

к 20-летию

Колледжа имени Кумаша Нурғалиева

Частный колледж: становление и перспективы

Усть-Каменогорск, 2018



*Нургалиев Марат Кумашевич,
директор учреждения
«Колледж им.Кумаша Нургалиева» ,
collegekn@mail.ru*

ЧАСТНЫЙ КОЛЛЕДЖ: СТАНОВЛЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Вот уже 20 лет я возглавляю колледж имени Кумаша Нургалиева, инвалида Великой Отечественной войны I группы, Народного Учителя СССР.

За это время произошло много событий, мы были участниками различных реформ, но самое главное – учебное заведение состоялось. Его уже закончили более 11 тысяч восточноказахстанцев и представителей других областей Казахстана, а также других стран. Сегодня есть необходимость рассказать о пройденном пути, вспомнить коллег, с которыми вместе работали, спорили, переживали, радовались и шли вперед.

Идея о создании колледжа появилась не сразу. Перед этим, в 1993 году, мы с профессором Алексеенко Николаем Владимировичем и некоторыми другими лицами открыли вуз. К 1998 году Восточный гуманитарный институт, так он назывался, был уже крепким учебным заведением, как говорить, у всех на слуху. А так как мы были инициативными людьми, то всегда искали пути для его расширения. И поэтому, по предварительной договоренности, направили в один солидный московский вуз своего гонца с предложением открыть филиал на базе нашего института. Но то ли наш посланец не справился, или не захотел, с заданием, но идея эта провалилась. Вот тогда-то я и предложил создать колледж. Должен сказать, что это был первый частный колледж в восточном регионе ВКО.

Колледж также был назван Восточный гуманитарным и с институтом составил единый образовательный комплекс. Но этому объединению не суждено было просуществовать долго, всего два года.

Выводы, которые сложились от этой совместной работы, следующие. У каждого вида организации образования своя система организации учебного процесса. В колледже это классно-урочная, в вузе – лекционная (лекционно-аудиторная). Это связано с тем, что мы принимаем на обучение выпускников не только средней, но и основной школы. Также немаловажным является общий уровень их подготовленности. Наша практика показала, что

вузовские работники зачастую не учитывали эту специфику. Работу же в колледже расценивали лишь в качестве дополнительного заработка. Страдала самостоятельность колледжа, не развивалась ее учебно-материальная база. На первый план ставились цели и задачи института.

С 2000 года колледж начал самостоятельную деятельность. Начало было очень сложным. Отсутствовали учебные мастерские, библиотека, имелся лишь один компьютерный кабинет, не хватало мебели. В учебном корпусе, бывшем общежитии ликвидированного Усть-Каменогорского строительного техникума, зимой было холодно, протекала кровля и канализация в подвале, отчего на первом этаже «ароматно» пахло.

Поэтому передо мной и коллегами стояла задача как можно быстрее выветрить из этого здания «общежитский дух». Сегодня трудно представить, каким был колледж в 2000 году. В настоящее время мы располагаем учебными мастерскими по каждой специальности. Ведем подготовку по 12 специальностям и 26 квалификациям. Большинство из них технического, технологического и сервисного направлений. Абсолютно все аудитории оснащены мультимедийными комплексами (компьютер, электронная доска или экран, проектор). За счет реконструкции здания и нового строительства введено в эксплуатацию дополнительно 644 квадратных метров учебных площадей. Имеется 5 компьютерных кабинетов, 169 компьютеров, мини-типография с современным множительным оборудованием. 75 видеокамер постоянно контролируют всю территорию и учебный корпус. Для студентов в течение всего учебного времени организовано горячее питание и первая медицинская помощь. В стадии реконструкции находится учебно-туристическая база в живописном Каиндинском реликтовом сосновом бору.

Наряду с обустройством колледжа в Усть-Каменогорске, параллельно велась большая работа по созданию филиальной сети. Они были открыты в Семее, Риддере, Зырянковске и Шемонаихе. Здесь нашли работу в то очень сложное время более 200 сотрудников различных специальностей. Обучением ежегодно было охвачено в каждом филиале от 200 до 350 студентов.

