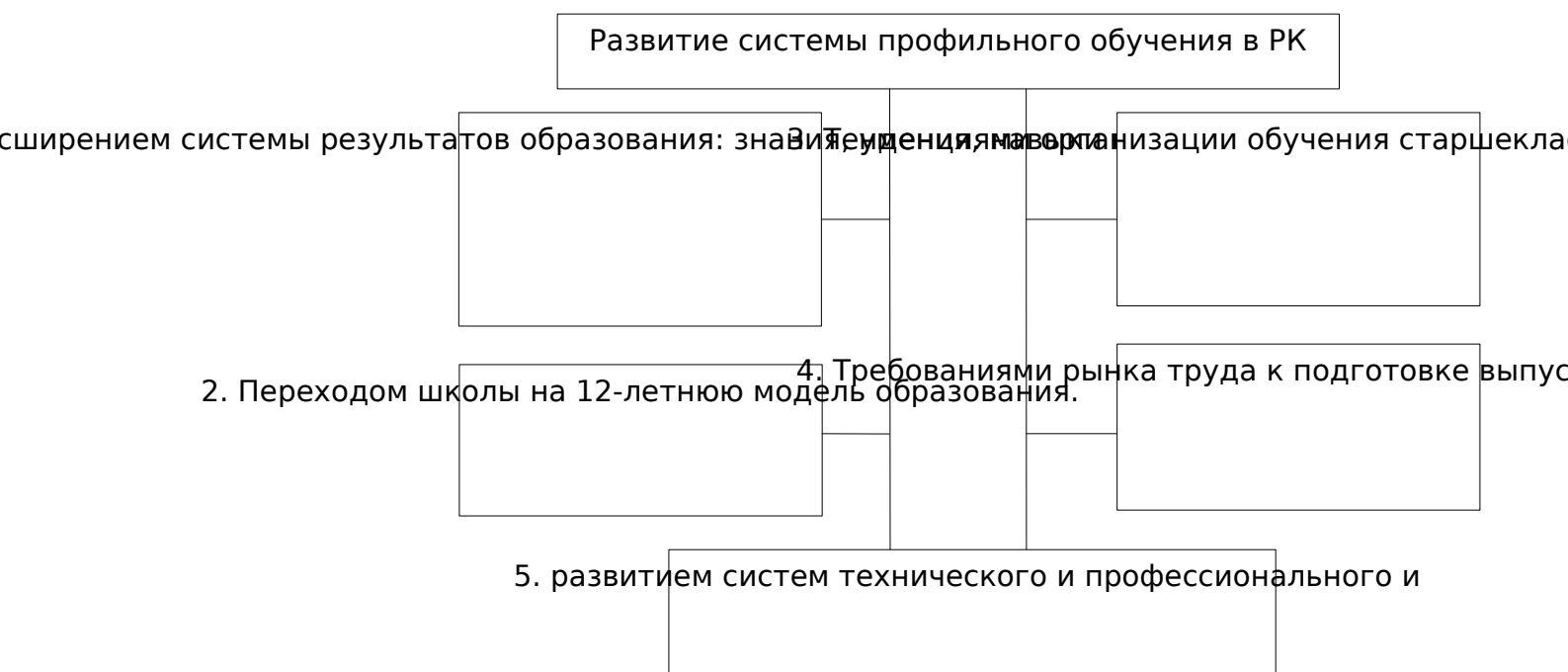


Рисунок 1.4 - Развитие системы профильного обучения в Казахстане

В Казахстане в организации профильного обучения как средства дифференциации и индивидуализации обучения учащихся, возможно, выделить два этапа.

Первый этап связан с началом 90-х годов XX века, когда образование республики, как практически во всех странах постсоветского пространства,

стало периодом осознания необходимости отхода от единообразной, унифицированной общеобразовательной советской школы. Последнее десятилетие XX века отмечено формированием и развитием моделей учебных заведений (лицеи, гимназии, специализированные школы, школы для одаренных детей, международные школы), созданием учебных заведений негосударственного сектора, разработкой программ авторских учебных курсов, расширением спектра применяемых образовательных развивающих технологий и другое [20].

Основные идеи организации профильного обучения в Казахстане нашли отражение Концепции развития общеобразовательной школы Республики Казахстан (1996 год). Так, Концепция развития общеобразовательной школы определила завершение в старшей ступени школы среднего (полного) образования. При этом обучение учеников с учетом их интересов на основе дифференциации планировалась организовывать по направлениям: естественно-математическое, гуманитарно-эстетическое и профессионально-техническое [21].

Формирование определенного уровня избирательности учеников в отборе и усвоении тех или иных знаний, в обеспечении им возможности и права выбора в процессе обучения отражало стремление «решительного поворота современной школы к гуманизации и персонализации содержания образования».

Второй этап реализации идей профильного обучения в Казахстане связан с внедрением Государственного общеобязательного стандарта среднего общего образования Республики Казахстан «Основные положения» (ГОСО 2.003-2002). В этом документе определен ряд характеристик старшей ступени среднего общего образования, которые стали основанием организации с 2006-2007 учебного года профильного обучения в Казахстане .

Нормативный срок обучения определен в 2 года (10-11 классы). К задачам профильного обучения отнесены развитие у учащихся интереса к познанию, творческих способностей, формирование навыков самостоятельной учебной деятельности на основе дифференцированного обучения. Отбор содержания профильного образования осуществлялся в соответствии с принципами функциональной полноты для обеспечения базового образования, а также преемственности между ступенями среднего общего образования (начальной, основной, старшей) [22, с. 20].

В соответствии с ГОСО 2.003-2002 профильное обучение в 10-11 классах реализуется по общественно-гуманитарному и естественно-математическому направлениям. Предполагается, что таким образом организуемое профильное обучение станет основой для получения начального профессионального, среднего профессионального и высшего образования.

На сегодняшний день в условиях реализации стандартов 11-летнего образования в Казахстане подготовлены двухуровневые учебные программы и учебно-методические комплексы по учебным предметам 10-11 классов по общественно-гуманитарному и естественно-математическому направлениям

профильного обучения. Педагоги республики в условиях инновационной деятельности разработали учебные программы по курсам, реализующим вариативный компонент содержания профильного обучения учащихся 10-11 классов [23, с.58].

Соотнося содержание ГОСО РК 2.003-2002 с Законом Республики Казахстан «Об образовании», учитывая развитие социальной практики, утверждение новых ценностей в обществе, международный опыт организации обучения старшеклассников, важно указать на четыре позиции, учет которых необходим при конструировании модели профильного обучения в условиях 12-летнего образования:

1) условием успешной реализации задач профильного обучения необходимо рассматривать организацию системной предпрофильной подготовки учеников на уровне основного среднего образования;

2) к задачам профильного образования необходимо отнести профессиональную ориентацию учащихся и подготовку их к успешному освоению профессиональных программ;

3) организацию профильного обучения необходимо рассматривать на всем уровне среднего образования, в том числе в организациях технического и профессионального образования;

4) модель профильного обучения должна предусматривать необходимость дальнейшего развития вариативности образования на уровне моделей учебных заведений, содержания образования, процессов обучения.

Таким образом, успешная реализация профильного обучения в средних общеобразовательных школах республики в дальнейшем будет способствовать в целом развитию системы технического и профессионального образования.

Начальное и среднее профессиональное образование приобретается в профессиональных школах, лицеях и колледжах и сочетается с получением общего среднего образования.

Основные задачи профессионально-технического образования Казахстана представлены на рисунке 1.5.

Начальное профессиональное образование включает в себя подготовку, переобучение и повышение квалификации рабочих, специалистов и безработных, а также незанятого населения. В настоящее время республике действует 306 профессиональных школ и лицеев с 88348 учащимися. Подготовка квалифицированных рабочих ведется более чем по 300 специальностям [24, с. 18].

Учреждения среднего профессионального образования представлены колледжами, которые перешли на подготовку специалистов по новым государственным стандартам среднего профессионального образования и учебным планам. В колледжах внедрен новый механизм формирования контингента учащихся и подготовки специалистов с полным возмещением затрат на договорной основе, учитывающий потребности региона в трудовых ресурсах. Открытие новых специальностей осуществляется только при наличии конкретного заказчика и заключения регионального бюро занятости [25, с.61].

Среднее профессиональное образование обеспечивают 285 колледжей, в том числе 173 - государственной и 112 – негосударственной формы собственности. Количество обучающихся составляет 155893 человек.

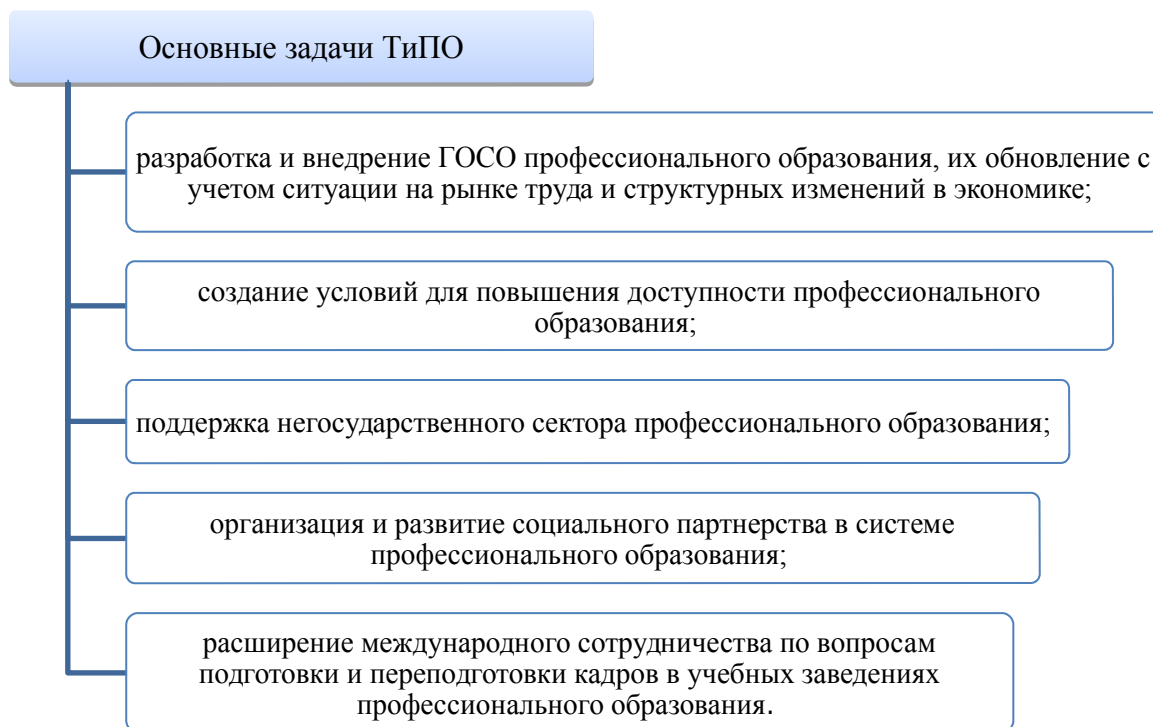


Рисунок 1.5 - Основные задачи профессионально-технического образования

Государство уделяет большое внимание развитию системы технического и профессионального образования, популяризации профессий и специальностей, обучение которым ведется организациями профессионального и технического образования.

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 августа 2009 года № 1211 создан Национальный совет по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров при Правительстве Республики Казахстан. Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 утверждена Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы, в которой отражены пути и показатели развития системы технического и профессионального образования [26].

В ноябре 2009 года между Министерствами образования и науки, энергетики и минеральных ресурсов Республики Казахстан и Объединением юридических лиц «Национальная экономическая палата Казахстана «Союз «Атамекен» подписан Меморандум о создании Фонда поддержки технического и профессионального образования.

Министерством образования и науки Республики Казахстан подписаны два протокола-намерения о сотрудничестве в сфере технического и

профессионального образования между Конкорд Консалтинговой группой «UCPMI» (Франция) и между GEMCO INTERNATIONAL BV, Университетом прикладных наук FONTYS (Голландия). В 2010 году система технического и профессионального образования Казахстана наряду с 29 странами Европы стала участником Туринского процесса, т.е. участвует в международных сравнительных исследованиях, проводимых Европейским Фондом образования (Турин, Италия) [27, с. 37].

Ведется работа по созданию на базе действующих учебных заведений ряда современных межрегиональных центров по подготовке и переподготовке кадров по наиболее приоритетным отраслям экономики, в которых будут концентрироваться необходимые ресурсы, современное оборудование, учебные лаборатории, мастерские общего пользования [28, с. 14].

Приказом министра образования и науки РК от 15 июля 2009 года № 345 созданы центры по подготовке кадров:

- а) по переработке мясо-молочной продукции: в Акмолинской области на базе Сельскохозяйственного колледжа в с. Катарколь;
- б) по автосервису в г. Алматы на базе профессионального лицея № 6;
- в) по металлообработке в городе Караганде на базе профессионального лицея №15.

Эти и другие центры будут финансироваться за счет средств местного бюджета, привлеченных средств недропользователей и других работодателей, а также за счет платных услуг.

В настоящее время в Республике Казахстан для дальнейшего развития системы ТиПО ведется строительство:

- 1) межрегионального центра по подготовке и переподготовке кадров для нефтегазовой отрасли на 700 учебных мест в г. Атырау;
- 2) межрегионального центра по подготовке и переподготовке кадров технического обслуживающего труда для топливно-энергетической отрасли в г. Экибастузе;
- 3) профессиональных лицеев на 800 ученических мест в г. Астане и в с. Шаян Байдибекского района Южно-Казахстанской области на 360 ученических мест;
- 4) межрегионального центра по подготовке и переподготовке кадров технического обслуживающего труда для машиностроительной отрасли в г. Усть-Каменогорске.

В рамках реализации Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития на 2010-2014 годы государственными органами проведен анализ потребности в кадрах. Общая потребность составляет 287 тыс. человек, в т. ч. для форсированного индустриально-инновационного развития - 108 тыс. человек. Потребность в специалистах с техническим и профессиональным образованием составляет 58,2 тыс. человек, подготовку которых обеспечивают 543 учебных заведений технического и профессионального образования [29].

По 13 отраслям индустриальных проектов и по всем регионам разработаны карты обеспечения кадрами, совместно с акиматами определены базовые учебные заведения на проекты, в настоящее время вновь открытыми предприятиями подписаны 61 договор на подготовку кадров (например: «Таразский металлургический завод», «Электролизный завод», «Кожевенное производство» и др., в результате которых обучены и трудоустроены 831 человек).

Таким образом, система профессионально-технического образования в Республике Казахстан занимает важное место в целом системе образования и подготовке квалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда.

1.3 Система технического и профессионального образования в развитых зарубежных странах

По мере развития экономической интеграции стран Западной Европы все большими конкурентными преимуществами будут обладать страны с наиболее совершенной системой общего и профессионального образования. Хорошо обученная и профессионально подготовленная рабочая сила более производительна, оправдывая тем самым более высокий уровень заработной платы, на который обычно претендуют высококвалифицированные кадры - это более мотивированные и сплоченные работники, а главное, они способны воспринимать и осваивать новые технологии [30, с. 31].

Не менее важным является совершенствование управленческих навыков руководящих работников. Компетентный менеджер принимает самые лучшие операционные решения, выбирает наиболее эффективные системы, закупает лучшее сырье и исходные материалы, применяет правильный набор критериев при рекрутировании персонала, осуществляет эффективный контроль и оценку своих подчиненных и т.д. Напротив, плохо обученный менеджер демотивирует своих работников, допускает дорогостоящие ошибки и не способен осознать необходимость освоения и внедрения новых методов работы.

Отсюда следует, что пренебрежение профессионально-техническим обучением в долгосрочном плане непременно ослабит позиции любой европейской страны в условиях ужесточающейся конкуренции со стороны ее экономических соперников. Следует также обратить внимание на механизм конвергенции практики профессионально-технического обучения в странах Европы: компании, использующие неквалифицированную, плохо обученную рабочую силу, терпят неудачи и «сходят с дистанции», а компании, проводящие грамотную политику в области рекрутирования, обучения и совершенствования персонала, становятся образцом для подражания для других участников бизнеса [11, с. 134].

Из-за различий в названии ученых званий, принятых в разных странах Европейского союза и означающих примерно одинаковые уровни образовательной квалификации, возникает много путаницы. В разных странах слова «университет» или «степень» означают разные понятия. Например, в

Великобритании имеется многолетняя традиция существования образовательных институтов, не являющихся университетами, которые осуществляют обучение на уровне специального среднего (неполного высшего) образования. В Германии и Нидерландах термин «высшая школа» часто используется для обозначения технического университета.

После получения базового высшего образования менеджеры в обязательном порядке должны совершенствовать свои навыки управления. Отсюда следует, что чем прочнее в стране образовательная инфраструктура, тем прочнее фундамент, на котором можно построить эффективную систему повышения квалификации руководящих кадров. Таким образом, качество и размах образования в сфере управления в стране, как правило, зависит от заинтересованности государства и наличия частных услуг, предоставляемых крупными корпорациями (во всех странах ЕС отмечалась практика покрытия крупными корпорациями непропорционально большой доли расходов на образование и повышение квалификации в области управления) [31, с. 46].

Курсы повышения квалификации управленческих кадров оказывают позитивное влияние на то, как менеджеры идентифицируют проблемы, выбирают стратегии и определяют диапазон вариантов, которые можно рассматривать в процессе выработки политики. Влияние испытывает не только организационная структура предприятия (число иерархических уровней, модели делегирования полномочий, степень тесноты наблюдения за работниками, системы контроля и т.д.), но и личное отношение, уровень конструктивности, усердие, трудолюбие отдельных исполнителей.

Поскольку в странах Европейского союза существуют значительные различия в системах образования и профессионально-технической подготовки, необходимо их рассмотреть. Далее рассмотрим самые важные различия в этой области.

Французская система образования делает основной упор на формальный интеллект и академические знания. По сложившейся в стране устойчивой традиции выпускники элитных высших школ находят применение в системе управления в промышленности. Вследствие этого именно французская образовательная система является причиной того, что французский управленческий стиль, безусловно логичный и интеллектуальный, страдает отсутствием интуиции. Свидетельства этого более чем очевидны и проявляются в сложных механизмах планирования, типичных для крупных французских компаний, в высоком уровне абстрагирования и чрезмерном внимании к организационным аспектам [31, с. 72].

В современных условиях Германия может гордиться первоклассной системой образования и профессионально-технической подготовки, преимущественной ориентацией ведущих фирм на новые разработки и исследования и неуклонным стремлением к совершенствованию человеческих ресурсов в промышленности, не имеющим себе равных среди стран Европейского союза.

Вероятно, именно традиции семейного бизнеса привели в Италии к укоренению патерналистского подхода к управлению с его гибкостью организационных структур и откровенным «культом личности» во многих фирмах.

В Швеции существует обширная система профессионально-технической подготовки, организуемой на внутрифирменной основе шведскими работодателями под покровительством шведского правительства. Компании, как правило, закупают пакеты утвержденных учебных программ в системе общественного образования [31, с. 73].

Профессиональное и техническое образование в Германии.

Уничтожение промышленного потенциала Германии в период второй мировой войны позволило этой стране полностью обновить производство, внедрить передовые технологии и переориентировать производство в целом на продукты высококачественных передовых технологий, специально предназначенных для международного (а не внутреннего) рынка.

Наличие высококвалифицированной рабочей силы, полное согласие между руководством компаний и рабочими по поводу необходимости улучшения методов производства, а также усилия государства по поддержанию на низком уровне инфляции и созданию стабильной среды бизнеса сделали возможным это экономическое чудо. Сейчас Германия может гордиться первоклассной системой образования и профессионально-технической подготовки, преимущественной ориентацией ведущих фирм на новые разработки и исследования и неуклонным стремлением к совершенствованию человеческих ресурсов в промышленности, не имеющим себе равных среди стран Европейского союза [31, с. 116].

Наиболее изучаемыми направлениями являются механика и технологии производства, бизнес-экономика, компьютеризация и информационные технологии, общественное управление. Весьма распространены смешанные курсы. Большинство западногерманских менеджеров имеют политехническое или университетское образование, которое они, как правило, завершают к 27 годам. Немцы вообще заинтересованы в образовании, понятие «непрерывного пожизненного образования» глубоко укоренилось в их сознании (вплоть до того, что около четверти взрослого населения страны, по расчетам, ежегодно принимают участие в непрерывном образовании).

