

## ПРОТОКОЛ

обсуждения экспертного доклада на тему:

### «Национальная система квалификаций РК: состояние, проблемы, решения, возможности»

г. Нур-Султан

15:00 – 16:20 ч., дистанционно

5 мая 2020 г.

#### Присутствовали:

1. Айдарханова С.А., директор ТОО «Оркен Медиа»;
2. Алимбаев С.Т., зам. директора департамента экономики и тарифообразования НПП РК, к.т.н.;
3. Алирахим С., директор ТОО «ASSET HR»;
4. Байжумова А.З., руководитель компания «Umbrella Training & Consulting»;
5. Байпакбаева Ж.Ж., исп. директор ОЮЛ "Евразийская медицинская ассоциация";
6. Ержигитова Ш.Д., советник генерального директора АО «КазТрансОйл», к.э.н.;
7. Исабеков М.У., директор Корпоративного фонда "KAZLOGISTICS", к.т.н.;
8. Мамбеталина А.С., доцент ЕНУ им. Л. Гумилева, к. пс. н.;
9. Махамбетов С.А., председатель Ассоциация субъектов жилищной сферы «Шанырак»;
10. Нурмаганбетов Д.Ш., исполн. дирекция Международного фонда спасения Арала в РК, к.т.н.;
11. Рахимова Г.М., президент Казахстанской ассоциации охраны труда и промбезопасности»;
12. Увалеев Ж.Е., исполнительный директор Казахстанской Ассоциации ИТ-компаний;
13. Шайкенова Р.Р., директор Казахстанской туристской ассоциации;
14. Шарапова Л.В., директор учебного центра ТОО «Богатырь Көмір»;
15. Шотан С.И., руководитель сектора по учебной работе Таразского госуд. университета, к.т.н.

#### Тема доклада, эксперт:

1. Национальная система квалификаций РК: состояние, проблемы, решения, возможности.  
*Ержигитова Ш.Д., советник генерального директора АО «КазТрансОйл», руководитель проекта «Компетентностный подход в управлении персоналом АО «КазТрансОйл».*  
Со слайдами доклада можно ознакомиться [здесь](#).

#### Значимые части в содержании доклада:

Экспертные материалы и предложения подготовлены на основе проведенного аналитического обзора НСК РК (2012 - 2019) и практического опыта работы разработки профстандартов в нефтегазовой отрасли (2009 - 2014). Аналитический обзор проведенных работ по НСК в РК свидетельствует, что ни целевые задачи, ни ожидаемые результаты данного документа не были достигнуты ни к установленному сроку 2015 года, ни на текущий момент. Предлагаемый формат МТиСЗ РК основных элементов НСК не решает существующие проблемы как в бизнесе, так и в экономике в целом, а по оценке международных экспертов: НСК РК находится все еще на ранней стадии развития. Текущая ситуация требует кардинальных изменений с целью тщательного анализа проделанной работы МТиСЗ РК в данной области и выработки концептуально новых подходов при необходимости. Вместе с тем, в Казахстане над развитием системы квалификаций активно работали в НК АО «КазМунайГаз» с 2009 по 2014 гг. на основе собственной авторской методике. Данная методика, которая получила высокую оценку международных экспертов ЕС, Getenergy, PWC, Экопси консалтинг, а также международных нефтяных компаний: Karachaganak Petroleum Operating b.v., ЛукОйл, и Профсоюза работников нефтегазовой отрасли. В 2019-2020 гг. данная методика усовершенствована и основана на компетентностном подходе, который предусматривает формирование требований к знаниям, умениям и навыкам персонала, позволяющие качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках соответствующей профессиональной деятельности. Данная методика в настоящее время апробируется в рамках проекта АО «КазТрансОйл».