Я с благодарностью вспоминаю сейчас имена тех людей, с которыми мы вместе создавали эти учебные заведения. В Семее это были Акжалов Бейсембек Токтарбекович, ныне секретарь городского маслихата, Абдикаримов Марат Орынтаевич, ныне первый проректор университета им. Шакарима. В Риддере - Уханов Эдуард Александрович, до этого работавшим заместителем директора СПТУ №14, Галкина Татьяна Васильевна, ранее работавшая заведующей городским отделом образования. К сожалению, они оба покинули этот мир. В Зырянковске – Денисова Галина Владимировна, в последующем являлась секретарем маслихата Зырянковского района, Тощенко Людмила Геннадиевна, ныне работает в вузе Барнаула. В Шемонаихе – Буднецкая Светлана Ивановна, ныне директор своего частного колледжа, Рыжова Вера Ивановна и Серохвостова Галина Викторовна. Учредитель Восточного технического гуманитарного колледжа Иргебаева

Ермек Аскарарна такке работала в нашем колледже методистом заочного отделения.

К сожалению, в связи с изменениями в законодательстве, в 2013 году нам пришлось закрыть филиалы. Я считаю, это было большой ошибкой. Во-первых, только в нашем случае без работы оказалось около 150 человек. Это в то время, когда акиматы на местах бились и бьются за создание каждого дополнительного рабочего места. Во-вторых, в них получили профессию почти 5 тысяч молодых людей. Причем большинство из них не уехали ни в другие города, ни в другие страны, а остались у себя на родине. В-третьих, мы открывали там такие специальности, которых прежде не было. Нет этих специальностей и ныне.

Особенно удручает то, что произошло, когда сегодня вновь заговорили о необходимости приблизить образовательные услуги колледжей к населению. Иницируется создание «мобильных колледжей», как один из инструментов реализации Государственной программы продуктивной занятости и массового предпринимательства.

В то время говорили, не надо филиалов, пусть будет отдельный колледж. Но, что лучше – несколько маломощных учебных заведений или несколько филиалов, имеющих крепкий головной колледж?

Мы в головном колледже всегда были, что называется, «на чеку». Регулярно выезжали на места, оказывали филиалам эффективную организационную и методическую помощь. Потому, что у нас была собрана очень профессиональная команда.

Долгое время учебную работу колледжа возглавляла Людмила Яковлевна Берестова, Почетный работник образования Республики Казахстан. Выпускница педагогического факультета московского кооперативного института Центрсоюза СССР, долгое время была заместителем директора престижного Усть-Каменогорского кооперативного техникума. Методическая работа велась Кулик Татьяной Евгеньевной, работавшая в свое время и методистом областного совета директоров средних специальных учебных заведений, заместителем директора Усть-Каменогорского строительного техникума. Печально, но обоих их уже нет в живых. Но их имена, наряду с другими нашими коллегами, навсегда вписаны в Золотую Книгу Почета колледжа имени Кумаша Нургалиева.

Воспитательная работа была вотчиной Кожевниковой Галины Павловны, природой наделенного качествами настоящего «комсомольского вожака». Она также до прихода к нам имела огромный опыт работы в качестве заместителя начальника управления профтехобразования ВКО. Общими и хозяйственными вопросами занимался Серк Газизович Габдулин, бывший инструктор отдела наук и учебных заведений обкома партии, работник облисполкома.

Не случайно, в те годы я говорил, что у меня нет замов, а есть директоры направлений. Это означало, что они являются самыми подготовленными специалистами из числа всех работников колледжа.

Сегодня, правда, это утверждение наполнилось несколько другим смыслом. Я требую, чтобы мои замы были настоящими профессионалами на своем участке работы, умели не только организовывать всю необходимую работу, но и брать на себя всю ответственность за результаты работы. А это требует от заместителей большой самостоятельности. Я считаю, что без такого подхода к делу в частном образовании не добиться успеха.

Сегодня среди работников ТиПО ВКО заслуженным авторитетом пользуются наши работники. Это Гульмира Мураткызы, заместитель директора по учебной работе, своей профессиональной компетенцией по планированию и организации учебного процесса, работающая в колледже с самого начала его основания. В 2017 году влилась в наш коллектив Бисикенова Роза Кудайбергеновна, заместитель директора по учебно-методической работе, опытный организатор технического и профессионального образования ВКО, ранее работавшая в областном управлении образования и Палате Предпринимателей региона. Именно она инициировала, а Ольга Анатольевна Заграничная, наш преподаватель, разработала типовую учебную программу «Основы предпринимательской деятельности». Сегодня по этой программе работают все колледжи страны.

В настоящее время преподавательский коллектив колледжа состоит, в основном, из опытных кадров. 75,5 процентов из них имеют высшую и первую категорию, академическую степень магистра.