В Германии доступно профессионально-техническое обучение по многим профессиям, значительное число старших управляющих в продолжение своей карьеры получили это образование (пожилые работники с университетским образованием иногда специально проходят курс профессионально-технического обучения для дополнительного повышения своей квалификации и востребованности на рынке труда) [31, с. 121].

Полный курс профессионально-технического обучения длится три года, для полуквалифицированной работы - два года. Оно состоит из производственной практики плюс один день, свободный от работы, для обучения. Важно то, что профессионально-техническое обучение наравне с

чисто техническими аспектами предполагает овладение навыками менеджмента и администрирования (особенно планирования и производственного учета).

Трехгодичное профессионально-техническое обучение сочетает обучение на внутрифирменной основе с обучением в профессиональном училище. Большинство учащихся приходят из общеобразовательных и промежуточных школ, меньшая часть (от 5 до 10%) - из гимназий. Эти последние уже завершили базовое образование (проучившись 13 лет) по сравнению с теми, кто пришел из общеобразовательных и средних школ соответственно с 10- и 8-летним обучением. Профессионально-техническое обучение на внутрифирменной основе, которое имеется примерно в 500 тыс. компаний, находится под надзором торговых палат Германии, которые регистрируют учащихся и проводят экзамены. Технические училища финансируются и находятся в ведении местных властей земель. Уровень отчисления учащихся крайне невелик (менее 10 процентов), девять из десяти учащихся успешно сдают экзамены.

Каждый год более полумиллиона учащихся пополняют ряды слушателей трехгодичных курсов профессионально-технического обучения. Многие из них не будут впоследствии приняты на работу компаниями, предоставляющими базу для профессионально-технического обучения. Важнейшим последствием доступности профессионально-технического обучения является то, что молодые граждане Германии (в некоторые годы до 15 процентов всех выпускников школ, имеющих соответствующую квалификацию для учебы в университете) после окончания школы предпочитают получить трехгодичную профессионально-техническую подготовку и лишь, затем поступать в университет [31, с. 125].

Особенностью этой системы является крайне низкая оплата труда учеников, проходящих обучение (но при этом выпускающих продукцию), что частично компенсирует затраты компаний-работодателей, которые осуществляют на своей базе профессионально-техническое обучение.

Германия имеет устоявшиеся традиции технического образования, уходящие корнями в систему средневековых гильдий мастеров. Молодым (а также не очень молодым) гражданам страны доступны многие формы профессионально-технического обучения и профессионально-технической подготовки. Ряд профессиональных училищ дает базовое и высшее профессионально-техническое образование. Важно то, что германские работодатели по закону обязаны:

- освобождать молодых работников для учебы;
- предоставлять отпуск продолжительностью до одной недели в год любому работнику, высказавшему намерение учиться [31, с. 132].

Кроме того, законодательство Германии гарантирует равные права на финансовую поддержку студентов университетов и высших школ и тех, кто проходит профессионально-техническое обучение. Финансирование профессиональных училищ и колледжей осуществляется местными органами власти германских земель. Обучение на внутрифирменной основе организуется совместно работодателями (которые оплачивают его), профсоюзами и

центральным правительством страны. Надзор за ними осуществляют местные торгово-промышленные палаты.

Осуществление программы обучения в рамках компании подлежит контролю со стороны совета работников. Те, кто проходит профессионально-техническое обучение, пользуются большим уважением в обществе, в нем отсутствует представление о профессионально-техническом обучении как о чем-то, что ниже академического образования (каковое представление нередко встречается в других странах ЕС). Система профессионально-технического обучения является формальной и стандартной, она в равной степени уделяет внимание теоретическим и практическим аспектам.

Существует четкая иерархия в квалификации профессионально-технического обучения. Профессионально-техническое образование высшего уровня можно получить в университетах, технических университетах и в технических институтах.

Профессиональное и техническое образование во Франции.

Во Франции среднее образование начинается с 11 лет и основывается на всеобщем обязательном начальном образовании. Единственный тип частных школ - религиозные школы - не оказывает особого влияния на систему образования страны. В возрасте 14 лет около 15 процентов школьников, выбравших профессионально-техническое образование, переходят в технические школы; в 15 лет к ним присоединяются еще 25 процентов учащихся [32, с. 74].

Учащиеся, которые переходят в технические школы в возрасте 14 лет, как правило, получают рабочую специальность (сертификат квалифицированного рабочего); для остальных учащихся этой группы данный курс считается техническим бакалавриатом и по его окончании они становятся бакалаврами. Курс обучения рассчитан на полный учебный день на базе школы, хотя для получения рекомендаций по структуре и составу учебных программ привлекаются работники промышленности.

А учащиеся, которые не идут в систему профессионально-технического образования, после 15 лет продолжают учебу еще в течение двух лет, чтобы получить общий аттестат об образовании (BEP). Если продолжать обучение еще один год, то после его успешного завершения учащийся получает степень бакалавра, что автоматически дает ему право на учебу в университете. Во Франции наиболее распространена подготовка в самой фирме, это дает критикам повод утверждать, что налог на обучение идет на обучение и подготовку, которые слишком узки и специфичны, и выгодны только компании-работодателю. Утверждают также, что этот налог заставляет компании не поощрять обучение на добровольной основе. Внешние курсы обучения, финансируемые за счет налога, находятся в ведении торговой палаты (которой для этой цели перенаправляется часть собранного налога на обучение). Продолжительность этих курсов составляет обычно несколько недель.

Существует также система ученичества (обучения рабочей профессии), но она не так распространена и не имеет такого статуса, как, например, в

Германии. Его продолжительность не превышает, как правило, двух лет, и используется оно в основном при обучении самым примитивным техническим навыкам.

Профессиональное и техническое образование в Америке.

В Соединенных штатах местные, технические колледжи и колледжи начального обучения (как государственные, так и частные) предлагают обучение техническим профессиям. Двухгодичные колледжи предлагают широкий выбор программ, которые рассчитаны обычно на год или более с отрывом от производства. Во многих случаях студенты, успешно закончившие обучение по этим программам, получают удостоверение или диплом о начальном высшем образовании [32, с. 85].

Местные колледжи, колледжи начального образования и технические колледжи также предлагают краткосрочные технические программы повышения квалификации, рассчитанные на обучение в течение нескольких недель или месяцев. Частные учебные заведения, которые обычно специализируются на работе в одной области и могут присваивать или не присваивать степень, являются альтернативным вариантом получения технического образования.

В последние годы в соответствии с курсом на реформирование образования американская высшая школа находит новые пути получения образования, постоянно совершенствует организацию учебного процесса. Это, например, сочетание заочной, вечерней и очной форм обучения, которые в основном охватывают работающую молодежь, стремящуюся получить образование без отрыва или с частичным отрывом от производства.

Так, большинство «нетрадиционных» студентов зачисляются в колледжи с правом выбора режима посещаемости и учебного расписания, включая не только обучение по системе «неполного дня», но и занятия в выходные дни и во время каникул. Студенты неполного учебного дня, в основном, не планируют получить по окончании курса обучения академическую степень, они испытывают практическую потребность в приобретении и расширении какой-то определенной области знаний [32, с. 97].

Термины «колледж» и «университет» не идентичны, они часто взаимозаменяемы в Соединенных Штатах. Обычно колледжи предлагают четырехгодичную программу обучения, ведущую к получению степени бакалавра. Колледжи могут существовать независимо, предлагая исключительно программы высшего начального образования, или являться частью университета, обучение в котором позволяет получать диплом о начальном высшем или о полном высшем образовании. Университеты уделяют большое внимание исследовательской работе и часто включают профессиональные школы, колледжи начального образования в области гуманитарных и точных наук и колледжи, дающие полное высшее образование.

В США существует более двух тысяч традиционных четырехлетних колледжей и университетов, каждый из которых имеет свою специфику. Каждый колледж самостоятельно определяет свои цели, специализацию и

правила приема студентов. К примеру, гуманитарные колледжи делают упор на базовое преподавание таких предметов, как гуманитарные науки, социальные науки и языки [32, с. 116].

Кроме этих колледжей, существует много других типов высших учебных заведений. Исторически некоторые колледжи принимают на учебу только мужчин, только женщин или только чернокожих студентов. Однако многие из них теперь открыты для всех, подающих заявления и обладающих соответствующими знаниями. Другие колледжи делают особый упор на религиозное обучение. Колледжи и университеты, готовящие к карьере, могут иметь специальные образовательные программы или краткосрочные курсы, во время которых студенты часть времени работают, что является условием для получения диплома.

Как колледжи, так и университеты могут быть государственными или частными. Учебные заведения с высоким качеством подготовки встречаются в равной мере, как среди государственных, так и среди частных университетов. Главное отличие между ними заключается в источнике финансирования.

Профессиональное техническое образование в Великобритании.

По окончании среднего образования студенты имеют огромный выбор для продолжения обучения. Его предлагают такие учебные заведения, как:

- колледжи дальнейшего обучения;
- аккредитованные независимые колледжи;
- технологические колледжи;
- технические колледжи;
- колледжи коммерции;
- колледжи искусства [32, с. 124].

Вышеуказанные учреждения наряду с высшим образованием предлагают курсы для дальнейшего обучения. Эти заведения предлагают курсы профессиональной подготовки, по окончании которых студентам присваивают профессиональные квалификации.

Особенность британской системы - законченная ступенчатая система достижения наивысших квалификаций. На практике это выглядит следующим образом: все курсы сформированы таким образом (от 8 недель до 2 лет), что по результатам окончания каждого курса присваивается квалификация, а подчас и несколько квалификаций одновременно. Например, учась на курсе бизнеса или туризма, Вы сможете изучать компьютеризацию и английский язык. Значит по окончании курса, если Вы хорошо учитесь, Ваш руководитель даст Вам направление на сдачу дополнительного экзамена по английскому языку, а преподаватель по компьютерам - контрольные задания.

Таким образом, завершив всего один год обучения по основной программе, Вы получите дипломы от трёх различных экзаменационных советов, свидетельствующие о присвоении Вам трех независимых квалификаций. Так, поэтапно получая квалификации, Вы достигнете желаемого. Ни в коем случае не получится так, что, не доучившись немного до диплома о высшем

образовании, Вы останетесь без профессии. В зависимости от продолжительности курса студенты получают соответствующие квалификации.

В Британии много экзаменационных советов. Каждый экзаменационный совет - независимый. Он имеет свою экзаменационную систему, свои требования. В рекламной литературе любого колледжа напротив каждой специальности и продолжительности курса обучения указан экзаменационный совет, который будет присваивать квалификацию [32, с. 132].

Экзаменационных советов множество, но всемирно признаны следующие:

а) The Business and Technology Education Council (BTEC) - Совет по Образованию Бизнесу и Технологии. Исключительно профессиональное обучение. Недостатки этой квалификации в том, что студенты могут продвигаться по шкале получения квалификаций только по выбранной ими в самом начале специальности. Если студент захочет поменять специальность и поступить на курс высшего образования по другой специальности, то вряд ли он сможет это сделать.

б) GNVQs (General National Vocational Qualifications) - Основные Национальные Профессиональные Квалификации. Так именуется эта квалификация в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии. Эта же квалификация, полученная в Шотландии, будет присваиваться как SVQs (Scottish Vocational Qualifications) – Шотландские Профессиональные Квалификации.

Данные квалификации были разработаны в последние несколько лет для предоставления альтернативного академического A - level на пути к университетскому образованию. GNVQs-квалификации эквивалентны GCSEs, AS и A - levels-квалификациям, но имеют профессионально-технический уклон. Несмотря на то, что студенты могут получить высшее образование, получив высший продвинутый уровень GNVQs квалификации, A - level считается более престижной квалификацией. Это имеет значение для студентов, которые желают учиться в университете на академические специальности и тех, которые желают поступить в престижные высшие учебные заведения. В тех университетах, где конкуренция повышена, хорошие оценки по квалификации A - level будут иметь преимущество.

в) City and Guilds of London Institute - Города Лондона и Гильдий Институт. Организация, которая проводит аттестацию и сертификацию (но не является колледжем) по большому спектру квалификаций, относящихся к рабочим профессиям, включая такие специальности, как обслуживание и ремонт автомобилей, гостиничное хозяйство и т.п. Это - узкие профессионалы, специалисты в конкретном деле без академической подготовки.

г) Royal Society of Arts (RSA) Examinations - Королевское Общество Искусств. Сертификаты свидетельствуют о том, что Вы овладели конкретным навыком, и только по профессиональным предметам. Например, делопроизводство, журналистика, Word Processing и т.п. Более подробную информацию можно получить в ORC Examinations (см. в списке полезных адресов) [33, с. 118].

Можно получить и массу других квалификаций, международных или европейских (например, International Baccalaureate (IB) - Международного Бакалавра), но их дают и в других странах. Некоторые иностранные студенты приезжают в Великобританию для получения диплома Международного Бакалавра, который очень широко признается как вступительная квалификация для обучения в университете в Великобритании и других странах мира. Более подробную информацию об этом дипломе можно получить в офисе IB (см. в списке полезных адресов) [34, с. 214].

В колледжах и при некоторых университетах имеются разного рода подготовительные курсы (Access, foundation or bridging courses), которые помогают желающим, не имеющим традиционных квалификаций, подготовиться к обучению в высшем или профессионально-техническом учебном заведении. Они существуют для иностранных студентов, которые получили свои квалификации за пределами Великобритании. Эти курсы обычно длятся 1 год, и большинство университетов и колледжей имеют совместные программы обучения для того, чтобы потом принять студентов, окончивших данные курсы, на 4-летний период обучения для получения квалификации высшего образования. Некоторые курсы в этой группе организованы только для студентов старше 21 года [34, с. 244].

Профессиональное и техническое обучение в Японии.

Профессионально-техническое обучение как отрасль образования имеет отношение к подготовке рабочих профессий. Оно обычно отпочковывается от общеобразовательной школы, когда экономика начинает испытывать нужду в обученных кадрах. В Японии такая нужда дала себя знать в начале 90-х годов прошлого века. Именно в этот период в стране начала складываться система школ профессиональной подготовки.

На первых порах в них зачисляли выпускников начальных школ. Учащиеся обучались по двум программам - общеобразовательной и ремесленной. Первая включала такие дисциплины, как арифметика, геометрия, физика, химия и черчение, а вторая предусматривала практическое обучение на предприятиях. Профессиональные школы были созданы и в сельской местности, где учащиеся изучали азы агрономических знаний [35, с. 256].

Помимо основных школ по всей стране были учреждены так называемые дополнительные школы, в которых обучались в свободное от работы время. Во всех случаях программы профессионально-технического обучения были насыщены этической тематикой. Считалось, что обученный рабочий должен быть, прежде всего, патриотом своего государства, отрасли производства, отдельного предприятия. Правительство с самого начала поставило под контроль всю профессионально-техническую подготовку в стране [35, с. 187].

Правительственные организации создали «Японскую ассоциацию профессионально-технического обучения» («Нихон сангё кунрэн кесе»), которая стала осуществлять методическое руководство обучением рабочих в специальных центрах, а также консультирование фирм по вопросам соответствующей подготовки персонала.

Общеобразовательная программа содержит академический и общий курсы, которые предусматривают довольно обширную общую подготовку учащихся. Профессионально направленные программы включают обычно курсы по сельскому хозяйству, промышленному производству, торговле, рыболовству и домоводству. Каждая школа, кроме того, в зависимости от местных условий специализируется на субкурсах, таких, как электротехника, связь, ЭВМ и т. д. [35, с. 214].

Следует сказать, что занятия по всем профессиональным курсам ведут педагоги, специально подготовленные для этой деятельности и прошедшие производственную практику. Таких педагогов готовят на профессионально-технических отделениях в педагогических институтах, где обычно создаются возможности для получения студентами глубоких научно-прикладных знаний и довольно устойчивых профессиональных навыков. Благодаря этим педагогам-профессионалам учащиеся овладевают таким уровнем знаний и практических навыков, что становятся способными сразу же после школы включаться в производственную деятельность. Выпускники 12-летки проходят на производстве 4-6-недельный курс адаптации, и в течение определенного времени обучаются непосредственно на рабочем месте.

Вместе с тем в стране постоянно расширяется сеть профессионально-технических училищ со сроком обучения от 1 до 3 лет. В официальных отчетах такие училища фигурируют в рубрике «прочие учебные заведения». Таковых в 1973 году в Японии насчитывалось более 8000. В них обучалось 1 245 000 человек (432 000 юношей и 813 000 девушек).

Основным поставщиком квалифицированной рабочей силы для японской промышленности, несомненно, являются государственные профессионально-технические школы и такие же учебные центры крупных фирм. Все японские учебные заведения объединяет педагогический принцип «безупречности обучения». Этот принцип заключается в том, что в процессе профессионально-технического обучения, лучше сказать, на любом его этапе в Японии ориентируются на достижение максимально высокого уровня оценочных баллов, на совершенство в овладении любым отдельным навыком. Это стиль японской системы обучения специалистов, будь то аранжировка цветов, изготовление сабель, борьба каратэ, обработка деталей, сборка аппаратуры и механизмов и т. д. [32, с. 115].

Подготовленные на основе требований принципа «безупречности» специалисты удивляют своим мастерством всех, кто с ними сталкивается впервые. Пораженный симфонией сборки сложнейших микросхем, над которыми порхают умелые руки молодых девушек, сторонний наблюдатель часто не может понять, почему же такое, в принципе монотонное, утомительное занятие никак не отражается на работниках. Их лица спокойны, так и ждешь, что на них вот-вот вспыхнет улыбка, глаза светятся задором и ни одной морщинки на лбу. Девушки отлично знают, что работать надо раскованно, весело. Только при таких условиях работа будет идти как бы сама собою, не потребует лишних напряжений ума, воли, эмоций. Именно такому стилю

трудовой деятельности и обучают в специализированных профессиональных школах.

Если усваиваются тончайшие профессиональные навыки, сам процесс обучения больше походит на сеансы релаксации: учащихся приучают к тому, чтобы они не напрягались, не суежились и не боялись совершить ошибки. Инструкторы практического обучения, сами, будучи первоклассными умельцами, дают своим ученикам уяснить довольно простую истину: чем сильнее человек старается избежать ошибок, тем чаще он их допускает. Ведь боязнь совершить ошибку порождает напряженность, сковывает мышцы, что неизменно выливается в целую гамму отрицательных эмоций [36, с. 95].

Японцы любят обучаться долго и обстоятельно. Они не терпят суеты и быстроты в овладении предметом обучения. Прежде чем овладевать каким-нибудь конкретным практическим навыком, обучаемые, готовят прочный общеобразовательный фундамент. Любая обучающая программа технических специалистов состоит из трех частей, которые представлены на рисунке 1.6.

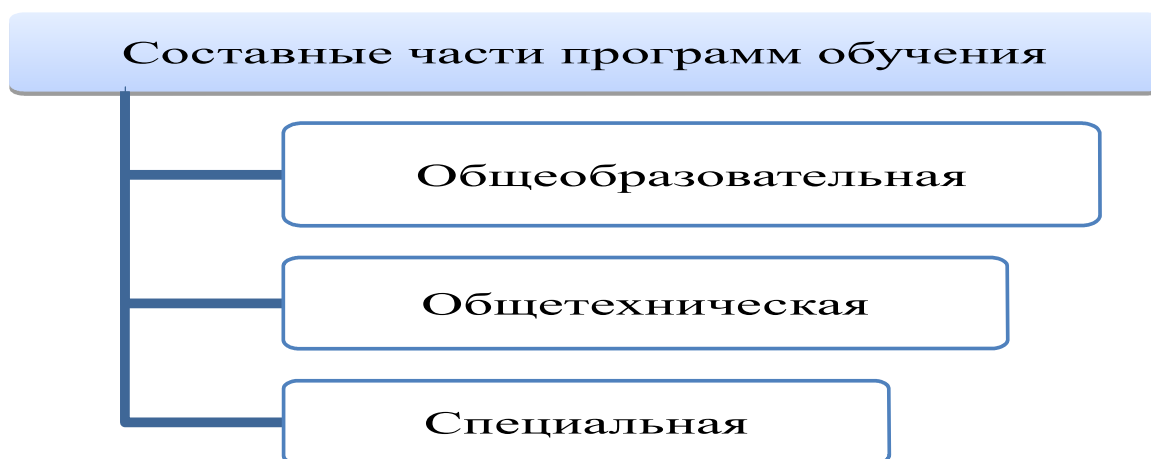


Рисунок 1.6 - Составные части программ обучения в Японии

На общеобразовательную часть отводится до 30 процентов учебного времени, на общетеchnическую - 15 процентов, на специальную - 55 процентов. Данный принцип построения программ характерен для любой специальности. В зависимости от срока подготовки изменяется лишь время, отводимое на отработку отдельных тем. Соотношение же частей программы остается неизменным.