#### Предложения эксперта:

- Создать ответственный рабочий орган по внедрению и развитию НСК – Национальное Агентство по развитию квалификаций, который бы координировал и обеспечивал реализацию процесса развития НСК.
- Провести тщательный анализ проделанной работы МТиСЗ РК по созданию НСК и методологические подходы по разработке основных элементов НСК: НРК, ОРК, ПС.
- Рассмотреть другие имеющиеся отечественные методические подходы на предмет определения концептуальных позиции по внедрению и формированию элементов НСК.
- Разработать Концепцию внедрения и развития НСК, где бы были четко прописаны цели и задачи формирования НСК, определены роли участников формирования НСК и схемы их взаимодействия.

- Разработать Дорожную Карту внедрения и формирования НСК с указанием сроков и ответственных за реализацию.
- Разработать нормативно-правовую и методологическую базу внедрения и формирования НСК.
- Создать Отраслевые советы - органы по развитию НСК.
- Создать информационную инфраструктуру, сеть консультационных служб и служб по профориентации с целью разъяснения и информирования населения о целях и возможностях НСК.
- Определить источники кадрового обеспечения, участвующих в процессе внедрения и формирования НСК, а также их мотивационную составляющую.
- Обеспечить контроль качества. Необходимо проводить регулярный мониторинг процесса развития НСК, который бы могли взять на себя рекомендованные к созданию отраслевые советы по развитию НСК и единый координирующий орган - Национальное Агентство развития квалификаций. Организация регулярных обсуждений по планируемым и реализуемым мероприятиям с участием всех заинтересованных сторон обеспечит обратную связь по проблемным и успешным моментам развития НСК.

#### **Значимые мнения при обсуждении:**

- НРК должен выступать действенным инструментом в классификации профессиональной деятельности, с целью определения квалификационного уровня. Разработанная НРК РК вряд ли применима на практике, т.к. некорректно сформированы - дескрипторы, понятие личностные и профессиональные компетенции, пути достижения (признание только формального образования, а также не конкретизирован опыт работы), содержание уровней 5 и 6 по знаниям, умениям, личностным и профессиональным компетенция имеют полное совпадение, однако пути достижения различны;
- ОРК предназначена для распределения и классификации всех квалификаций (профессий, должности) отрасли, установления взаимосвязи и возможностей в достижении квалификаций разных уровней, переходя из нижнего уровня к высшему. Однако в методических рекомендациях МТиСЗ по разработке ОРК отсутствует раздел: определение уровня квалификации, который бы системно структурировал и определял уровни квалификации в отрасли. При этом, представленные в таблице 1 описания знаний НРК, таблице 2 описания навыков (умений) по уровням не соответствуют НРК;
- в основе предлагаемой авторской методики разработки Профессионального стандарта положено детальное проектирование Карты процессов, т.е. последовательная декомпозиция области профессиональной деятельности до уровня трудовых функций, которые должна выполнить определенная профессия\должность. Это позволит определить, какой уровень квалификации необходим для достижения цели и результата, а также установить вклад каждой профессии и различия между профессиями, участвующие в реализации бизнес-процессов;
- нельзя нивелировать работу по КС и ЕТКС;
- в докладе показана разница в подходах развития НСК на основе наилучшей мировой практики;
- сложность работы в данном направлении связано с преодолением бюрократических барьеров, характерных текущей системе;
- цель должна быть связана с обеспечением качества с приоритетным учетом опыта казахстанских специалистов и локальных особенностей отрасли. В случае привлечения международных консультантов, следует обращать внимание на наличие у них опыта и знания локальных особенностей казахстанской системы квалификации;
- результаты проведенного аудита показали, что бюрократия и низкая квалификация специалистов государственных организаций, участвующих в работе по КС и ЕТКС, часто являются причиной игнорирования признанных мировых стандартов, исключения надлежащего применения КС и ЕТКС на местном уровне;
- наблюдалась практика подтверждения высокого уровня квалификации в результате прохождения сертификации в отраслевых центрах сертификации у недипломированных работников, но имеющих обширный практический опыт после качественной переподготовки. Таким образом, не наличие диплома об образовании (бакалавр, магистр) являлись подтверждением компетенции у сертифицируемых работников, а наличие практических навыков;
- в настоящее время вузы начали разрабатывать образовательные программы (ОП), и планируется подготовка специалистов по таким ОП к осени. Однако, вузам необходимо разрабатывать ОП на основе ПС и ОРК для подготовки выпускников, отвечающих потребностям рынка труда и способных подтвердить свою квалификацию и проходить сертификацию;
- у разработчиков ОП отсутствует понимание роли ПС и ОРК в подготовке образовательных стандартов и это приводит к их формальному использованию на практике только для целей прохождения согласования по финансированию разработки программ. Таким образом, роль ПС и