С первых лет работают в колледже наши лучшие преподаватели Деньгина Л.С., Татаева Б.Д., Нечаева Е.С., Литвинова О.Ю., Сагатова Н.А., Бубликова Е.П., Бобровская Р.А.

Окончили наш колледж, а затем вузы, и продолжают работать у нас в качестве ведущих преподавателей Медведева Е.А., Яроцкая Н.В., Райер М.А., Колесникова Е.Г.. Заведующей информационно-издательским отделом стала наша выпускница Дегурко О.С..

Заслуженным авторитетом пользуются в коллективе наши преподаватели Жаркимбаева А.М., Лабодина В.Т., Мейербаева Г.А., Бейсенова Г.О., Красулина М.Б., Ошакбаева Б.К., Якубовская Т.П., Темиров А.М., Шуембекова Н.М..

Особо хочется отметить личную заслугу Кулик Валентины Александровны в открытии ряда технологических специальностей, которые стали визитной карточкой колледжа. Ее имя навсегда внесено в Золотую Книгу Почета колледжа.

Настоящим методическим и информационным центром является библиотека, возглавляемой Генераловой Н.В.

Организовал эффективную работу новой структуры – отдела по профилактике правонарушений и охране (ОППО) Байжуминов Ермек Ержанович, подполковник полиции в отставке.

Огромное значение в функционировании колледжа имеет работа бухгалтерской и административно-хозяйственной служб. Они возглавляются настоящими профессионалами Урунтаевой Г.К. и Нургалиевой Г.И.

Мы всегда уделяли и уделяем большое внимание повышению профессиональных компетенций наших работников. По опыту европейских стран, где преподаватели обязательно должны иметь сертификаты по педагогике и методике преподавания, мы в 2005 году открыли постоянно действующие курсы «Вершины педагогического мастерства». 72 часовая учебная программа была утверждена Восточно-Казахстанским институтом повышения квалификации педагогических работников образования. Эти курсы закончили все инженерно-педагогические работники, не имеющие высшего педагогического образования.

Для повышения квалификации мы активно использовали возможности международного сотрудничества. 9 наших сотрудников прошли стажировки в Норвегии, Турции, России, Белоруссии, двое прошли годичное обучение в Сингапуре и Германии. Еще 8 преподавателей специальных предметов завершили в этом году обучение в магистратуре Омского государственного педагогического университета по направлению 44.04.01. «Педагогическое образование».

Именно благодаря инициативе, творчеству коллектива колледжа, большой ответственности перед студентами и их родителями, общественностью, мы реализовывали большие проекты, которые в практике колледжей ранее не были.

2000-й год. Не хватает учебной литературы. А по новым специальностям в Казахстане их просто нет. Ведь мы первыми в Восточном Казахстане открыли подготовку специалистов среднего звена в области туризма, гостиничного дела, дизайна, производства молочной и хлебопекарной продукции, позднее - мастеров по производству металлопластиковых изделий.

Так вот нехватку учебной литературы мы решили восполнить возможностями информационно - коммуникационных технологий. Мы рассуждали так. Если предметник, не смотря на нехватку учебной литературы, ведет занятия, выполняет учебную программу, то он, таким образом, является носителем необходимых учебных знаний. Значит надо нацелить преподавателя на разработку цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), тогда мы их называли «информационно-методическими разработками». Для организации этой работы создали лабораторию информатизации обучения (ЛИО). В Алма-Ате профинансировали работу группы ученых во главе с доктором педагогических наук Нургалиевой Г.К., дочерью Кумаша Нургалиевича, по разработке электронных учебников, создали необходимую техническую базу.

Результатом многолетней работы явилось создание электронной библиотеки колледжа (ЭБК), которая сегодня обладает цифровыми образовательными ресурсами в объеме более 300 Гб (это примерно 100 тысяч учебников по 200 страниц). Было разработано более 30 электронных учебников, 4 из них рекомендованы МОН РК для использования в системе ТиПО. Регулярно приобретаются различные цифровые образовательные