На японские предприятия приходит молодой обученный персонал, имеющий прочную общую подготовку и необходимые специальные навыки. Тем не менее, новичков с места в карьер не ставят на рабочие места. Втягивание в производственный процесс происходит постепенно. Как только вновь нанятый работник переступает порог предприятия, он немедленно включается в систему производственного обучения.

Известно, что сама идея производственного обучения в Японии исходит из господствующей среди японцев концепции «образования в течение всей

жизни», под которой понимается непрерывный процесс самообразования и организованного обучения в ходе практической деятельности. Указанная концепция опирается на глубинные культурные традиции японской нации, сложившиеся под влиянием буддийских догматов и конфуцианских наставлений [36, с. 106].

Производственное обучение воспринимается выпускниками средних школ второй ступени и даже высших учебных заведений не как какое-то бремя, а как весьма полезная необходимость. Такое отношение, по-видимому, связано с тем, что японцы при перемене деятельности нуждаются в социальной адаптации, в «подгонке» к новым условиям.

Схема производственного обучения на японских предприятиях, с одной стороны, довольно проста, а с другой - сложна. Сложность объясняется тем, что каждая фирма создает свою собственную систему производственного обучения, отвечающую местным потребностям и интересам. Тем не менее, можно выделить нечто общее, что свойственно большинству фирм, и даже найти наиболее типичную схему. Такой является система обучения на автомобильной фирме «Тоёта».

Известно, что массовый найм новых рабочих на крупные фирмы в Японии приурочивается к выпуску учащихся из средних школ второй ступени и колледжей. Конечно, фирмы никогда не закрывают своих контор по найму и берут тех, кто им нужен, в любое время. Но так нанимаются одиночки.

Всех нанятых, как правило, собирают вместе же приучают к атмосфере фирмы. Новичков обычно поселяют в специальных гостиницах, где они «притираются» друг к другу, усваивают коллективные нормы поведения. Работник, не развивший в себе чувства коллективизма, считается в Японии неэффективным.

Поэтому в период адаптации, прежде всего, обращается внимание на подбор рабочих групп. Методика адаптации разработана японской ассоциацией профессионально-технического обучения. На многих крупных компаниях действуют специальные подразделения, ответственные за реализацию данной методики. В своем практическом воплощении она представляет собой начальную фазу культивирования у рядовых работников вполне определенных слагаемых «корпоративного духа» фирмы. Только по завершении адаптационного курса, которое длится обычно 10-12 дней, вновь принятых начинают знакомить с технической стороной их будущей деятельности, то есть с рабочим местом, его оснащением, системой производственных операций.

Ознакомительная техническая ориентация новичков также длится в среднем 10-42 дней, однако она может варьировать по времени в зависимости от сложности осваиваемых операций. Все это, конечно, относится в основном к сфере овладения оборудованием со стандартными операциями. Тех, кто готовится работать в качестве ремонтников, крановщиков, операторов систем и т. д., посылают на 1-2-годичные курсы или в специальные учебные центры.

Техническая ориентация обычно начинается с изучения соответствующих инструкций. Как правило, такие инструкции представляют подробнейшее

описание агрегата (механизмов, блоков и т. д.), системы управления и особенностей функционирования. Обучаемый должен научиться самостоятельно готовить агрегат к работе, устранять помехи, менять отдельные блоки и детали. Такое обучение осуществляется инструкторами, имеющими инженерно-техническую подготовку [36, с. 128].

Комплексное обучение преследует две цели:

- 1) отработка групповых операций рабочего комплекса станков и агрегатов;
- 2) сплочение рабочих групп, то есть осуществление мероприятий по обеспечению совместимости в малых группах и тренировка совместимости.

Если судить по тому вниманию, которое на японских предприятиях уделяется коллективному этапу тренировки, то можно без труда заметить, что этот этап рассматривается как самый главный. Японские менеджеры считают организованные коллективные действия рабочих групп главным условием обеспечения высокой степени обученности персонала.

Рабочие, допущенные к самостоятельному труду, с самого начала уясняют себе тот факт, что их успех на рабочем месте во многом будет зависеть от того, как они станут в дальнейшем продвигаться в области совершенствования своих технических знаний и навыков.

Концепция «образование в течение всей жизни» вдохновляет их на овладение все новыми и новыми высотами мастерства. На японских предприятиях этим целям служат целенаправленные курсы лекций, конференции, различного рода встречи по обмену опытом. Рабочему при этом постоянно внушают мысль о недопустимости ограничиваться в работе только заботами сегодняшнего дня, о необходимости заглядывать в будущее.

Частным примером здесь могут служить методы анализа конкретных технических ситуаций и «мозгового штурма», развивающие, как известно, творческие способности обучаемых. Подобного рода методы рассчитаны на их интенсивную самостоятельную работу, так как участие в обучении, которое проводится этими методами, требует солидной предварительной подготовки. В результате концепция «образование в течение всей жизни» получает реальное воплощение в самообразовании «на дому». Однако как бы изобретательно ни изощрялись организаторы технической подготовки рабочих без отрыва от производства, в Японии понимают, что одной ею проблемы профессионально-технического образования сегодня не решить. Поэтому тех, кто проработал на фирме несколько лет и доказал свою лояльность, посылают на специальные курсы или даже в технические колледжи.

Каждая крупная фирма располагает рядом технических школ и высших училищ, приравняваемых к колледжам. Система «пожизненного найма» работников обеспечивает фирмам стопроцентный возврат работников, посланных на обучение. Эти «возвращенцы» обретают более высокий социальный статус, становятся профессиональной и, если угодно, политической опорой администрации в области управления персоналом. Проработав затем еще 5-6 лет на конкретном рабочем месте и будучи уже опытным специалистом, обученный работник может претендовать на повышение. Он предстает перед

экзаменационной комиссией, которая проверяет его технические способности. И только после успешного прохождения тестов работник попадает в соответствующие списки [37, с. 114].

Таковым является путь продвижения всех работников крупных фирм. На мелких фирмах, где число работающих невелико, просто не имеется возможности держать обучающихся резервы. Продвижение там регулируется главным образом выслугой лет.

Кандидаты на выдвижение, обычно уже опытные работники с 10-летним стажем лояльной службы на фирме, проходят подготовку на право руководить рабочей группой, т. е. занимать должности бригадиров. Они включаются в систему обучения, которое предусматривает как повышение их профессионального мастерства, так и совершенствование навыков работы с людьми. С этой ступени начинается как бы двустороннее обучение, увязывание профессиональной и должностной подготовки.

Как только бригадир становится мастером, он снова проходит процедуру совершенствования: курсы ориентации, педагогики и психологии. Переподготовка, однако, осуществляется на более высоком уровне, чем раньше. В частности, в курсах по психологии преобладают вопросы человеческих взаимоотношений и мотивации трудовой активности персонала. Кроме того, организуются специальные занятия по совершенствованию технологического аспекта управления [37, с. 119].

Одновременно с профессиональной управленческой направленностью интенсивно осуществляется так называемая административная подготовка мастеров, связанная с выполнением формальных обязанностей. Этот вид подготовки затрагивает вопросы планирования, учета и контроля с позиций экономики, финансовой политики, локальных интересов фирмы и т. д. Поскольку работа мастера на японском предприятии рассматривается как сложный вид деятельности, охватывающий технологические, управленческие и административные аспекты, его опыт оценивается довольно высоко.

Практически все мастера на японских предприятиях проходят специальные курсы. При этом говорят о «специальном образовании мастеров». Подготовленные и опытные мастера могут стать директорами предприятий. Правда, в современных условиях для этого необходимо еще иметь диплом, свидетельствующий о получении высшего образования. В связи с этим те, кто не сумел завершить в свое время университетского курса, стараются сделать это без отрыва от производства [37, с. 121].

Таким образом, стержнем профессионально-технического обучения в Японии является так называемое социальное воспитание, направленное на формирование у обучаемых соответствующих взглядов, отношений, установок. В сущности, производственное обучение на японской фирме является разновидностью управления персоналом.

Таким образом, рассмотренные системы технического и профессионального образования в развитых зарубежных странах обладают как преимуществами, так и недостатками. В настоящий момент ведущие страны

мира приступили к осуществлению преобразований своих систем образования. Быстрые социально-экономические изменения, происходящие в обществе Республики Казахстан задают новые параметры функционирования системы профессионально-технического образования и одновременно ставят новые задачи.

2 Анализ системы технического и профессионального образования Павлодарской области

2.1 Современное состояние системы технического и профессионального образования Павлодарской области

Техническое и профессиональное образование является составной частью уровня среднего образования и направлено на подготовку квалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда по основным направлениям профессиональной деятельности.

В 2014 году сеть учебных заведений технического и профессионального образования в сравнении с 2013 годом сократилось в результате реорганизации КГУ «Аксуский колледж №3» и упразднения колледжей Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова и Павлодарского государственного педагогического института [38].

На сегодняшний день подготовку квалифицированных кадров осуществляют 50 колледжей. Из них 23 учебных заведения расположены в типовых и 27 приспособленных зданиях. 34 учебных заведения ТиПО находятся в государственной собственности. Из 18 единиц или 36 процента находятся на территории города Павлодара, в районах - 10 единиц или 20 процентов. В городе Экибастузе 4 или 8 процента учебных заведения и в городе Аксу 2 единицы или 4 процента. В частной собственности находятся 16 учебных заведения, из них 13 единиц или 26 процента в городе Павлодар и 3 или 6 процента в городе Экибастузе.

Структура учебных заведений системы ТиПО Павлодарской области в динамике за пять лет представлено на рисунке 2.1.

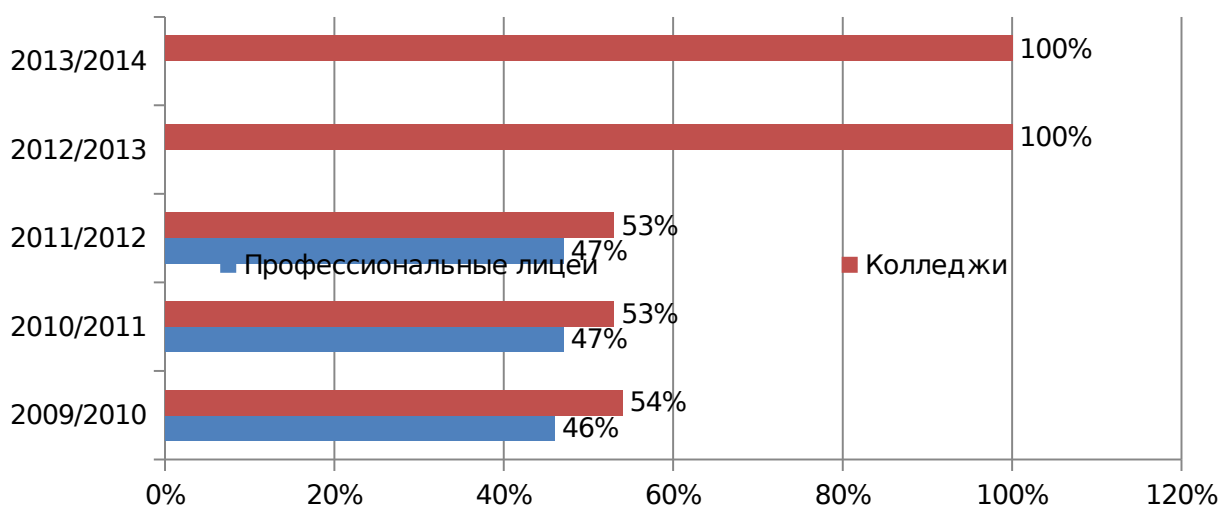


Рисунок 2.1 - Структура сети учебных заведений системы ТиПО, %

Из данных рисунка видно, что с 2009-2012 учебные годы доля профессиональных лицеев составляло примерно половину системы ТиПО и, начиная, с 2012-2013 учебного года профессиональные лицеи были преобразованы в колледжи.

В колледжах Павлодарской области осуществляется подготовка кадров по 89 специальностям. Основные показатели системы ТиПО Павлодарской области приведены в Приложении А. Контингент обучающихся в системе ТиПО представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Контингент обучающихся в системе ТиПО

Сеть учебных заведений	2009-2010 год	2010-2011 год	2011-2012 год	2012-2013 год	2013-2014 год
Профессиональные лицеи	7890	6860	6378	0	0
Колледжи	23685	22815	22905	28122	25907
Всего	31575	29675	29283	28122	25907

Из данных таблицы видно, что в целом по Павлодарской области контингент обучающихся в системе ТиПО в 2013-2014 учебном году сократился в сравнении с 2009-2010 учебным годом на 5668 человек или 18,0 процента, что связано с демографическим положением в целом по региону. Наиболее стабильная тенденция наблюдалась, начиная с 2010 по 2013 учебные годы, где колебания были незначительны [38].

В 2013-2014 году контингент обучающихся составил 25,9 тысяч человек, из них в государственных учебных заведениях обучаются 15789 человек, в частных - 10118 человек. На бюджетной основе обучаются 13101 человек или 50,5 процента от общей численности обучающихся:

- за счет средств республиканского бюджета - 1453 человек;
- за счет средств местного бюджета - 11648 человек.

Основную долю обучающихся на бюджетной основе составили средства местного бюджета (89,0 процента). Динамика обучающихся на бюджетной основе по Павлодарской области представлено на рисунке 2.2.

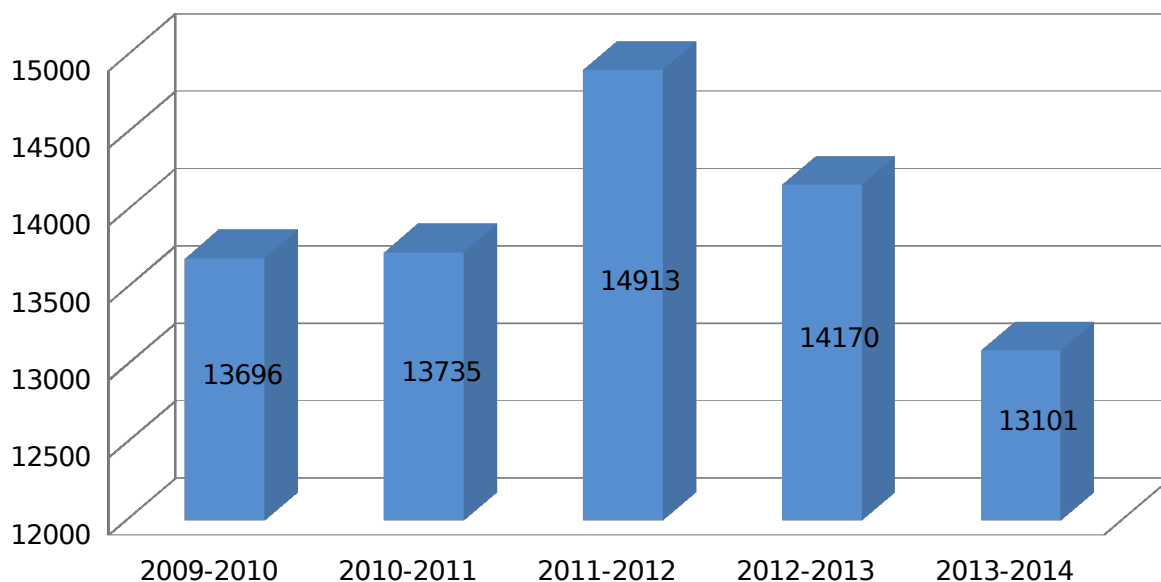


Рисунок 2.2 - Динамика обучения учащихся на бюджетной основе, человек

Из рисунка видно, что наибольшее количество обучавшихся на бюджетной основе было в 2011-2012 учебном году и составило 14913 учащихся. В последующие годы наблюдается отрицательная тенденция, происходит сокращение обучающихся на бюджетной основе, которое связано со снижением объемов финансирования системы ТиПО в целом.

Расходы на одного обучающегося по государственному заказу приведены на рисунке 2.3.



Рисунок 2.3 - Расходы на одного обучающегося по государственному заказу, тыс. тенге

Из представленных данных видно, что объемы финансирования на одного обучающегося на бюджетной основе увеличивается в динамике и в 2013-2014 учебном году в сравнении с 2011-2012 годом возросло на 28,0 процента.

В 2013-2014 учебном году в учебные заведения ТиПО было принято 8610 человек, из них на договорной основе - 4174 человека или 48,0 процента. По государственному заказу принято 4436 человека или 52,0 процента, из них за счет республиканского бюджета - 500 человек и за счет местного бюджета -

3936 человек. Обучение на бюджетной основе превышает обучение на платной основе лишь на 4,0 процента. Прием обучающихся в учебные заведения системы ТиПО в динамике представлено в приложении Б и на рисунке 2.4.

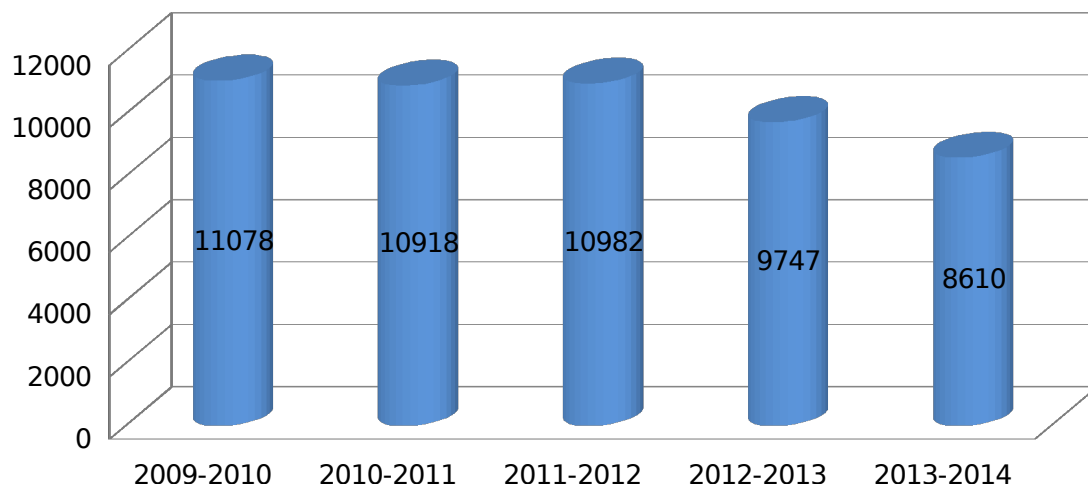


Рисунок 2.4 - Прием обучающихся в учебные заведения ТиПО

Из динамики видно, что наблюдается тенденция сокращения приема обучающихся в учебные заведения системы ТиПО и в 2013-2014 году в сравнении с 2009-2010 учебным годом снижение произошло на 2468 человек или 22 процента. Прием по государственному заказу в 2014-2015 году определен в количестве 4140 человек в сравнении с предыдущим периодом на 296 заказов или 7,0 процента меньше. Государственный заказ в разрезе специальностей представлено на рисунке 2.5.



Рисунок 2.5 - Прием по государственному заказу на 2014-2015 год

По данным рисунка можно сделать вывод, что наибольшее количество грантов выделено по таким специальностям, как: транспорт, сервис, экономика и управление, производство, монтаж, эксплуатация и ремонт, связь и телекоммуникации, сельское хозяйство и образование.

Таким образом, на современном этапе в системе технического и профессионального образования Павлодарской области наблюдается тенденция некоторого сокращения, как контингента учащихся, так и количества государственных заказов, но при этом увеличивается объем финансирования на одного обучающегося ТиПО.

В 2013 году выпуск обучающихся составил 8844 человека, из них по очной форме обучения - 6494, в том числе по государственному заказу - 4754. В 2014 году выпуск обучающихся составил 8181 человек. Контингент выпускников по области в динамике представлен на рисунке 2.6.

По данным динамики выпуска учащихся учебных заведений технического и профессионального образования области видно, что максимальное их количество было в 2012 году и составило 9129 человек и самое наименьшее в 2014 году - 8018 человек или на 1111 человек (12 процентов) меньше по сравнению с 2012 годом.