ОРК в системе НСК сводится к формальному и фрагментарному их применению при подготовке кадров и связано с получением доступа к финансированию, а не с качественным преобразованием системы НСК;

- вузам требуется проведение разъяснительной работы по ПС, так как ПС имеются не во всех отраслях, и наблюдается разработка ОП лицами, у которых компетенции недостаточные или отсутствуют;
- разработчики ПС, размещенных на сайте НПП, представлены в основном преподавателями вузов, которые больше ориентированы на теоретические аспекты знаний, отдалены от практических реалий;
- использование вузами ПС, которые еще не введены в действие, может привести к снижению качества разрабатываемых образовательных программ;
- внедрение и применение ПС в индустрии гостеприимства начали показывать первые практические результаты. В г. Алматы вузы начали применять ПС в качестве основы для образовательных программ. После продолжительного поиска различных платформ, в качестве пилотного был выбран РУМС, где начали применять ПС. Обязательная практика применения ПС основана на том, что в условия прохождения экспертизы учебных планов и программ и в ТиПО и вузах, включено требование о наличии ПС;
- на основе опыта РУМС, в настоящее время МОН начало требовать вовлечение всех учебных заведений в РУМС, где регионы начали принимать участие через УМО;
- модернизация и перевооружение предприятий проводится быстрее, чем разрабатываются и внедряются ПС. Поэтому обращаю внимание на то, что есть система, инструменты и методики применения «живых программ», которые актуализируются в момент приобретения оборудования или изменения технологии. Это возможно если на предприятии функционирует учебное подразделение с хорошим методическим кабинетом. Развивать надо корпоративные системы обучения. Наличие таких подразделений хорошо себя зарекомендовало при внедрении дуального обучения. Мировой опыт демонстрирует применение интеграционных и конструктивных моделей корпоративных систем обучения, методические кабинеты которых осуществляют существенную поддержку организациям ТиПО;
- филиалы и лаборатории кафедр надо открывать на базе предприятий и производителям следует обучать своих работников требуемым предметам на договорной основе.

#### **Рекомендации:**

1. Составить предложения Подкомитета по квалификациям на основе материалов экспертного доклада и рекомендаций на вебинарах ЕФО с участием членов Подкомитета по квалификации, и направить в МТСЗН РК, НПП РК «Атамекен» (*Ержигитова Ш.Д., Исабеков М.У.*).
2. Составить рекомендации по применению профессиональных стандартов на предприятиях.
3. Организовать сбор информации о практике применения профстандартов и отдельные пилотные задачи (в зависимости от отрасли, вида деятельности, размера предприятий) по использованию профстандартов на предприятиях.
4. Комитету по развитию человеческого капитала и социальной политики бизнеса Президиума НПП РК «Атамекен» оказать содействие в представлении в Подкомитет по квалификации информации о практике применения профстандартов в различных отраслях, путем направления соответствующего запроса в образовательные организации и предприятия.
5. Оказание консультационной, экспертной поддержки по отдельным видам деятельности, проектам в становлении системы квалификаций ИТ-отрасли (*Ержигитова Ш.Д., Увалеев Ж.Е.*).
6. Дополнить поле проблем НСК положениями экспертного доклада (*Байнакбаева Ж.Ж.*).
7. Определить компактный, небольшой формат и провести сбор лучших казахстанских практик в области профессиональных квалификаций своих отраслей (*члены подкомитета*).
8. При составлении плана и проведении заседания отраслевого представительства по НСК (экспертная задача № 4, май 2020) использовать варианты применения профстандартов на предприятиях, представленные в докладе (*члены подкомитета*).

Председатель



**М. Исабеков**