ресурсы казахстанских и российских авторов. Создана электронная тестирующая база TestKKN в котором более 40 тысяч вопросов и около 200 тысяч вариантов ответов. Об эффективности работы преподавателей колледжа можно судить по следующим достижениям: электронный учебник «Теория бухгалтерского учета» Берестовой Л.Я. занял 3 место в Республиканском конкурсе; по результатам областных конкурсов на лучшую компьютерную программу преподаватели Титова Е.В. заняла I место, Исабаева Д.С. – II место, Кулик Т.Е. – III место, а преподаватели Медведева Е.А. и Бобровская Р.А. награждены грамотой «За профессиональную направленность электронных учебных пособий». Директор колледжа Нургалиев М.К. стал победителем областного конкурса в номинации «Директор – лидер в области информатизации». Преподаватели колледжа постоянно участвовали Международных форумах по информатизации образования Казахстана и стран СНГ. На IV международном форуме преподаватель специальности «Парикмахерское искусство и декоративная косметика» Бубликова Е.П. проводила мастер-класс с использованием авторского электронного учебника по дисциплине «Моделирование и художественное оформление прически» и была награждена Почетной грамотой Республиканского центра по информатизации образования.

Успешная реализация информационно-коммуникационных технологий создало условия для реализации проекта по внедрению в учебный процесс дистанционных технологий обучения. В 2007-08 учебном году начался этап практического внедрения элементов дистанционного обучения в образовательный процесс. Стали регулярно проводиться видеоконференции по некоторым предметам для филиалов колледжа с использованием оборудования фирмы «Lifesize», позволяющее проводить видеоконференции, которую подарили наши норвежские друзья.

В январе 2009 года совместно с АО «Национальный центр информатизации», при поддержке Ассоциации колледжей ВКО, мы провели международную научно-практическую конференцию «Инновации в образовании на основе информационно-коммуникационных технологий», посвященной 10-летию колледжа. В ее работе приняли участие научные и практические работники из Норвегии, Сингапура, России, Казахстана.

В 2009/10 учебном году был произведен первый набор в группу заочного отделения по дистанционной технологии по специальности 1304000 «Вычислительная техника и программное обеспечение». Осуществление учебного процесса реализуется посредством двух технологий: кейс - и сетевой технологий.

Кейс содержит информацию о колледже, его структуре. Ведущие преподаватели колледжа раскрывают содержание дисциплин, предлагают теоретический материал, практические задания, лабораторные работы, задания для самопроверки, тренажеры, дополнительную литературу, электронные учебные пособия. В кейсе имеется индивидуальный план работы, который предусматривает все формы контроля: текущий, рубежный,

итоговый по всем дисциплинам курса. Определен перечень работ, который обязателен для выполнения и оценивается ведущим дисциплину преподавателем. Изучение большинства дисциплин завершается разноуровневыми тестами.

Для организации сетевой технологии обучения создан образовательный интернет – портал (www.moodle.kkn.kz), разработано соответствующее методическое обеспечение.

Каждому студенту были присвоены логины и пароли, проведен тренинг по выходу в Интернет на образовательный портал колледжа, задан алгоритм работы с кейсом, определены формы текущего и итогового контроля в соответствии с графиком учебного процесса.

Следующим проектом было создание колледжных экспериментальных классов (КЭК). 9 июня 1999 года был принят новый Закон РК «Об образовании», которым запрещен набор в колледжи на базе 9-го класса. А уже в сентябре мы, первыми в ВКО, разработали Положение о КЭК и утвердили его в департаменте МОН РК. Цель проекта – на базе 10 и 11 классов общеобразовательной школы начать обучение старшеклассников образовательным программам 1-го курса колледжа. Такие классы были организованы во всех городах, где работали наши филиалы. Должен отметить, что такая форма обучения очень себя хорошо зарекомендовала и просуществовала до отмены ограничения в приеме девятиклассников в колледжи.

В это же время колледж начал реализовывать образовательные программы 7,8,9 классов. В мае 2005 года эти программы были свернуты в связи с утратой актуальности. Всего аттестаты о среднем образовании получили 281 человек.

Следующим направлением нашей работы стало внедрение дуального обучения. В 2004 году мы, впервые в ВКО, начали подготовку техников-технологов по производству молочной продукции. А для того чтобы обеспечить качество подготовки будущих специалистов, заключили договор с ТОО «Восток-молоко», согласно которому главные специалисты предприятия стали преподавателями специальных дисциплин. Часть теоретических дисциплин и полностью практическое обучение проводилось на этом предприятии. Это был наш первый опыт организации дуального обучения.

В 2012 году колледж выиграл грант по специальности «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта» в проекте «Модернизация технического и профессионального образования», финансируемый Международным Банком Развития и Реконструкции» при поддержке Министерства образования и науки Республики Казахстан. Согласно условиям гранта мы заключили договора о социальном партнерстве с АО «Азия Авто», ТОО «Искандер 99», ТОО «Виразж». Это стало новым этапом в реализации дуального обучения в колледже.