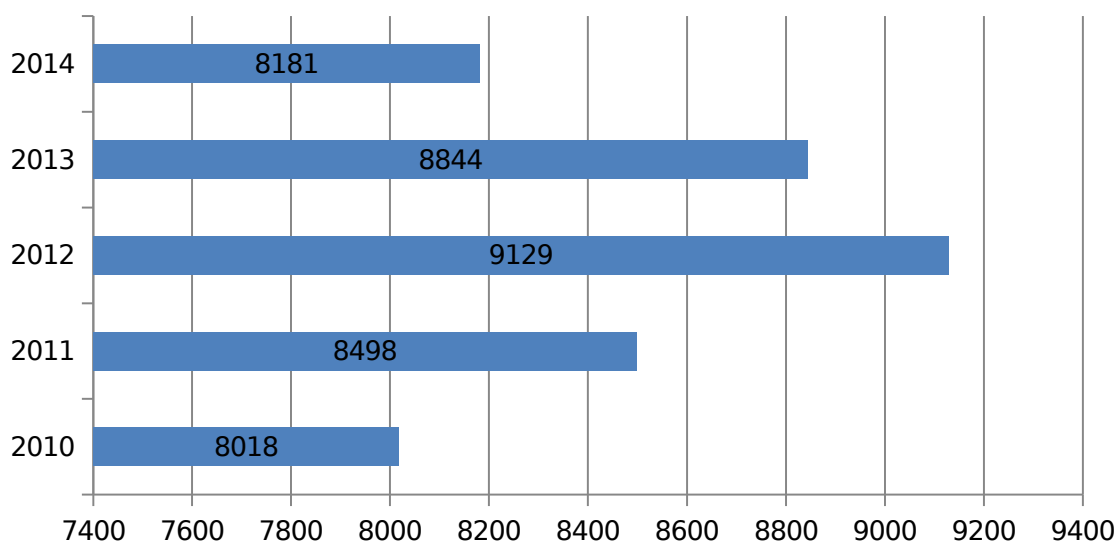


Рисунок 2.6 - Динамика выпуска учащихся учебных заведений ТиПО, человек

По предварительным данным по состоянию на 1 августа 2014 года количество трудоустроенных составило 4513 человек или 75 процента от выпуска дневного обучения.

В учебных заведениях технического и профессионального образования обеспечение качества знаний учащихся осуществляют 2183 инженерно-педагогических работника (ИПР), в том числе 300 мастеров производственного

обучения (Приложение В). Качественный состав инженерно-педагогических работников организаций ТиПО области составил:

1) Имеют категорию ИПР:

- «высшая» - 724 работника;
- «первая» - 483;
- «вторая» - 446;

2) Имеют ученое звание, степень:

- кандидата наук - 9 работников;
- магистра наук - 71.

Сведения по стажу работы инженерно-педагогических работников организаций ТиПО области, приведены в приложении Г и на рисунке 2.7.

Основную долю в организациях технического и профессионального образования области составляют работники со стажем свыше 15 лет - 1127 человек или 50,0 процентов. Вторую позицию занимают молодые специалисты со стажем работы до 5 лет - 425 человек или 20,0 процентов. Специалисты со стажем от 5 до 10 лет составляют 338 работников или 16,0 процентов и самую наименьшую долю составляют работники со стажем от 10 до 15 лет - 293 человека или 14,0 процентов.

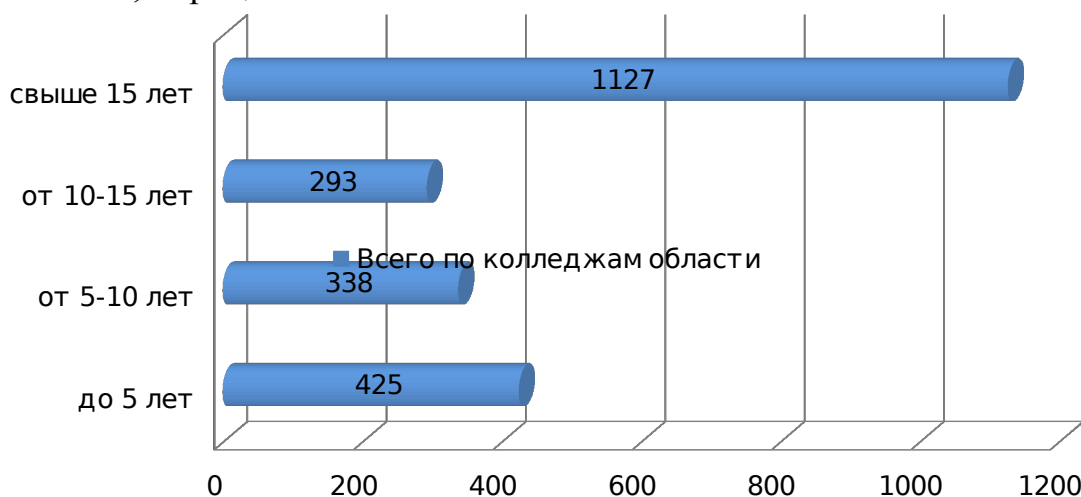


Рисунок 2.7 - Основные сведения по стажу работы ИПР ТиПО области за 2014 год, человек

Возрастные показатели инженерно-педагогических работников организаций ТиПО области за 2014 год представлены в приложении Г и на рисунке 2.8.



Рисунок 2.8 - Возрастные показатели ИПР ТиПО области за 2014 год, человек

Из данных рисунка видно, что основную долю в организациях ТиПО по области составляют работники среднего возраста от 45 до 54 лет - 28,1 процентов и в возрасте от 35 до 44 лет - 24,5 процента. Самая наименьшая доля принадлежит молодым специалистам и работникам предпенсионного возраста - 7,1 процента и 4,1 процента соответственно.

За 2013-2014 учебный год курсы повышения квалификации прошли 1014 инженерно-педагогических работников. Количество педагогических кадров прошедших повышение квалификации системы ТиПО представлено на рисунке 2.9.

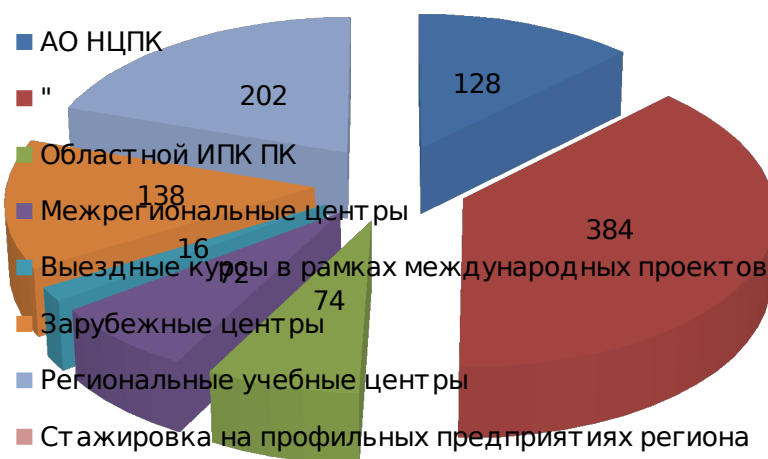


Рисунок 2.9 - Повышение квалификации педагогических кадров, человек

Из данных видно, что наибольшее количество педагогических кадров прошли в областном институте повышения квалификации - 38,0 процента и стажировка на профильных предприятиях региона - 20,0 процентов. Самую

наименьшую долю составляет повышение квалификации в зарубежных центрах - 1,6 процента.

В рамках проекта «Модернизация технического и профессионального образования» курсы повышения квалификации прошли директор Павлодарского колледжа цветной металлургии г. Серв (Франция), директор и заместитель директора Качирского аграрно-технического колледжа, заместители директоров Аксуского колледжа имени Жаяу Мусы, химико-механического колледжа и Павлодарского колледжа транспорта и коммуникаций в г. Берлине (Германия).

В рамках совместной программы Министерства образования и науки Республики Казахстан и НАО Холдинг «Кәсіпқор» директор Красноармейского аграрно-технического колледжа прошел курсы повышения квалификации по направлению «Стажировка менеджеров технического образования» на базе Университета прикладных наук JAMK в г. Юваскуля (Финляндия).

В рамках проекта «Тренинг для преподавателей технического и профессионального образования» Турецкого Агентства по сотрудничеству и координированию при Правительстве Республики Турции «ТІКА» преподаватель специальных дисциплин Красноармейского аграрно-технического колледжа прошел курсы повышения квалификации в г. Стамбуле (Турция).

Двенадцать преподавателей Павлодарского колледжа транспорта и коммуникаций, химико-механического колледжа и Качирского аграрно-технического колледжа прошли курсы повышения квалификации в г. Минске (Республика Беларусь) по направлению «Подготовка и внедрение модульных программ, основанных на компетенциях».

В 2013-2014 учебном году с целью изучения новых технологий производства, повышения качества подготовки на профильных предприятиях Павлодарской области прошли стажировку более 200 преподавателей и мастеров производственного обучения.

По данным Управления образования Павлодарской области рейтинг деятельности организаций ТиПО области за 2013-2014 учебный год в среднем составил 227,8 баллов. Деятельность организаций в разрезе направлений по техническому и технологическому направлению высокие позиции занимают Павлодарский химико-механический колледж и Аксуский колледж черной металлургии и их рейтинг составил 3568,7 и 2772,7 баллов соответственно.

По многопрофильному направлению первые места принадлежат Аксускому колледжу имени Ж. Мусы и колледжу сферы обслуживания - 367,5 и 241,8 баллов соответственно. В аграрном направлении деятельности первую позицию занимает Красноармейский аграрно-технический колледж - 193,9 баллов, по гуманитарному направлению - Педагогический колледж имени Б. Ахметова и его рейтинг составил 160,5 и по медицинскому направлению - Павлодарский медицинский колледж - 75,2 баллов соответственно.

Важную роль в системе технического и профессионального образования играют капитальные затраты направленные на проведение капитального

ремонта и укрепления материально-технической базы в организациях ТиПО области. Объемы финансирования на проведение вышеперечисленных работ приведены на рисунке 2.10.

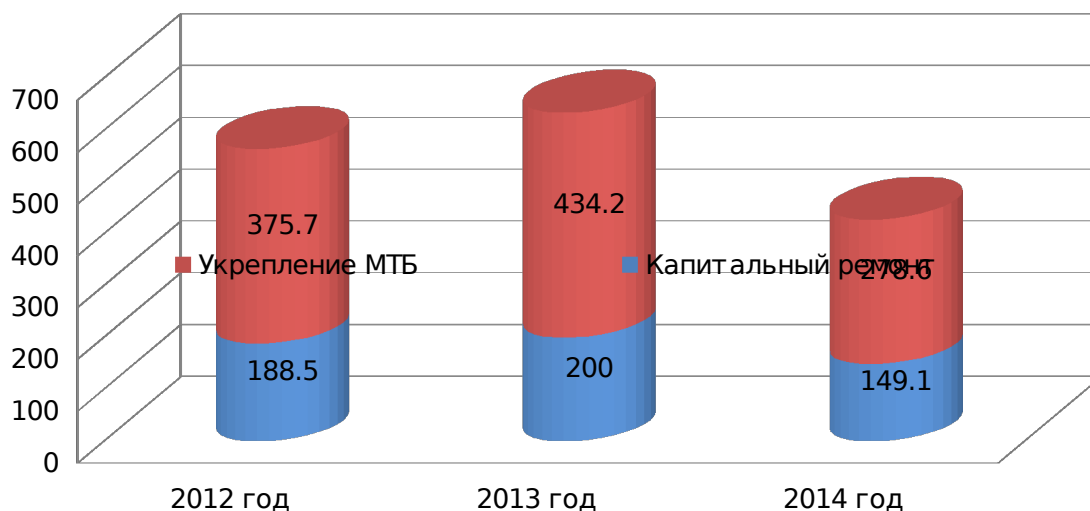


Рисунок 2.10 - Объемы финансирования на капитальный ремонт и укрепление МТБ, млн. тенге

Из данных рисунка 2.10 видно, что выделяемые из бюджета средства в основном их доля направлена на укрепление материально-технической базы организаций ТиПО и составляет больше половины в структуре объема финансирования. Средства направленные на капитальный ремонт и укрепление МТБ в 2014 году сократились в сравнении с 2012 годом на 136,5 млн. тенге или на 24,0 процента, а в сравнении с 2013 годом произошло значительно уменьшение и составило 206,5 млн. тенге или 33,0 процента. Сокращение объемов финансирования в перспективе может негативно отразиться на эффективном функционировании организаций системы ТиПО в целом по региону [38].

Дуальная система обучения в ТиПО.

В Павлодарской области активно организовано внедрение дуальной системы обучения во всех колледжах по 76 специальностям на базе 1400 предприятий. В результате данной работы заключено более 2,0 тысяч меморандумов и договоров между учебными заведениями и предприятиями. Более 200 преподавателей и мастеров производственного обучения прошли стажировку на базе предприятий, предприятиями предоставлено 11,2 тысяч рабочих мест для прохождения практики.

В настоящее время активизировалась работа по привлечению предприятий области в выделении грантов (финансирования) на обучение по востребованным на производстве специальностям и именных стипендий лучшим, обучающимся системы ТиПО. По итогам совместной работы в 2013-2014 учебном году работодателями было выделено следующее финансирование представленное на рисунке 2.11.

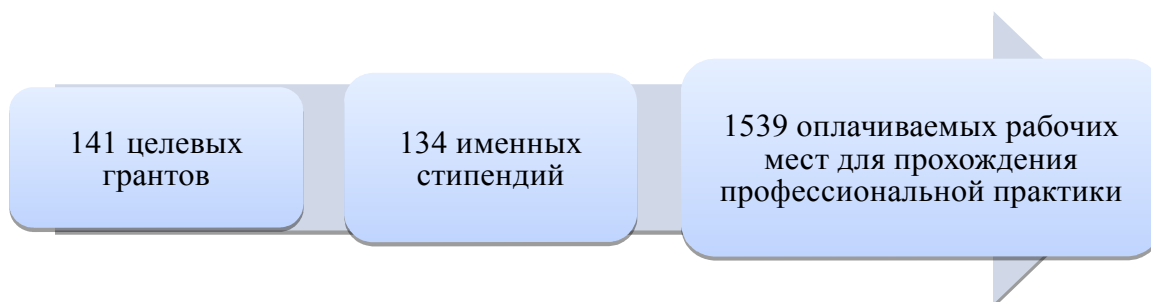


Рисунок 2.11 - Гранты работодателей на обучение в ТиПО

Международное сотрудничество системы ТиПО.

В рамках международного сотрудничества ведется активная работа с ведущими центрами Норвегии, Сингапура, Германии. Между бизнес-колледжем и Германским обществом по Международному сотрудничеству (GIZ) реализуется проект по «Внедрению дуального обучения в Казахстане на основе германского опыта дуального обучения».

На базе сельскохозяйственной академии «DEULA» города Нинбург (Германия) прошли производственную практику 29 студентов и стажировку 14 преподавателей. Девять преподавателей колледжей области прошли курсы повышения квалификации на базе Сингапурского колледжа «Наньянг Политекник». Результатом заимствования международного опыта стало открытие четырех ведущих региональных центров: для металлургической, химической, сельскохозяйственной и информационных отраслей экономики.

Социальное партнерство системы ТиПО.

В рамках реализации Послания Президента Республики Казахстан «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» в декабре 2013 года состоялся V международный форум «Профессиональное образование и бизнес: диалог партнеров» (г.Астана), где Аксуский завод ферросплавов - социальный партнер Аксуского колледжа черной металлургии и Аксуского колледжа имени Ж.Мусы стал обладателем премии «Лидер партнерства-2013» в системе подготовки кадров.

В рамках социального партнерства в январе 2014 года ТОО «Павлодарский нефтехимический завод» выделены инвестиции на сумму 35,1 млн. тенге на создание учебно-производственного полигона на базе Павлодарского химико-механического колледжа. В открытии учебного полигона колледжа приняли участие Д.С. Тиесов, генеральный директор АО «КазМунайГаз - переработка и маркетинг», Ш.А. Данбай, генеральный директор ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», А.М. Имантаева, заместитель генерального директора

по социальным вопросам ТОО «Павлодарский нефтехимический завод», Ш.Ж. Ержигитова, директор корпоративного университета «Самрук-Казына», Ж.К. Далабаев, начальник управления методологии дуального корпоративного университета «Самрук-Казына» [38].

Приграничное сотрудничество системы ТиПО.

В колледжах области продолжается работа по реализации действующих Соглашений о сотрудничестве между Павлодарской областью и приграничными регионами Российской Федерации, которая направлена на обмен опытом в учебно-методической, производственной и воспитательной работе.

В мероприятиях, проведенных в режиме on-line с колледжами РФ, приняли участие студенты и преподаватели Павлодарского колледжа транспорта и коммуникаций, технологического колледжа, Экибастузского горно-технического колледжа им. К. Пшенбаева, Экибастузского колледжа инженерно-технического института имени академика К. Сатпаева. В сентябре 2013 года Павлодарским педагогическим колледжем имени Б.Ахметова заключен договор о взаимном сотрудничестве с педагогическим колледжем города Карасук Новосибирской области. С целью активизации научно-исследовательской и методической деятельности преподавателей, развития потребности в профессиональном общении на базе колледжа с приглашением преподавателей педагогического колледжа г. Карасука (Россия) были проведены:

- 1) практический семинар «Внедрение акмеологического подхода в современное профессионально-педагогическое образование»;
- 2) мастер-класс «Развитие предметно-ориентированных компетенций студентов»;
- 3) межрегиональные П. Ахметовские чтения «Современный образовательный процесс: опыт, проблемы, перспективы».

В мае 2014 года между Павлодарским колледжем управления и Институтом переподготовки специалистов Сибирской академии государственной службы города Новосибирска заключено Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии в сфере образовательной деятельности.

На базе Экибастузского гуманитарно-технического колледжа в режиме on-line прошла конференция «Актуальные вопросы современной экономической науки и практики» с участием преподавателей и студентов Омского колледжа предпринимательства и права, Омского колледжа информационных технологий и бизнеса, Сургутского финансово-экономического филиала Сургутского Финансового университета, АНО ВПО «Омского экономического института».

На базе Павлодарского колледжа транспорта и коммуникаций проведен Межрегиональный конкурс профессиональных компетенций студентов,

приуроченный к международной выставке «ЭКСПО-2017». В конкурсе приняли участие представители 32 учебных заведений из 14 городов Казахстана и России (Омск, Новосибирск). В рамках подписанного Договора о сотрудничестве между Павлодарским бизнес-колледжем и Торгово-экономическим колледжем им. Г.Д. Зуйковой города Омска проведена on-line конференция на тему «Основы работы в системе CorelDRAW».

Студенты технологического колледжа приняли участие и стали призерами в Международном молодежном экологическом конкурсе-выставке «ЭКО-2014» на базе Омского филиала Российского государственного торгово-экономического университета г. Омска. Команда «Великолепная семерка» Павлодарского колледжа цветной металлургии приняла участие в V международной военно-спортивной игре «Зарница» (г. Яровое, Алтайский край) и заняла призовое 3-е место [38].

Таким образом, из проведенного анализа современного состояния технического и профессионального образования Павлодарской области можно сделать вывод, что в настоящее время в системе ТиПО наблюдается тенденция некоторого сокращения, как контингента учащихся, так и количества государственных заказов, но при этом увеличивается объем финансирования на одного обучающего ТиПО. Соответственно количество выпуска учащихся учебных заведений ТиПО области уменьшается. В части качественного и количественного состава инженерно-педагогических работников организаций ТиПО наблюдается положительная тенденция по всем основным показателям деятельности специалистов.

2.2 Анализ государственного управления системы ТиПО

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. В своих выступлениях Глава государства подчеркивает необходимость пробуждения интеллектуального потенциала нашей нации. «Наша задача - изменить отношение казахстанцев и, в первую очередь молодежи, к образованности, к интеллекту, служению Родине и народу. Нам необходимо создать ядро национального интеллекта, нам нужны эрудированные люди, способные конкурировать на международном уровне». В современных условиях долгосрочной основой экономического процветания и конкурентоспособности должна стать производительность труда, стратегическим ресурсом которого является человеческий капитал. Государство должно делать вклад в развитие этого ресурса [39, с. 112].

И в данном направлении большую роль должна сыграть система профессионально и технического образования, целью которой является модернизация системы в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграция в мировое образовательное пространство.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи системы профессионально-технического образования, которые представлены на рисунке 2.12.

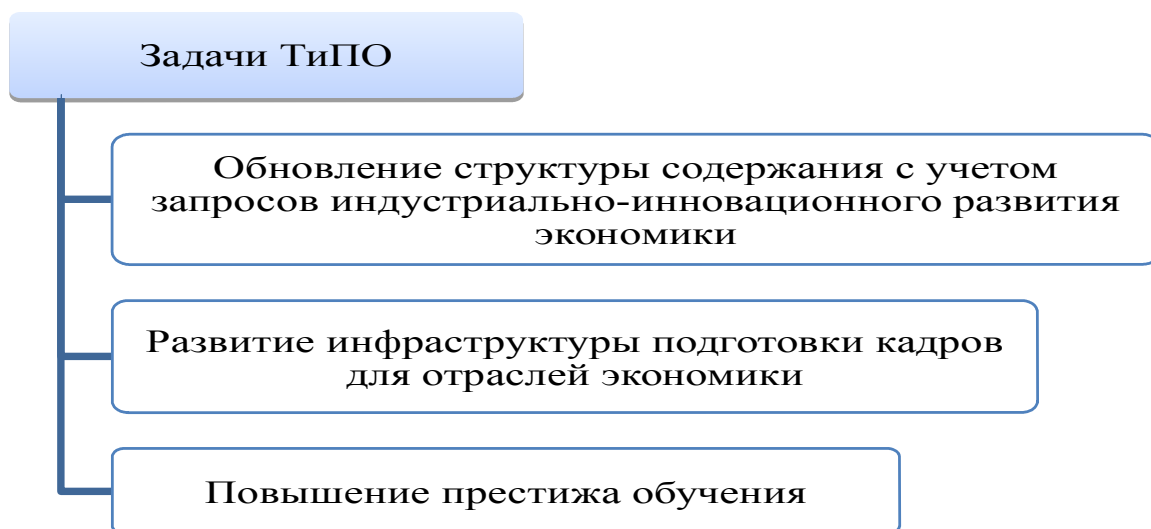


Рисунок 2.12 - Основные задачи ТиПО

По предварительным прогнозам в результате решения поставленных задач будут достигнуты следующие результаты:

1) доля выпускников профессионально-технического образования, прошедших независимую оценку квалификации в сообществе работодателей с первого раза, от общего числа принявших участие:

- 2015 год - 60 процентов;

- 2020 год - 80 процентов;

2) доля занятых и трудоустроенных выпускников учебных заведений ТиПО в первый год после окончания обучения, обучившихся по государственному заказу составит:

- 2015 год - 78 процентов;

- 2020 год - 80 процентов;

3) доля колледжей, прошедших процедуру национальной институциональной аккредитации:

- 2015 год – 10 процентов;

- 2020 год – 30 процентов;

4) обновление структуры и содержания технического и профессионального образования с учетом запросов индустриально-инновационного развития экономики.

На основании Национальной и отраслевых квалификационных рамок будет упорядочена структура подготовки кадров. Подготовка специалистов необходимо осуществлять в соответствии с прогнозными потребностями рынка труда.

В соответствии с требованиями профессиональных стандартов будут:

а) обновлены государственные общеобязательные стандарты профессионально-технического образования, образовательные программы;

б) разработаны типовые учебные программы по специальным дисциплинам, учебная литература;

в) разработаны модульные программы для получения нескольких квалификаций, создан банк данных модульных программ.

Профессиональное и техническое образование должно быть основано на профессиональных стандартах и жестко взаимосвязано с потребностями современной экономики. Качество образования должно отвечать самым высоким требованиям диктуемые условиями рыночной экономики.

В настоящее время создана законодательная и организационная база для реализации указанных поручений Главы государства. В рамках реализации предшествующей Государственной программы образования в системе технического и профессионального образования создана независимая система оценки профессиональной подготовленности, подтверждения и присвоения квалификации.

Для развития практических навыков обучающихся в учебных планах доля профессиональной практики будет увеличена до 60 процентов. Для этого будет расширена база практики за счет партнерства с работодателями. В учебный процесс внедряются современные образовательные технологии, формирующие у обучающихся востребованные компетенции.

На основе передового мирового опыта и проведения прикладных исследований будет усовершенствовано научно-методическое обеспечение системы профессионально-технического образования. Будут функционировать республиканский и областные учебно-методические кабинеты, библиотеки организаций будут пополнены необходимой учебной литературой. Для обеспечения доступности получения профессионального образования молодежью, будет увеличено количество ученических мест за счет строительства профессиональных лицеев и общежитий [40, с. 8].

В настоящее время в городе Экибастузе ведется строительство межрегионального профессионального центра по подготовке кадров для топливно-энергетической отрасли вместимостью 700 мест. Учебное заведение на договорной основе будет закреплено за базовыми предприятиями для прохождения производственной практики, стажировки.

Более 70 процентов государственных учебных заведений профессионально-технического образования будут переоснащены современным

учебно-производственным и технологическим оборудованием, информационными технологиями. Финансирование на обновление и переоснащение учебных заведений современным учебно-производственным и технологическим оборудованием будут привлечены средства из местного, республиканского бюджета, работодателей, за счет заемных средств международных организаций.

Будет обеспечено регулирование качества подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, в том числе на местах в форме «ученичества», с внедрением в отраслях экономики независимой системы сертификации квалификаций специалистов. Для обеспечения конкурентоспособности кадров, привлечения дополнительных средств, учебные заведения будут закреплены в соответствии с профилем подготовки специалистов, в том числе путем соучредительства, за национальными холдингами и компаниями, транснациональными корпорациями и иностранными инвесторами. Следовательно, будет создана система адресной финансовой поддержки учебных заведений ТиПО, реализующих инновационные программы развития в рамках займа Всемирного Банка.

Для повышения привлекательности и престижности обучения в системе профессионально-технического образования будут проводиться следующие мероприятия, которые представлены на рисунке 2.13.

Для содействия трудоустройству будет создана база данных сертифицированных выпускников, взаимосвязанная с базой вакансий на рынке труда. Взаимодействие Республиканского, региональных и отраслевых советов по развитию профессионально-технического образования обеспечит активное участие бизнеса и профессионального сообщества в развитии данного вида образования, подготовке кадров и трудоустройстве, путем заключения договоров между организацией образования, предприятием и студентом.

К 2020 году планируются следующие задачи:

- подготовка кадров на основе национальной квалификационной системы будет полностью соответствовать запросам рынка труда;
- учебно-производственные мастерские и лаборатории учебных заведений будут оснащены современным учебно-производственным и технологическим оборудованием, информационными технологиями;
- будет широко внедрено обучение, основанное на сотрудничестве и с учетом фактического спроса предприятий;
- обучение в учебных заведениях профессионально-технического образования будет привлекательно и престижно для молодежи;
- бизнес и профессиональные сообщества будут принимать активное участие в развитии данного образования и подготовке кадров;
- в отраслях экономики будут функционировать независимые центры сертификации квалификации с участием работодателей.

В целом, реализация Программы позволит добиться улучшения показателей международных рейтингов, обеспечения привлекательности казахстанской системы образования, устойчивого роста экономики страны,

повышения конкурентоспособности человеческого капитала в мировом пространстве. Результатом ее реализации для населения станет доступ к качественному образованию для всех, к лучшим образовательным ресурсам и технологиям, развитие коммуникативной и профессиональной компетентности обучающихся [41, с. 9]

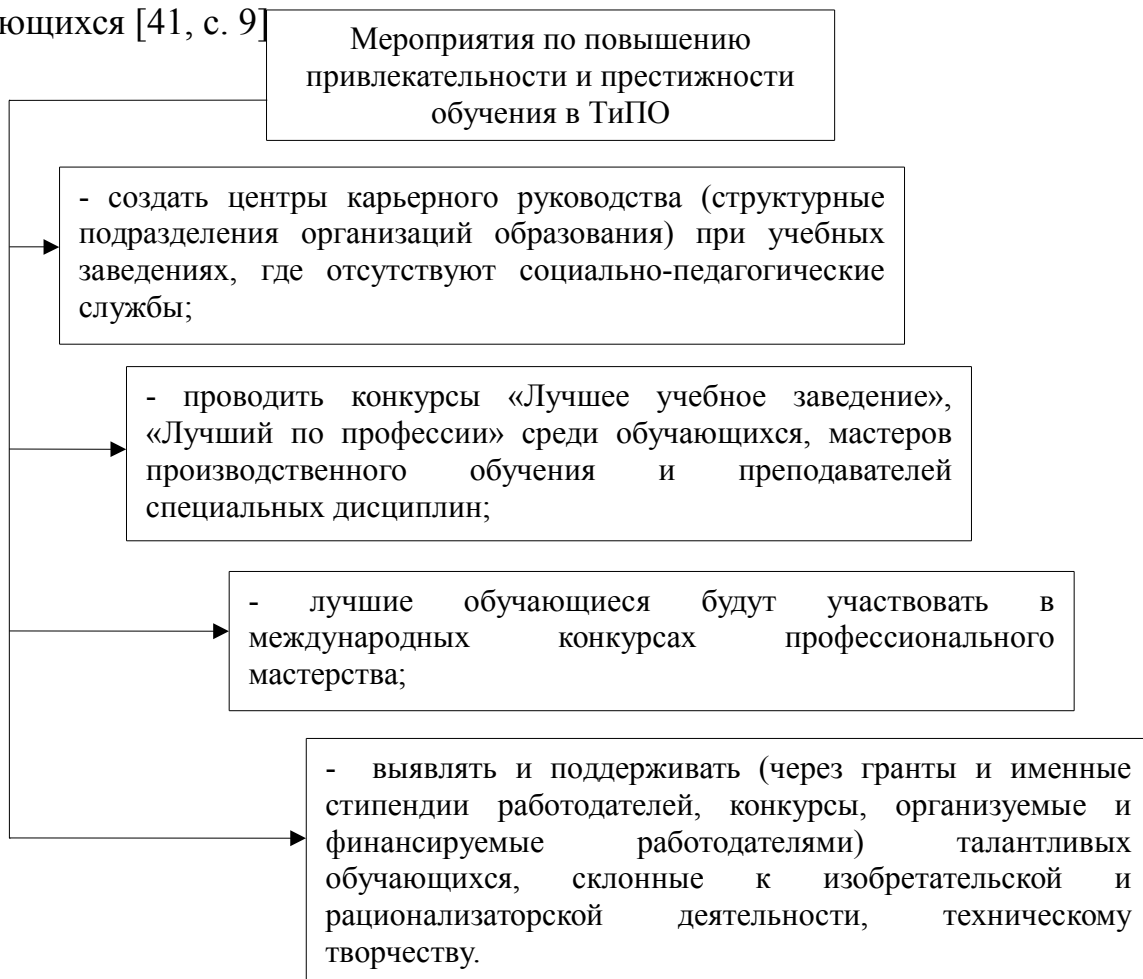


Рисунок 2.13 - Основные мероприятия по повышению привлекательности и престижности обучения в системе ТиПО

(Примечание - составлено автором)

Техническое и профессиональное образование, призвано обеспечить экономику страны профессиональными техническими кадрами с целью дальнейшего перехода к высокоэффективной инновационной модели. В настоящее время проводится масштабная работа по модернизации профессионально-технического образования с учетом кадровых потребностей Программы индустриализации.

Создан АО «Холдинг Касипкор» для развития сети колледжей мирового класса в партнерстве с бизнес-сообществом и ведущими мировыми учебными заведениями Сингапура, Германии и Нидерландов. Заключены меморандумы, соглашения между Министерством Образования и Науки Республики Казахстан и крупными компаниями, государственными органами [42, с. 77].

В рамках этих соглашений (меморандумов):

- 1) созданы на базе предприятий учебные центры;
- 2) предоставлены рабочие места для прохождения производственной практики;
- 3) присуждены стипендии работодателей обучающимся;
- 4) укреплена материально-техническая и учебно-методическая база организаций ТиПО на сумму 360 млн. тенге.

В августе 2008 года был подписан Национальный Пакт между министерствами труда и социальной защиты населения, образования и науки Республики Казахстан и Национальной экономической палатой Союз «Атамекен» о формировании конкурентоспособных кадров.

Долгосрочная стратегия «Касіпкор» состоит в трансформации от имитации среды в учебных заведениях к дуальной системе обучению на предприятиях. На начальном этапе учебный процесс в колледжах Холдинга «Касіпкор» будет построен по схеме: 80 процентов в колледже и 20 процентов на производстве. В колледжах будет сформирована имитация производственного цикла, будут заключены договоры с предприятиями для прохождения производственной практики.

Казахстан первый среди стран СНГ создал на базе бывшего начального и среднего профессионального образования систему технического и профессионального образования, что позволило придать подготовке кадров техническую направленность и присваивать несколько уровней квалификации. Тем самым без образованных людей невозможно развить современную инфраструктуру, создать эффективный государственный аппарат, обеспечить благоприятный бизнес-климат.

Проведение реформ в системе технического и профессионального образования будет реализовываться в рамках Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. Программа как организационная основа государственной политики в сфере образования представляет собой комплекс взаимоувязанных по ресурсам и срокам мероприятий, охватывающих изменения в структуре, содержании и технологиях образования и воспитания, системе управления, организационно-правовых формах субъектов образовательной деятельности и финансово-экономических механизмах.

Программа будет реализовываться в два этапа:

1 этап - 2011-2015 годы;

2 этап - 2016-2020 годы.

На первом этапе реализации Программы предусмотрено проведение работы, связанной с разработкой моделей развития образования по отдельным направлениям, их апробацией, а также с началом масштабных преобразований и экспериментов.

На втором этапе приоритет отдается осуществлению мероприятий, которые предполагают приобретения оборудования, инвестиции в мероприятия, направленные на решение задач развития системы образования: модернизацию

материальной инфраструктуры образования и другие высокозатратные работы, методическое, кадровое, информационное обеспечение. Предусмотрена реализация мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов, полученных на предыдущих этапах.

На каждом из этапов планируется изменение показателей, характеризующих ход реализации Программы по годам и влияние программных мероприятий на состояние системы образования в целом.

В 2015 году завершается первый этап реализации Государственной программы. На этом этапе в системе технического и профессионального образования осуществляется развитие дуальной системы обучения в регионе. Предполагаемые результаты в развитие дуальной системы обучения не достигнуты, так как существуют определенные препятствия, не дающие возможность его эффективному развитию.

Ожидаемые результаты:

1) к 2015 году переходный период будет завершен, и система образования Республики Казахстан по структуре, содержанию, механизмам управления и финансирования будет соответствовать модели развитых стран. По развитости система образования Казахстана выйдет на лидирующие позиции среди стран СНГ;

2) к 2020 году система образования будет давать результат в виде высокого качества знаний и уровня развития человеческого капитала, подтверждаемых международными индикаторами [18].

В результате реализации государственной Программы в системе ТиПО будут обеспечены следующие социально-экономические эффекты:

- повышение конкурентоспособности и эффективности экономики государства, обусловленное повышением качества человеческого капитала и эффективностью использования трудовых ресурсов;
- повышение эффективности использования бюджетных средств;
- повышение доступности, качества, открытости сферы образования;
- внедрение принципов корпоративного управления;
- внедрение нового финансово-экономического механизма, финансирование организаций технического и профессионального образования на основе нормативно-подушевого принципа;
- внедрение областной системы оценки качества образования;
- формирование гибкой системы непрерывного профессионального образования, соответствующей потребностям рынка труда, способствующей профессиональному, карьерному и личностному росту граждан;
- внедрение государственно-частного партнерства в образовании;
- увеличение числа программ профессионального образования, а также вузов, прошедших национальную и международную аккредитацию;
- подготовка научно-педагогических кадров, владеющих современными научными знаниями и способных вносить вклад в инновационное развитие страны;

- участие молодежи в реализации мероприятий в сфере молодежной политики увеличится до 55 процентов.

Для реализации программы в 2011-2020 годы планируется поэтапное увеличение бюджетных расходов на образование, обеспечение роста их доли в ВВП до среднего уровня развитых стран к 2020 году [18].

Таким образом, можно сделать вывод, что подготовка квалифицированных кадров в системе технического и профессионального образования в перспективе даст возможность конкурировать на рынке труда и впоследствии реализовывать индустриально-инновационное развитие экономики страны.

2.3 Основные проблемы системы технического и профессионального образования Павлодарской области

Казахстанская система образования развивается в условиях устаревшей методологической базы образования, структуры и содержания, которые недостаточны для поэтапного её вхождения в мировое образовательное пространство. Начальное и среднее профессиональное образование не в полной мере удовлетворяет потребности личности, общества и не могут решить проблему подготовки кадров, обусловленного новыми требованиями к уровню квалификации технических работников и специалистов среднего звена технического, обслуживающего и управленческого труда.

Содержание образовательных программ начального и среднего профессионального образования по уровням квалификации не соответствует принципам, указанным в Рекомендациях о техническом и профессиональном образовании (ЮНЕСКО), критериям программ Международной стандартной классификации образования. Отсутствие механизма взаимоучета наших образовательных программ и зарубежных аналогов, взаимопризнания документов об образовании сдерживают академическую мобильность студентов, преподавателей и специалистов обслуживающего и управленческого труда. Улучшение экономической ситуации страны в начале нового столетия в целом позитивно отразилось на системе образования, стали выделяться средства на укрепление материально-технической базы организаций образования [43, с. 80].

В соответствии с Государственной программой развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы важнейшей целью является модернизация системы технического и профессионального образования в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития национальной экономики, интеграция в мировое образовательное пространство. Значимость модернизации системы образования определяется её ключевой ролью в повышении конкурентоспособности Казахстана и ускорении темпов его экономического развития. Система технического и профессионального образования играет ключевую роль в удовлетворении интересов личности, потребностей рынка труда и перспектив развития экономики и социальной сферы. Вместе с тем отсутствие на рынке труда профессиональных стандартов, современных квалификационных требований к специалистам не позволяют

достичь адекватности содержания подготовки кадров потребностям индустрии и работодателей Павлодарской области.

Существующая на современном этапе инфраструктура и материально-техническое оснащение системы технического и профессионального образования в полном объеме не обеспечивают качество подготовки кадров и привлекательность обучения для молодежи [44, с. 76].

Низкая мотивация инженерно-педагогических работников для преподавания на высоком уровне вызывает отток высококвалифицированных кадров в другие сферы экономики. Неэффективное управление не обеспечивает конкурентоспособность учебных заведений в условиях рыночных отношений.

Низкое финансирование и стоимость расходов на обучение одного специалиста по государственному образовательному заказу не способствует получению обучающимися современных квалификаций. Кроме того, требует решения вопрос непрерывного обучения и повышения квалификации в течение всей жизни. Экономика и общество, основанные на знаниях, обучение в течение всей жизни должны стать способами решения проблем конкурентоспособности и использования новых технологий, улучшения социального единства, равных возможностей и качества жизни [45, с. 237].

Вместе с тем в Павлодарской области существует дисбаланс в структуре выпуска учебных заведений технического и профессионального образования и потребностей предприятий и компаний в специалистах, а также не налаженного прогнозирования потребностей в кадрах. Выпуск студентов ТиПО и заявленная потребность предприятий Павлодарской области в кадрах по некоторым областям деятельности за 2014 год представлена на рисунке 2.14.

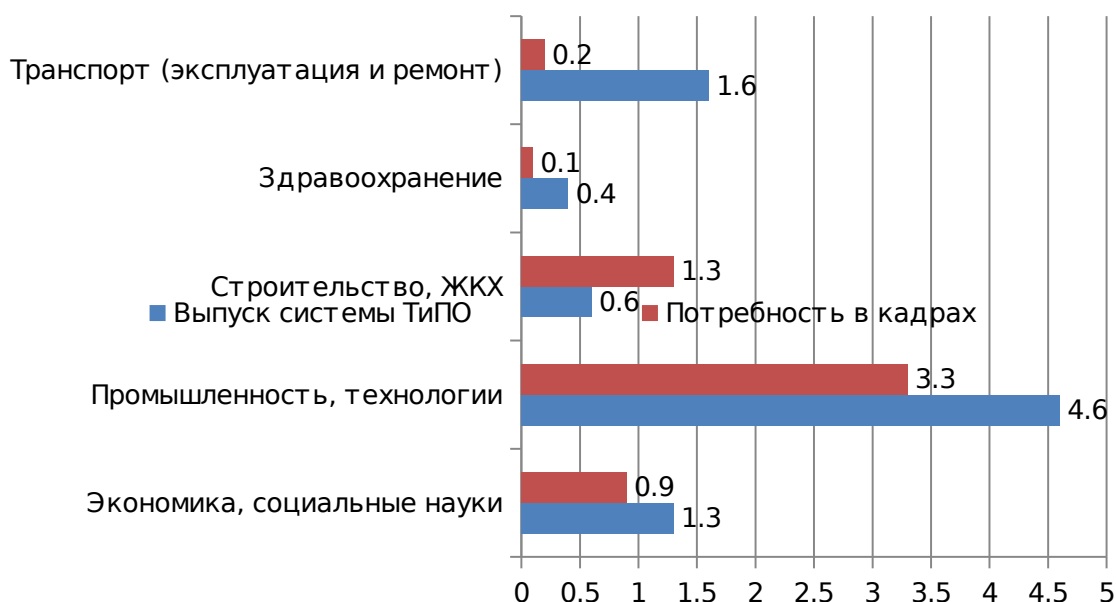


Рисунок 2.14 - Выпуск студентов ТиПО и заявленная потребность предприятий области в кадрах за 2014 год, тыс. человек

Из данных рисунка видно, что выпускники системы ТиПО в сфере экономики и социальных наук превышает потребности предприятий в кадрах на

44,0 процента, в промышленности и технологии - 40,0 процентов, а в здравоохранении и в сфере транспорта (эксплуатация и ремонт) превышает в 4 и 8 раз соответственно. Единственная из анализируемых отраслей - это строительство и жилищно-коммунальное хозяйство, в которой потребность в кадрах превышает предложение на 46,0 процентов. Кроме того, из данных видно, что наиболее высокая как потребность в кадрах, так и выпускников отражено техническим и транспортным специальностям.

Таким образом, кроме строительства и ЖКХ по всем основным сферам деятельности предложение на рынке труда преобладает над спросом в кадрах для предприятий региона. Тем самым наблюдается не сбалансированность в предложении и спросе на рабочую силу технического и обслуживающего труда.

Количество выпускников ТиПО и заявленная потребность предприятий Павлодарской области в кадрах за 2014 год представлена на рисунке 2.15.

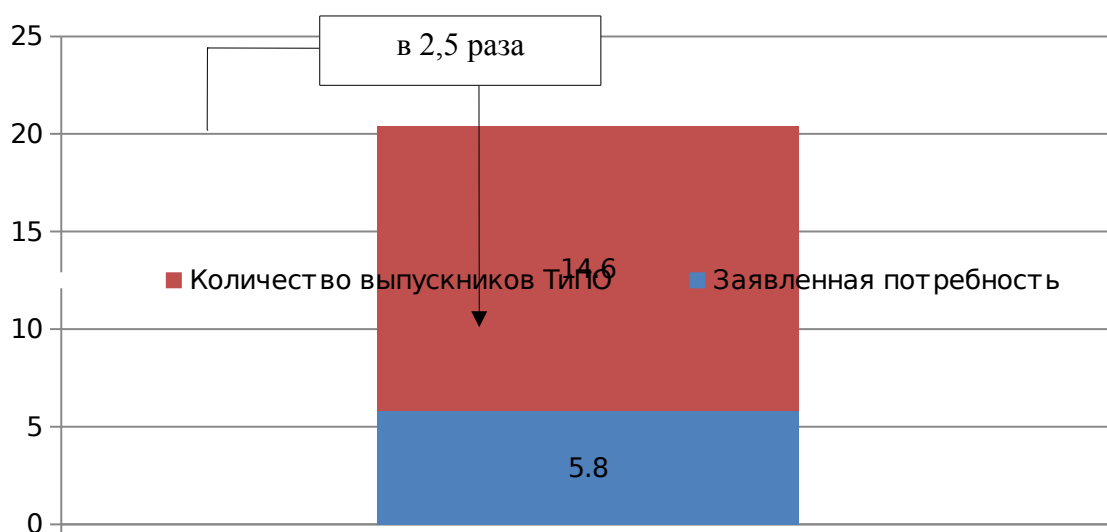


Рисунок 2.15 - Количество выпускников ТиПО и заявленная потребность предприятий в кадрах, тыс. человек

Как видно из данных количество выпускников учебных заведений технического и профессионального образования Павлодарской области в 2,5 раза превышает заявленную потребность в кадрах предприятиями области.

Основной причиной такого дисбаланса является отсутствие не налаженного механизма прогнозирования потребностей в кадрах области. Задача по прогнозированию потребности в кадрах с недавнего времени закреплена за НПП, но в силу отсутствия выстроенной методологии и непосредственной заинтересованности предприятий в прогнозе кадров баланса между спросом и предложением не удается достичь.

Кроме того, не в полной мере функционирует система дуального образования в системе технического и профессионального образования. Несмотря на то, что регион начал активно участвовать в программе развития

дуального образования, тем не менее, дуальная система обучения находится еще на ранней стадии развития.

Павлодарская область занимает лидирующие позиции по Республике Казахстан по развитию дуального образования. В области функционирует 50 организаций ТиПО. Из них в 37-и организациях техпрофобразования по 50-ти специальностям внедрены элементы дуальной системы обучения [38].

Такие предприятия, как: АО «Казахстан Темір Жолы», АО «Аксуский завод ферросплавов», АО «Богатырь Көмір», АО «Алюминий Казахстана» участвуют в программе дуального обучения посредством предоставления учащимся мест для прохождения практики.

Обеспеченность учащихся ТиПО местами прохождения практики и уровень трудоустройства выпускников с дуальной системой обучения по Павлодарской области за 2014 год представлено на рисунке 2.16.

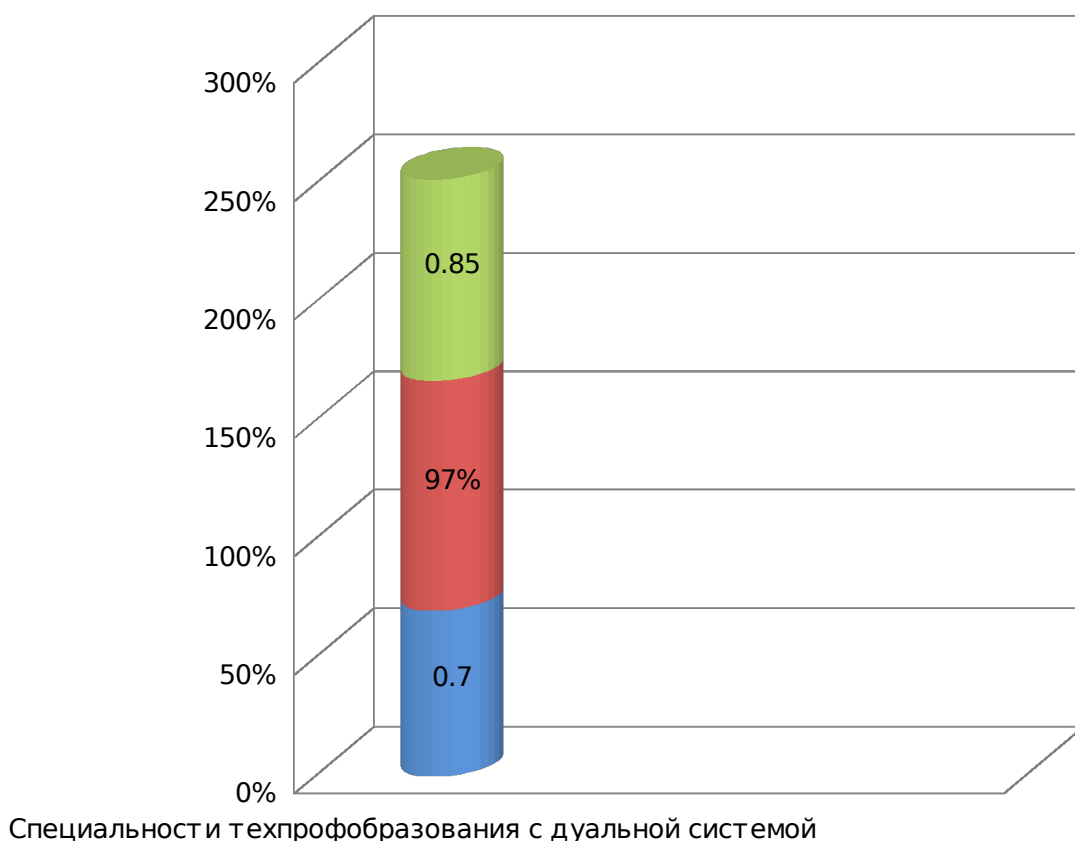


Рисунок 2.16 - Обеспеченность учащихся местами прохождения практики и уровень трудоустройства выпускников по дуальной системе образования ТиПО за 2014 год, %

Из анализа данных по системе дуального обучения видно, что учащиеся системы технического и профессионального образования на 97,0 процентов обеспечены местами для прохождения практики и впоследствии трудоустроены 85,0 процентов выпускников ТиПО. Следовательно, 12,0 процентов выпускников техпрофобразования не трудоустроены.

В современных условиях основные препятствия в развитии дуальной системы обучения представлены на рисунке 2.17.

Следующей серьезной проблемой в системе технического и профессионального образования является сложность привлечения и удержания квалифицированных педагогов и специалистов в колледжах, что в первую очередь связано с низкой заработной платой и недоступностью жилья.

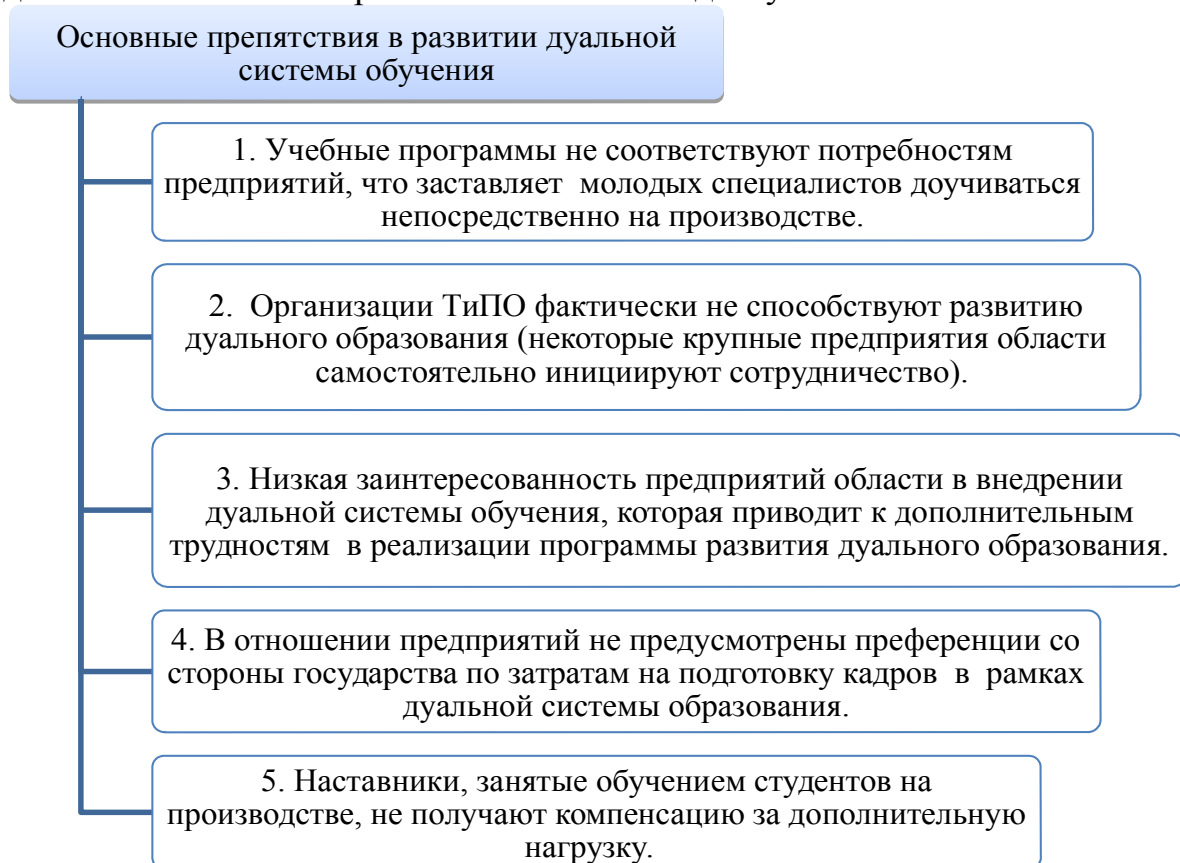


Рисунок 2.17 - Основные препятствия в развитии дуальной системы образования

Средняя заработная плата в секторе образования уступает заработной плате в реальном секторе. Заработная плата отдельных видов экономической деятельности в Павлодарской области за 2014 год представлено на рисунке 2.18.

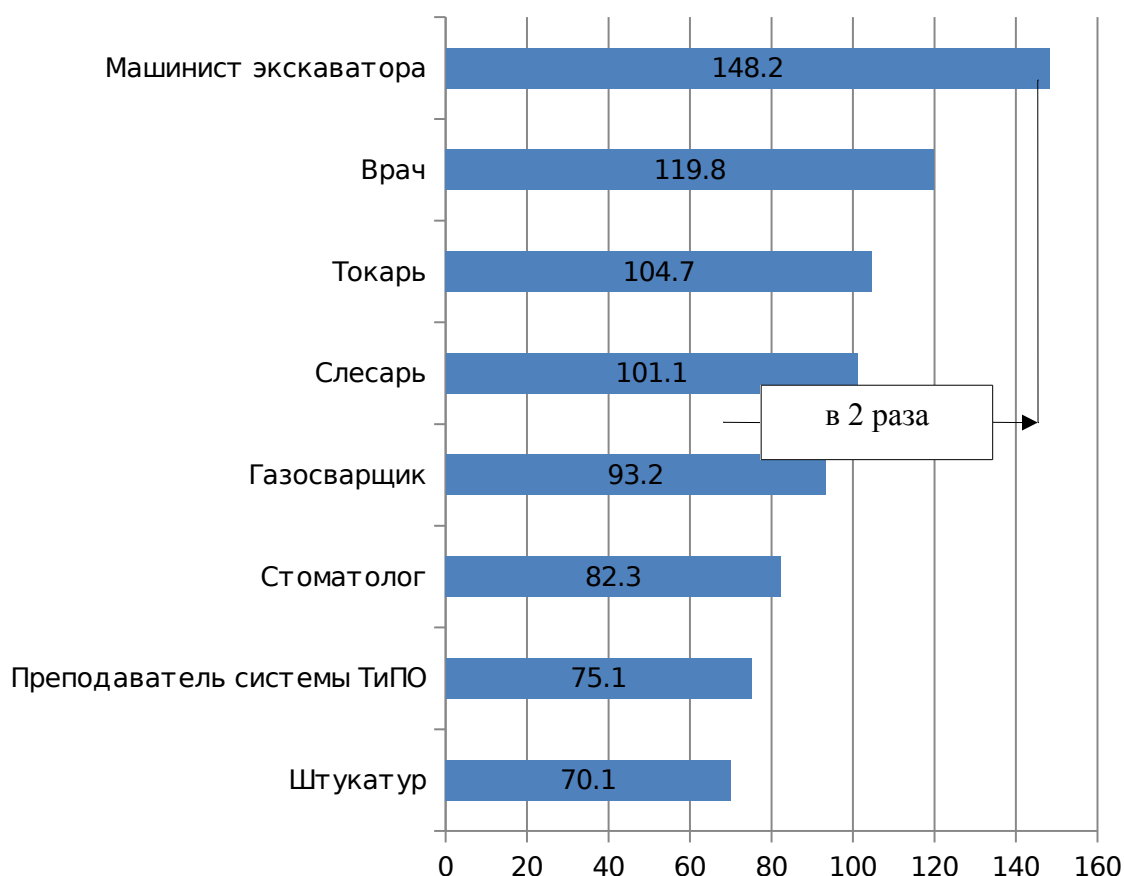


Рисунок 2.18 - Средняя заработная плата отдельных видов экономической деятельности за 2014, тыс. тенге

Из анализа средней заработной платы Павлодарской области по отдельным видам экономической деятельности видно, что заработная плата преподавателя системы технического и профессионального образования в среднем в сравнении с заработной платой машиниста экскаватора меньше в 2 раза. Эта одна из причин, по которой не возможно, удерживать квалифицированных кадров в системе технического и профессионального образования.

Такие проблемы, как низкая заработная плата и недоступность жилья создают сложность для привлечения квалифицированных педагогов и специалистов в систему ТиПО (рисунок 2.19).

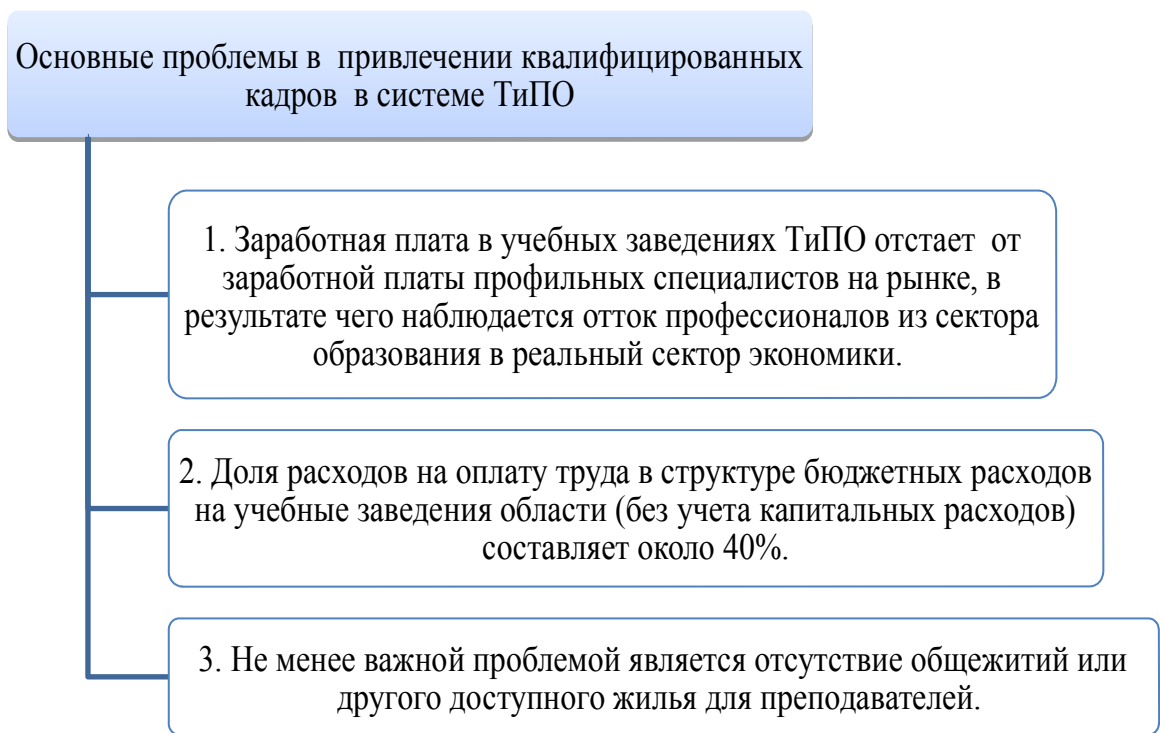


Рисунок 2.19 - Основные проблемы препятствующие привлечению кадров системы ТиПО

Все основные проблемы системы технического и профессионального образования Павлодарской области можно представить следующим образом:

- 1) Дисбаланс выпуска системы ТиПО и потребности в кадрах:
 - дисбаланс в структуре выпуска колледжей и потребности в кадрах на рынке труда;
 - трудности с процессами прогнозирования потребности в кадрах в регионе.
- 2) Низкая эффективность системы дуального образования:
 - несоответствие учебных программ потребностям предприятий;
 - формальное во многих учебных заведениях ТиПО отношение к организации системы дуального образования;
 - низкая заинтересованность в развитии дуального образования;
 - низкая мотивация сотрудников предприятий к обучению студентов из-за отсутствия поощрения за обучение.
- 3) Нехватка мест в общежитиях:
 - нехватка мест в общежитиях для студентов учебных заведений ТиПО;
 - необходимость некоторых предприятий и учреждений нести расходы по обеспечению студентов жильем.
- 4) Человеческие ресурсы:
 - низкая оплата труда работников сферы образования, сдерживающая привлечение в отрасль высококвалифицированных кадров;
 - недостаток преподавателей в сельской местности;

- недоступность жилья для молодых специалистов.

Проблемы взаимосвязи рынков образовательных услуг и труда, сбалансированность спроса и предложения специалистов со средним профессиональным образованием на уровне региона на современном этапе становятся ключевыми. От их эффективного разрешения зависят проблемы демографической устойчивости населения, его образовательно-квалификационный уровень и, в конечном счете, условия и перспективы экономического развития.

В этой связи в поиске методического подхода к более совершенному прогнозированию спроса на подготовку специалистов в системе технического и профессионального образования региона, что используемые в настоящее время методы и методики прогнозирования рынка труда не в полной мере отвечают требованиям надежности и оперативности, и, следовательно, не могут обеспечить требуемый инструментарий для формирования заказа на техническое и профессиональное образование на уровне региона.

Динамичной модели социально-экономического развития региона должна соответствовать адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы рынка труда, стимулирующая экономический рост, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде.

В настоящее время объемы и перечень специальностей и профессий системы ТиПО, по которым готовят квалифицированных кадров, зачастую планируется на основе устаревшей или недостаточно проверенной информации, не отражающей произошедших изменений на рынке труда и не учитывающей емкости рынка трудовых ресурсов. Как следствие, часть выпускников рискуют получить специальности, уже не востребованные рынком труда. С другой стороны, нарастает дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, связанный с соотношением уровней профессионального образования.

Таким образом, перечисленные проблемы технического и профессионального образования Павлодарской области сдерживают его эффективное развитие в целом. Решение данных проблем позволит в перспективе модернизировать систему технического и профессионального образования, что положительно скажется на подготовке квалифицированных специалистов для реального сектора экономики региона в условиях рыночных отношений.

3 Совершенствование государственного управления системы технического и профессионального образования

3.1 Основные направления развития государственного управления системы ТиПО

Образование признано одним из важнейших приоритетов долгосрочной стратегии Казахстана. Общей целью образовательных реформ в Казахстане является адаптация системы образования к новой социально-

экономической среде. Поэтому совершенствование системы образования играет важную роль в достижении этой цели.

Мировой опыт подтверждает, что инвестиции в человеческий капитал, и, в частности, в образование, способствуют существенным отдачам для экономики и общества в целом. Инвестиции в человеческий капитал крайне необходимы для создания технически прогрессивной, производительной рабочей силы, которая может адаптироваться в быстро изменяющихся условиях внешней среды. Успешными экономиками будущего будут те, которые инвестируют в образование, навыки и способности населения. Экономические инвестиции в образование являются необходимым условием диктуемые условиями рыночной экономики [38].

Существует множество доказательств, связывающих образование и экономический рост, к примеру, обзор международных исследований в макро- и микроэкономике свидетельствует о том, что существует тесная связь между образованием, доходом и производительностью. При этом, отмечается большая отдача при инвестициях на более раннем этапе обучения. Тем самым исследования подтверждают важное значение инвестиций в развитие образования.

Помимо экономических выгод образование создает другие социальные выгоды, способствует формированию социального капитала - общества с большой долей гражданского участия, высокой социальной сплоченностью и интеграцией. Образование играет важную роль в формировании социальных, эмоциональных, и других жизненно необходимых навыков. В этом заключаются убедительные аргументы в пользу дальнейшего развития всего спектра образовательных услуг. Поэтому Казахстану необходима кардинальная модернизация образования, значительное и устойчивое увеличение инвестиций в образование, улучшение его качества.

Развитие образования должно стать платформой, на которую будет опираться будущее экономическое, политическое и социально-культурное процветание страны. Организационной основой реализации государственной политики Республики Казахстан в сфере образования является Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы, обеспечивающая продолжение модернизации казахстанского образования.

Для решения рассмотренных основных проблем системы технического и профессионального образования, сдерживающие его эффективное развитие, главная роль отводится государственному управлению системой ТиПО.

Повысить качество подготовки кадров и соответствовать требованиям времени, экономики предполагает необходимость выбора наиболее действенных методов руководства системой технического и профессионального образования. Это задание является сложным для разработчиков политики в области профессионального образования и подготовки кадров. Руководством определяется как набор процессов, механизмов, устанавливающих цели и методы управления их реализацией, а также нормативные правовые акты, при

помощи которых в обществе осуществляется деятельность по предоставлению образовательных услуг в области ТиПО [46, с. 7].

В организации руководства системой технического и профессионального образования Павлодарской области главными принципами являются следующие представленные на рисунке 3.1.

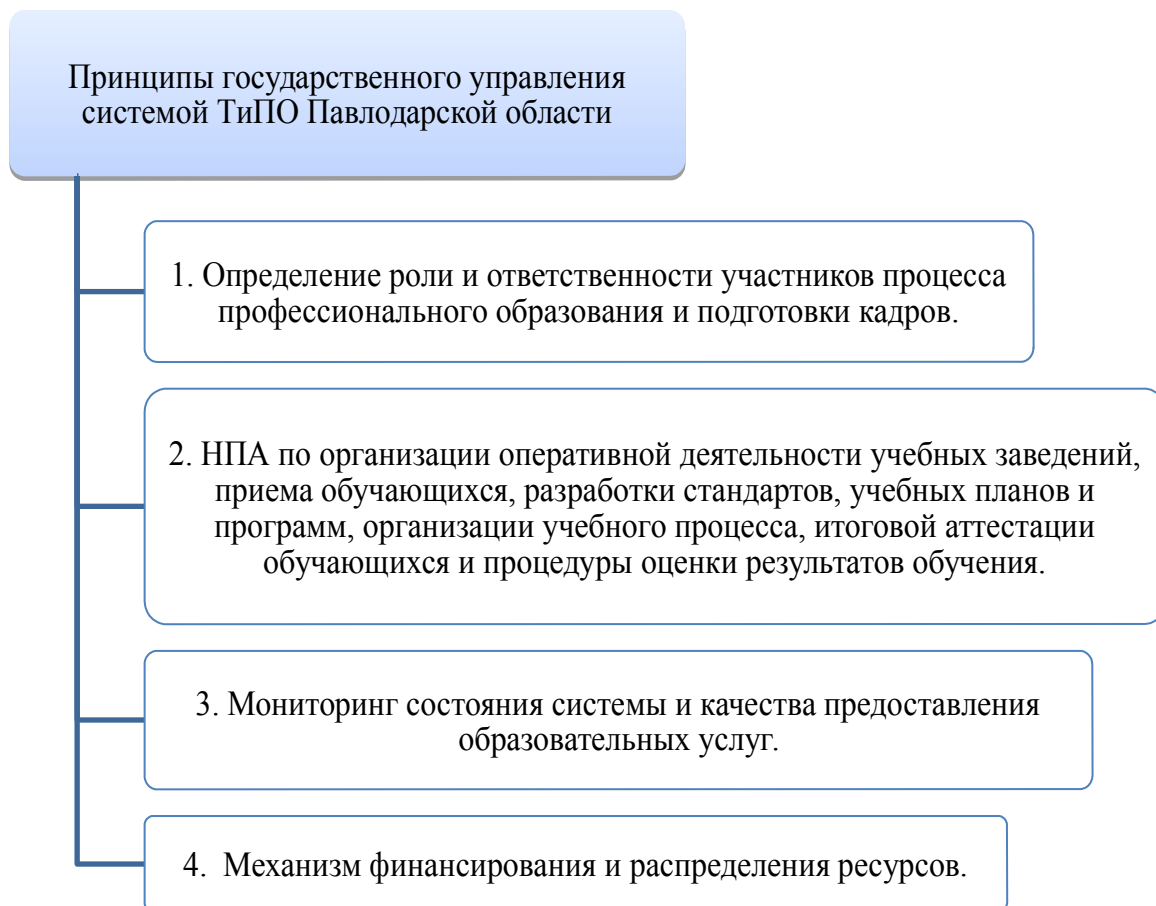


Рисунок 3.1 - Основные принципы государственного управления системой ТиПО

На современном этапе произошли большие изменения в использовании законодательства для руководства профессиональным образованием. Изменился процесс контроля над ресурсами и их использованием, произошел сдвиг в сторону передачи части полномочий местным органам и децентрализации управления учебными заведениями технического и профессионального образования. В Павлодарской области в структуре финансирования обучающихся в организациях ТиПО средства из местного бюджета составили 89,0 процентов.

До последнего времени эти вопросы не ставились перед политиками-управленцами, от кого зависело принятие решения по внедрению новых методов руководства системой технического и профессионального образования и подготовки кадров. Децентрализация функций управления системой профессионального образования и подготовки кадров в Казахстане

осуществлялась только на институциональной (законодательной) основе без предложения какой-либо модели управления [47, с. 26].

При существенной децентрализации функции управления системой ТиПО, сама структура системы управления осталась неизменной. О необходимости управлять процессом «просто забыли», то есть функции управления, переданные на более низкий уровень исполнительной власти, фактически некому было выполнять и внедрять их в жизнь. Менеджмент остался прежним, что и является одной из основных причин неэффективности проводимых реформ в системе технического и профессионального образования, как на республиканском, так и на региональном уровне.

На региональном уровне государственное управление системой ТиПО осуществляется «Отделом технического и профессионального образования» в составе Управления образования Павлодарской области. Деятельность отдела осуществляют три сотрудника и функции управления, на уровне исполнительной власти, фактически некому выполнять.

Структура государственного управления системой технического и профессионального образования на национальном и областном уровне представлено на рисунке 3.2.

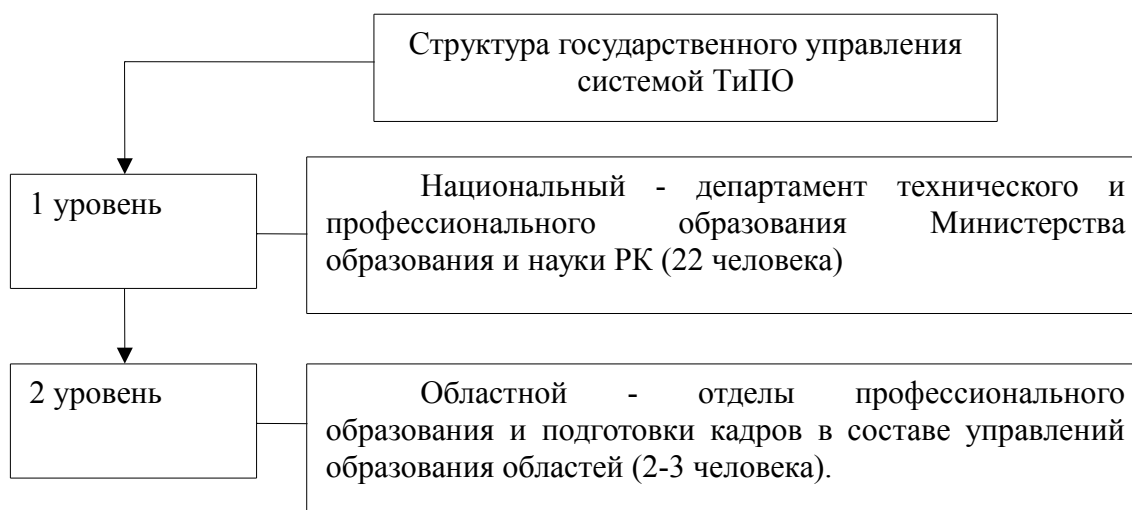


Рисунок 3.2 - Структура государственного управления системой ТиПО

Необходимость совершенствования структуры существующей модели управления системой ТиПО является актуальным требованием времени, рынка труда и общества.

Из международного опыта можно выделить пять базовых элементов, присущих странам с развитой традицией государственного управления техническим и профессиональным образованием, которые добились определенного успеха в обеспечении молодежи качественным образованием. Основные базовые элементы государственного управления системой ТиПО представлено на рисунке 3.3.

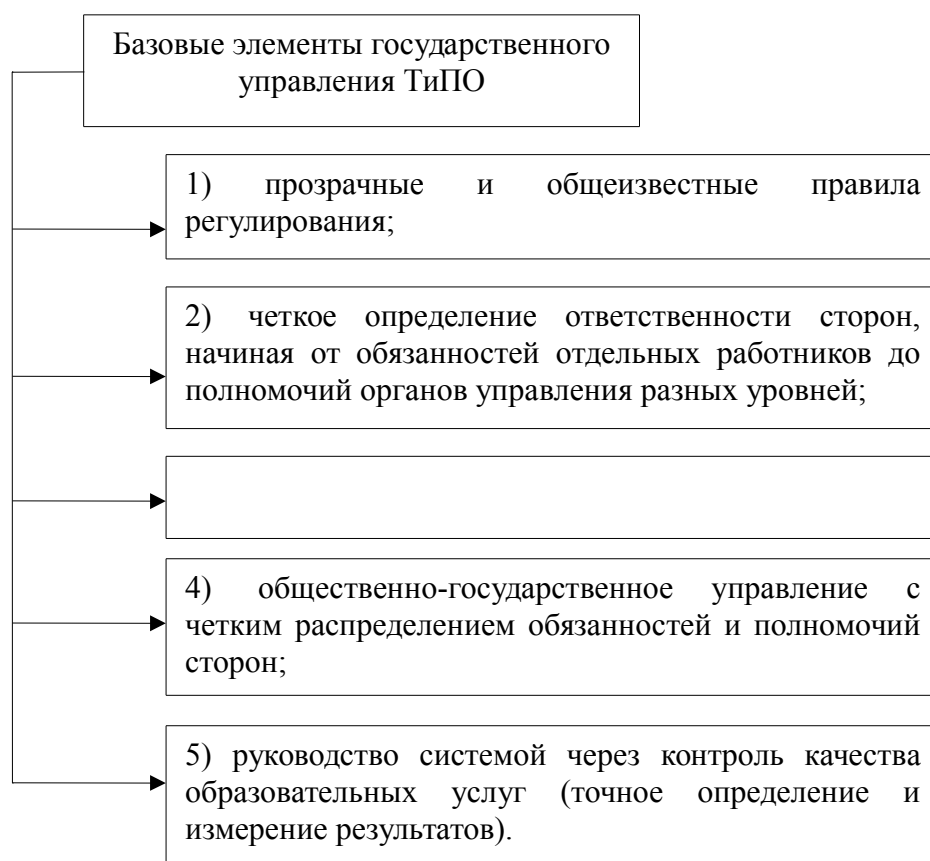


Рисунок 3.3 - Основные базовые элементы государственного управления системой ТиПО

Приведенные базовые элементы, возможно, применить в государственном управлении системы технического и профессионального образования в Казахстане, но при этом необходимо четко разграничить ответственность и полномочия на региональном уровне.

Структура и методика руководства, достигаемые в результате комбинации этих элементов, во многом зависят от социокультурных и экономических характеристик. При этом необходимо учесть, что у технического и профессионального образования есть ряд особенностей, определяющих институциональные элементы управления системой [48].

1) Связь ТиПО с рынком труда и учебными заведениями более высокого уровня, позволяющая выпускникам учебных заведений технического и профессионального образования быть конкурентоспособным на рынке труда в пределах региона. Обеспечение выпускникам «многовекторности выбора» требует повышение роли государства в финансировании, определение стандартов и учебных планов и программ технического и профессионального образования с учетом потребностей рынка.

2) Учебные планы и программы ТиПО разрабатываются на основе профессиональных стандартов, требуют разнообразия методических подходов и наличия специальных учебных лабораторий и оборудования, специалистов-

преподавателей по специальным дисциплинам, мастеров производственного обучения по отработке умений и навыков профессиональной деятельности.

На этапе, когда необходимо расширять доступность технического и профессионального образования для всех граждан, осуществление центром функций разработчика политики и администратора должна стать основной управленческой парадигмой. Тем самым централизованная политика является основным инструментом определения и содействия цели расширения доступа. Когда центр внимания перемещается с количественного охвата на проблемы обеспечения качества и соответствия требованиям рынка труда и общества, все больше внимания должно уделяться эффективности организации процесса подготовки кадров в учебных заведениях технического и профессионального образования [49, с. 53].

В современных условиях актуальным является вопрос, какие проблемы и решения должны приниматься на уровне учебных заведений, а какие на региональном или национальном уровне. Однозначного ответа на вопрос о роли государства в обеспечении техническим и профессиональным образованием нет. Способность центрального и местных органов власти решать проблемы обеспечения доступности, качества подготовки и эффективности деятельности системы в основном зависят от их институционального и управленческого потенциалов.

В настоящее время роль государства в образовании изменилась, прежняя модель руководства, основанная на правилах, поддерживаемых централизованной нормативной структурой, уступает место новым формам регулирования на основе общепризнанных целей и результатов образовательной деятельности, отслеживание которых осуществляется национальной системой мониторинга.

Это в свою очередь означает, что бюрократический аппарат, обеспечивающий обслуживание учебных заведений технического и профессионального образования, сменяется новыми общественно-государственными и различными учреждениями, которые на различных уровнях занимаются мониторингом эффективности системы, внешнего контроля качества, развития персонала и другими вопросами. И оно постоянно дополняется услугами многообразной сети поставщиков услуг по вопросам учебно-методического и консультационного обеспечения, как самих учебных заведений, так и организаторов системы профессиональной подготовки.

При реформировании системы технического и профессионального образования государственное управление выступает в роли важного политика, экономиста и регулятора развития человеческих ресурсов.

При этом сущность функций органа управления на национальном уровне меняется: вместо выполнения основной работы по координации работы системы профессионального образования и подготовки кадров оно должно заниматься созданием законодательных, нормативных и правовых условий, обеспечением доступности и координации профессионального образования для тех, кем должна выполняться эта работа [50, с. 32].

Функции, выполняемые на национальном уровне делегированы на региональный уровень, то есть основная цель в функционировании Отдела ТиПО заключается в координации работы системы профессионального образования и подготовки кадров.

Такая передача функции управления и полномочий соответствовало бы международным принципам децентрализации менеджмента системой развития человеческих ресурсов. Превращение центрального органа управления образованием из главного поставщика услуг в области технического и профессионального образования в косвенного менеджера других субъектов, действующего при помощи нечеткой системы регламентов иногда противоречащий друг другу (имеет место в Казахстане), привело к диверсификации состава тех, кто обеспечивает поставку образовательных услуг.

Поэтому все это привело к возникновению «нечетких границ», к которым центральные и местные органы управления, а также частный сектор образования должны приспособиться, чтобы обеспечить всем возможность получения качественного технического и профессионального образования. Общеизвестно, что передача части функций местным органам власти способствовала общему движению к децентрализации во всех отраслях, в том числе в сфере предоставления образовательных услуг.

Однако при рассмотрении опыта разных стран выясняется, что тенденции к децентрализации затрагивают не все аспекты технического и профессионального образования. Например, в США и Великобритании роль центрального правительства в некоторых очень важных направлениях образовательной политики стала наиболее активнее. В США установление стандартов образования можно считать способом управления из центра, так как стандарты определяют, к каким общенациональным результатам нужно стремиться.

В Великобритании правительство играет самую непосредственную роль в управлении образованием, устанавливая нормы для учебных планов и программ, путем разработки единой учебной программы (сделано в последние годы) и укрепляя систему централизованной инспекции контроля качества образовательных услуг. Такая практика существует в Республике Корея, Китай и в ряде стран Европейского Союза: Германия, Нидерланды, Франция, Финляндия и др. [51].

Основная цель реформирования управления системой технического и профессионального образования заключается в создании на основе лучшего международного опыта законодательных, нормативных и правовых условий по организации подготовки квалифицированных кадров, соответствующих потребностям рынка труда, и обучаемых с учетом состояния экономики страны институциональных основ и механизмов реализации целей и задач управления.

Результатом реформирования должна явиться эффективная гибкая система государственно-общественного управления профессионального образования, обеспечивающая динамичное развитие и высокое качество запросов общества, государства, личности.

В Государственной программе развития ТиПО предусмотрен подход к управлению системой технического и профессионального образования, основанный на сотрудничестве, представленный на рисунке 3.4.

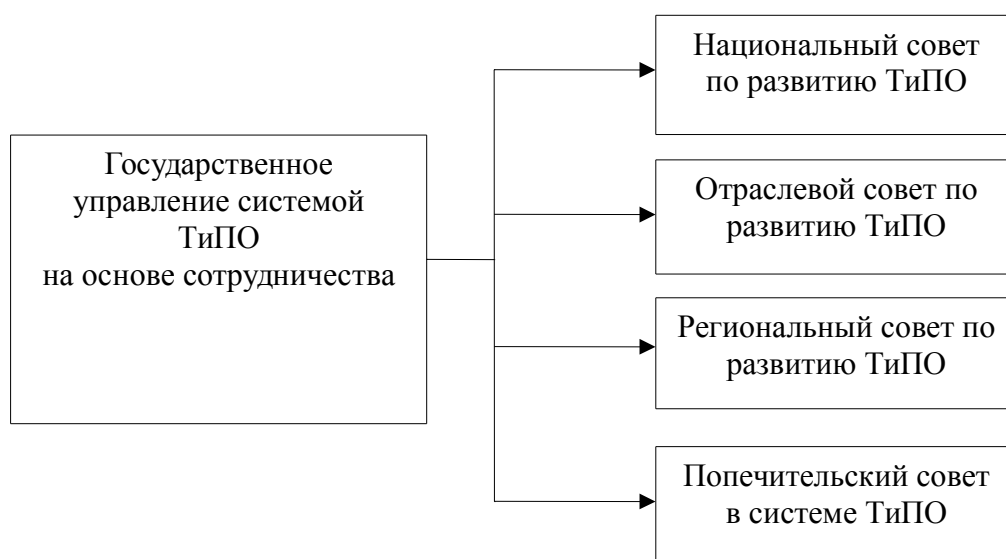


Рисунок 3.4 - Государственное управление в системе ТиПО

1) Национальный совет по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров с участием представителей государственных органов, республиканских объединений работодателей и работников.

Цель создания содействие реализации государственной политики в области развития человеческих ресурсов и координации работы по социальному партнерству на республиканском уровне.

2) Отраслевой совет по развитию ТиПО и подготовке кадров с участием представителей отраслевых министерств, объединений работодателей и работников отрасли.

Цель создания обеспечение развития социального партнерства по вопросам подготовки кадров в отраслях экономики (определение отраслевой потребности в кадрах, участие в формировании государственного заказа на подготовку кадров, содействие организации производственной практики и трудоустройству выпускников учебных заведений ТиПО, участие в разработке национальной квалификационной системы).

3) Региональный совет с участием представителей акиматов, крупных предприятий и объединений работодателей для координации работы.

Цель создания координация работы по обеспечению квалифицированными кадрами региональных рынков труда (определение региональной потребности в кадрах, участие в формировании государственного заказа на подготовку кадров технического и обслуживающего труда, содействие организации производственной практики и трудоустройству выпускников учебных заведений технического и профессионального образования региона).

4) Попечительский совет в учебных заведениях с участием представителей социальных партнеров, ассоциаций работодателей, общественных организаций.

Цель создания содействие в прохождении практики и трудоустройстве выпускников, укреплении материально-технической базы организаций образования [51].

В Павлодарской области в системе технического и профессионального образования эффективное государственное управление возможно посредством регионального совета по развитию ТиПО и созданием попечительского совета.

Вместе с тем подготовку квалифицированных кадров для предприятий региона необходимо осуществлять на основе прогнозирования потребностей рынка. Прогнозирование потребностей рынка труда в этих условиях рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированной на спрос.

Для проведения реформ в системе ТиПО на региональном уровне роль государства заключается в следующем:

- установление социально обоснованных и реально достижимых к определенному сроку целей;
- разработку перечня необходимых действий по всем видам и направлениям деятельности системы ТиПО и взаимодействующих с ней внешних организаций и структур региона;
- определение необходимых средств - финансовых, кадровых, материально-технических, информационных и др.;
- определение ответственных исполнителей на уровне управленческих, образовательных, финансовых и других структур, организаций, учреждений, работников.

Разработка и реализация инновационной модели управления образованием области требует создания мониторинговой системы отслеживания качества образовательной деятельности на уровне территорий, образовательных учреждений, отдельных педагогов. Только на основе анализа выявленных тенденций в состоянии образования на уровне региона возможны обоснованные управленческие инновации.

Отмеченные блоки инновационной системы управления региональной системой образования необходимо дополнить таким элементом как маркетинг в ТиПО области. Образовательный маркетинг предполагает выявление, анализ и использование при принятии управленческих решений механизмов соотношения спроса и предложения на образовательные услуги в пространстве региона. В Павлодарской области именно из-за отсутствия маркетинга в системе ТиПО более чем в два раза преобладает количество выпускников колледжей над заявленной потребностью предприятиями региона.

Инновационный подход к управлению региональной системой ТиПО, ориентированный на обеспечение качественных результатов, должен включать в себя систему отслеживания как спроса на техническое и профессиональное

образование, так и возможности образовательных территориальных и учреждений систем, обуславливающие реальные предложения в сфере образовательных услуг.

Анализ проявляющихся и перспективных тенденций может заложить основу корректирующих мероприятий краткосрочного, среднесрочного и пролонгированного действия, обеспечивающих необходимый баланс со стороны предложений в системе ТиПО. Значимость современного образования требует радикальной перестройки существующей системы технического и профессионального образования, которая уже не отвечает современным требованиям и не может обеспечить своевременной подготовки людей к будущему, которое стремительно приближается и ставит перед человечеством все новые и новые глобальные проблемы.

Таким образом, государственное управление системой технического и профессионального образования на уровне области заключается в следующем:

1) взаимосвязь с центральным органом управления национальной системой образования, Государственной программой образования, республиканским бюджетом;

2) методы сбалансированности спроса и предложения на рынках образовательных услуг и труда;

3) маркетинговых исследований на этих двух рынках;

4) системы оценки качества образовательных услуг ТиПО;

5) процессы формирования финансовых ресурсов из всех источников инвестирования;

6) взаимосвязь с экономическим блоком задач развития региона, включающей основные программы развития экономики области;

7) оценки экономической эффективности развития ТиПО, являющиеся индикаторами взаимного соответствия задач экономического развития и развития образовательного фактора в области.

На региональном уровне необходимо создать информационно-аналитический центр планирования трудовых ресурсов при Департаменте координации социальных программ и занятости населения с участием органов статистики и специалистов в области системы управления трудовыми ресурсами.

Основной задачей таких служб должно стать составление прогноза потребности в кадрах для:

- осуществления мониторинга и прогнозирования рынка труда, оценки потребностей работодателей в подготовке кадров;

- информирования населения о прогнозируемой потребности в кадрах технического и обслуживающего труда в разрезе профессий (специальностей) в целях формирования сознательного отношения к выбору профессии, профилю и уровню получаемого образования;

- анализа соответствия качества подготовки кадров требованиям рынка труда;

- организации общественной экспертизы образовательных программ ТиПО специалистами предприятий и организаций;
- заключения договоров с предприятиями на оказание услуг по подбору, обучению и оценке требуемых кадров;
- проведение ярмарок вакансий рабочих мест;
- формирования и размещения государственного регионального заказа на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров среди образовательных учреждений на конкурсной основе.

Особое значение для оптимизации подготовки кадров в организациях ТиПО региона, обоснования и разработки соответствующих мероприятий приобретают маркетинговые исследования и мониторинг рынка труда специалистов.

Таким образом, в результате реализации комплексных мероприятий в системы ТиПО на основе сотрудничества посредством создания советов на всех уровнях государственного управления, а также мероприятий на региональном уровне в перспективе обеспечит единство стратегии, политики, тактики, правил и процедур управления системой профессионального образования и подготовки квалифицированных кадров для индустриально-инновационного развития Павлодарской области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

Техническое и профессиональное образование, призвано обеспечить экономику страны профессиональными техническими кадрами с целью дальнейшего перехода к высокоэффективной инновационной модели. В настоящее время проводится масштабная работа по модернизации профессионально-технического образования с учетом кадровых потребностей. Тем самым техническое и профессиональное образование является одной из важных ступеней подготовки квалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда по основным направлениям профессиональной деятельности и для дальнейшего повышения уровня образования и квалификации.

Организации технического и профессионального образования Павлодарской области являются составной частью уровня среднего образования и направлены на подготовку квалифицированных специалистов технического и обслуживающего труда по основным направлениям профессиональной деятельности.

На сегодняшний день в регионе подготовку квалифицированных кадров осуществляют 50 колледжей. 34 учебных заведения ТиПО находятся в государственной собственности, а в частной собственности находится 16 учебных заведения. В колледжах Павлодарской области осуществляется подготовка кадров по 89 специальностям. В учебных заведениях технического и профессионального образования обеспечение качества знаний учащихся осуществляют 2183 инженерно-педагогических работника, в том числе 300 мастеров производственного обучения.

В 2013-2014 году контингент обучающихся составил 25,9 тысяч человек, из них в государственных учебных заведениях обучаются 15,8 тысяч человек, в частных - 10,1 тысяч человек. На бюджетной основе обучаются 13,1 тысяч человек или 50,5 процента от общей численности обучающихся. Основную долю обучающихся на бюджетной основе составили средства местного бюджета 89,0 процента. Объемы финансирования на одного обучающегося на бюджетной основе увеличивается в динамике и в 2013-2014 учебном году в сравнении с 2011-2012 годом возросло на 28,0 процента.

Самое наибольшее количество выпускников учебных заведений ТиПО области было в 2012 году и составило 9129 человек и самое наименьшее в 2014 году - 8018 человек или на 1111 человек (12 процентов) меньше по сравнению с 2012 годом.

Одним из немаловажных составляющих в государственном управлении организаций ТиПО является финансирование, направленное на капитальный ремонт и укрепление материально-технической базы. В 2014 году объемы финансирования сократились в сравнении с 2012 годом на 136,5 млн. тенге или

на 24,0 процента, а в сравнении с 2013 годом произошло значительно уменьшение и составило 206,5 млн. тенге или 33,0 процента. Сокращение объемов финансирования в перспективе может негативно отразиться на эффективном функционировании организаций системы ТиПО в целом по Павлодарской области.

В учебных заведениях ТиПО активно организовано внедрение дуальной системы обучения во всех колледжах по 76 специальностям на базе 1400 предприятий. В результате данной работы заключено более 2,0 тысяч меморандумов и договоров между учебными заведениями и предприятиями. Более 200 преподавателей и мастеров производственного обучения прошли стажировку на базе предприятий, предприятиями предоставлено 11,2 тысяч рабочих мест для прохождения практики.

В настоящее время активизировалась работа по привлечению предприятий области в выделении грантов (финансирования) на обучение по востребованным на производстве специальностям и именных стипендий лучшим, обучающимся системы ТиПО.

Из анализа современного состояния технического и профессионального образования Павлодарской области можно сделать вывод, что в настоящее время наблюдается тенденция некоторого сокращения, как контингента учащихся, так и количества государственных заказов, но при этом увеличивается объем финансирования на одного обучающегося ТиПО. Соответственно количество выпускников учебных заведений ТиПО области уменьшается. В целом в организациях технического и профессионального образования наблюдается положительная тенденция по всем основным показателям деятельности.

В части модернизации системы ТиПО в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, интеграция в мировое образовательное пространство в настоящее время в городе Экибастузе ведется строительство межрегионального профессионального центра по подготовке кадров для топливно-энергетической отрасли вместимостью 700 мест. Учебное заведение на договорной основе будет закреплено за базовыми предприятиями для прохождения производственной практики, стажировки.

На основании Национальной и отраслевых квалификационных рамок будет упорядочена структура подготовки кадров. Подготовка специалистов будет осуществляться в соответствии с прогнозными потребностями рынка труда. Профессиональное и техническое образование должно быть основано на профессиональных стандартах и жестко взаимосвязано с потребностями современной экономики. Качество образования должно отвечать самым высоким требованиям диктуемые условиями рыночной экономики.

Создан АО «Холдинг Касипкор» для развития сети колледжей мирового класса в партнерстве с бизнес-сообществом и ведущими мировыми учебными заведениями Сингапура, Германии и Нидерландов. Заключены меморандумы, соглашения между Министерством Образования и Науки Республики Казахстан и крупными компаниями, государственными органами. Долгосрочная стратегия

«Касіпкор» состоит в трансформации от имитации среды в учебных заведениях к дуальной системе обучению на предприятиях. На начальном этапе учебный процесс в колледжах Холдинга «Касіпкор» будет построен по схеме: 80 процентов в колледже и 20 процентов на производстве.

Проведение реформ в системе технического и профессионального образования будет реализовываться в рамках Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. В целом, реализация Программы позволит добиться улучшения показателей международных рейтингов, обеспечения привлекательности казахстанской системы образования, устойчивого роста экономики страны, повышения конкурентоспособности человеческого капитала в мировом пространстве.

Для эффективного проведения реформ необходимо решение основных проблем системы технического и профессионального образования Павлодарской области: дисбаланс выпуска системы ТиПО и потребности в кадрах; низкая эффективность системы дуального образования; нехватка мест в общежитиях; человеческие ресурсы. Решение данных проблем позволит в перспективе модернизировать систему ТиПО, что положительно скажется на подготовке квалифицированных специалистов для реального сектора экономики региона в условиях рыночных отношений.

Основная цель реформирования управления системой технического и профессионального образования заключается в создании на основе лучшего международного опыта законодательных, нормативных и правовых условий по организации подготовки квалифицированных кадров, соответствующих потребностям рынка труда, и обучаемых с учетом состояния экономики страны институциональных основ и механизмов реализации целей и задач управления. Результатом реформирования должна явиться эффективная гибкая система государственно-общественного управления технического и профессионального образования, обеспечивающая динамичное развитие и высокое качество запросов общества, государства, личности.

Таким образом, в результате реализации комплексных мероприятий в учебных заведениях системы технического и профессионального образования на основе сотрудничества посредством создания советов на всех уровнях государственного управления, а также сопутствующих мероприятий в перспективе обеспечит единство стратегии, политики, тактики, правил и процедур управления системой профессионального образования и подготовки квалифицированных кадров для индустриально-инновационного развития Казахстана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Журавлев В.И. Основы педагогической конфликтологии: Учебник / В.И.Журавлев. – М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – с. 184.
2. Осовский Е.Г. Развитие теории профессионально-технического образования в СССР. – М.: Высшая школа, 1980. – с.112.

3. Васильев Ю.С., Глухов В.В., Федоров М.П. Экономика и организация управления вузом. Учебник. 2-е изд., испр. и доп. / Под ред. В.В. Глухова. СПб.: Изд-во «Лань», 2001.- с. 544.
4. Владимирский С. А., Устинов П. И. Системность и общество/ В.Г.Афанасьев. – М.: Политиздат, 1980. – с. 368.
5. Веселов А.Н. Среднее профессионально-техническое образование в дореволюционной России/ А.Н.Веселов. – М., 1999. – с.103.
6. Смирнова С.Т. Подготовка квалифицированных рабочих в системе профессионально-технического образования в 1946 - 1959 гг. (На материалах Владимирской, Ивановской, Костромской и Ярославской областей). Дисс. канд. ист. наук. Иваново, 1991. – с.226.
7. Балдин С.С., Моисеенко В.В. История профессионально-технического образования в Приморье: Вторая половина ХТХ - XX вв. Владивосток, 2001. 274 е.; Леднёв В.П. Профтехобразование Урала в 1940 - 1980 гг. И Образование и наука. Екатеринбург, 2003. №4 (22). - с 72-85.
8. Карманов П.К. Подготовка квалифицированных рабочих в профессионально-технических училищах Восточной Сибири (1940 - 2000 гг.). Красноярск, 2002. – с.280.
9. Вессель Н. Х. Очерки об общем образовании и системе народного образования в России /Сост. В.Я. Струминский. – М., 1999. – с. 320.
- 10 Вессель Н.Х. Профессиональное образование/ Н.Х. Вессель. - М.,1990.- с. 22.
11. Ибрагимов Г. И. Концентрированное обучение в системе профессионального образования // Среднее профессиональное образование: проблемы, поиски, решения. – М.: «НВ Магистр», 2003. – с. 228.
12. Абдулмуталинова Т. А. Соотношение общего и специального образования в профессионально-технических учебных заведениях России конца XIX - начала XX века: дисс. канд. пед. Наук. – М., 2001. – с.162.
13. Осовский Е. Г. Методологические проблемы исследования истории профессионального образования России // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской Академии образования. - Екатеринбург, 2002, №1(13).- с.11-18.
14. Михащенко А.Л. История начального и среднего профессионального образования в России: Учебное пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2002.- с.157.
15. Леднёв В.П. Профтехобразование Урала. // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. Екатеринбург. 2003. - № 4 (22). - С.72-85.
16. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация - главный вектор развития Казахстана». Индустриальная Караганда, 28 января 2012 года.
17. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III.

18. Государственная программа развития образования РК на 2011-2020 годы. Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118.
19. Концепция развития образования РК до 2015 года, Астана 2004г.
20. Материалы круглого стола: «Государственная программа развития образования в Республике Казахстан до 2010 года» // Проблемы высшей школы. Алматы, 2004. 10 ноября.
21. Ешметова Г. История развития профессионального образования в Республике Казахстан. г. Алматы, 2011.
22. Долженко О.В. Сорбонская и Болонская декларации: Информация к размышлению // Вестник высшей школы. 2000. № 6. – с. 18-24.
23. Байденко В.И. Болонский процесс: Курс лекций. М., 2004. – с. 156.
24. Кремень В.Г. Болонский процесс: сближение, а не унификация // Зеркало недели. № 48(473). – с. 16-24.
25. Попова М.В., Сапожников А.В., Сапожников В.И. «Информационные, коммуникационные технологии». Учебник - М.: РПА «АПР», 2009. – с. 142.
26. Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 августа 2009 года № 1211 создан Национальный совет по развитию технического и профессионального образования и подготовке кадров при Правительстве Республики Казахстан.
27. О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение // Труд в Казахстане.- 2006.- N 2.- с. 37.
28. Тайжанова Ж.А. Конкурентоспособная экономика - конкурентоспособные кадры // ҚазҰУ хабаршысы. Экономика сериясы Вестн. КазНУ. Сер. экономическая.- 2007.- № 6.- с. 13-16.
29. Государственная программа форсированного индустриально-инновационного развития РК на 2010-2014 годы.
30. Мурзалинова А.Ж. Стратегия развития казахстанского образования : обзор материалов республиканской научно-практической конференции // Білім беру жүйесіндегі этнопедагогика. Этнопедагогика в системе образования.- 2009.- № 1.- с. 30-32.
31. Мельникова Л.И. Начальное профессиональное образование в Германии: историко-структурный анализ: Монография. - Барнаул: Изд-во Алт. Ун-та, 1999. – с. 239.
32. Бондаренко Е.Н. Профессиональное педагогическое образование в зарубежных странах на современном этапе. Монография. 2008. – с. 224.
33. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2008. – с. 432.
34. Подласый И.П. Педагогика: учебник. – М.: Юрайт-Издат, 2009. – с.540.
35. Сластенин В.А., Исаев И.Ф. Педагогика: учебник для студ. высш. учеб. завед. – 8-е изд., стер. – М.: – Академия, 2008. – с. 576.
36. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2008. – с. 304.

37. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Психология и педагогика для технич. вузов: учебник. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – с. 512.
38. Официальный интернет-ресурс Управления образования Павлодарской области.
39. Абдуллина А.Ш. Подготовка кадров в условиях перехода к рыночным отношениям.- / Рынок и высшее образование: Междунар. науч.-практ. конф. Тезисы докл. (9-12 июня 1993 г.).- Алматы, 1993.- с.111-114.
40. Абдыманапов С.А. Подготовка кадров отраслей экономики как фактор модернизации технического и профессионального образования // Қаржы Академиясының хабаршысы. Вестник финансовой Академии.- 2011. - № 2. - с. 4-10.
41. Ханов Т.А. Качественное образование как условие формирования конкурентоспособной личности // Вестник КЭУ. 2011. - № 2. - с.7-10.
42. Кыдырова Ж. Организационно-экономические проблемы подготовки специалистов в современных условиях // Саясат.- 2002.- N 5.- с.С.76-78.
43. Омирзак А. Проблемы подготовки кадров высшей квалификации новой формации // Вестник ун-та «Кайнар».- 2010. - № 1/2. - с.79-82.
44. Жолдасбеков А. Некоторые вопросы системы профессионального образования и повышения квалификации кадров // Высшая школа Казахстана.- 2011. - № 3. - с. 75-78.
45. Адилов Ж. О концептуальном подходе к подготовке высококвалифицированных кадров для нового индустриально-инновационного Казахстана // Вестник дипломатии.- 2009.- № 3.- с. 236-238.
46. Бисембаева А. Скрытые резервы профтехобразования // Деловой Казахстан.- 2011. - 23 сентября (№ 36). - с. 7-8.
47. Абылгазина А.Е. Инновации в современном образовательном процессе: зарубежный опыт// Вестник КазНТУ им. Сатпаева. - 2012.- №1. - с. 23-28.
48. Жумагулов Б.Т. Образование и наука – на переднем крае модернизации страны. Интервью министра образования и науки «Казахстанской правде». Астана, Вадим Макаров от 29 февраля 2012 г.
49. Мустафина Ф.З. Содержание профессиональной подготовки педагогов. Журнал «Аккредитация в образовании». 05.10.2009 г. – с. 53.
50. Соколова Л.Б. Баланс между рынком труда и системой образования. Журнал «Аккредитация в образовании» 11.06. 2009 г. – с. 32.
51. Государственная программа развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008-2012 годы.
52. Проект «Модернизация технического и профессионального образования». Требования к разработке планов институционального развития учебных заведений ТипО. Астана 2012г.