В рамках реализации проекта колледж заключил договор с Ремесленной Палатой немецкого города Трир. В результате мы получили возможность изучить дуальную систему подготовки кадров Германии. В рамках реализации проекта мы разработали экспериментальную модульную учебную программу основанной на компетенциях по подготовке техников-механиков автомобильного транспорта. Данная программа утверждена Министерством образования и Науки Республики Казахстан. В процессе ее освоения студенты получают такие квалификации, подтвержденные сертификатом АО «Азия АВТО» и Палаты Предпринимателей ВКО, как слесарь технического обслуживания и обще слесарных работ, шиномонтажник, слесарь по ремонту ходовой части автомобиля, моторист, слесарь-электронщик, менеджер автосервиса.

На финансовые средства гранта колледж значительно укрепил материально-техническую базу специальности «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта». Приобрел для учебных мастерских профессиональное оборудование. Силами специалистов «Азия Авто» было организовано месячное обучение наших учебных мастеров работе на новом оборудовании.

Сегодня дуальное обучение по-прежнему занимает особое место в деятельности колледжа. В 2016 году мы создали при колледже Консультативный совет работодателей, в который входят сегодня представители более 20 предприятий малого и среднего бизнеса. Совет призван решать вопросы актуализации содержания учебных программ и планов, производственной практики и сертификации студентов, их трудоустройства, стажировки преподавателей на производстве, укрепления материальной базы учебных мастерских. Члены Совета работают непосредственно с кафедрами по профилю, а один раз в год все вместе собираются на итоговое заседание для анализа проделанной работы и определения задач на предстоящий год.

Должен отметить, что колледж с самого начала развивался динамично, контингент обучающихся с учетом филиалов достиг более 2500 студентов. Причем все они обучались за счет собственных средств. Мы не стремились получать государственный образовательный заказ, так как он финансировался очень скудно. Оплачивалась только заработная плата преподавателей. Но в это время ко мне регулярно начала обращаться начальник отдела среднего и начального профессионального образования областного управления Бирюкова Любовь Леонидовна с просьбой взять госзаказ. Она мотивировала это тем, что в нашем колледже есть такие специальности, которых нет в других. Кроме того, имидж учебного заведения был уже достаточно высок и востребован у части молодежи. Но не у всех у них были возможности для оплаты.

Вот так, в апреле 2003 года мы впервые получили государственный образовательный заказ на 15 мест на подготовку специалистов со средним профессиональным образованием. Всего за все годы у нас получили

образование по бюджету около 3 тыс. молодых людей. Доля госзаказа в бюджете колледжа все последующие годы у нас не превышала 20 - 25 процентов. В настоящий же момент эта доля увеличилась до 45 процентов. Это связано с реализацией Государственной программы «Бесплатное профессионально-техническое образование – для всех».

Безусловно, государственный образовательный заказ это великое благо для молодых людей и их родителей, имеет важное социальное значение. Задача учебного заведения – максимально эффективно выполнить заказ государства. Нужно, чтобы каждое бюджетное место, занял не случайный человек, а глубоко мотивированный, профессионально ориентированный будущий специалист. С этой целью мы регулярно проводим целенаправленную работу, охватываем буквально каждого ученика 9 и 11 классов в восточном регионе нашей области.

И все же в этой нашей работе есть один существенный момент: мы стремимся привлечь в колледж как можно больше абитуриентов, закрывая глаза на профпригодность будущего нашего студента. То есть, для нас, чем больше, тем лучше. Так же поступают зачастую и сами выпускники школ, когда во время вступительных экзаменов бегают из колледжа в колледж в поисках бюджетного места, или обучения стоимостью ниже. И не важно – по какой специальности. В результате по завершению обучения они также не стремятся идти работать по специальности.

Поэтому, я думаю, в системе ТиПО до сих пор не найдена эффективная модель распределения государственного заказа. Самое главное он не должен породить иждивенчество. Например, если студент, после обучения по госзаказу, не пошел работать по специальности, то, наверное, будет справедливо взыскать с него потраченные государственные деньги. Заполнением бюджетных мест по госзаказу должны заниматься, скорее всего, не организации образования, а другие структуры. Например, в Германии будущие студенты получают направление на обучение у работодателей. У нас же этой работой могла бы заниматься Палаты предпринимателей регионов.

Еще об одном аспекте госзаказа. В статье 63, п. 5 Закона РК «Об образовании» сказано: « Частные организации образования используют доходы от реализации товаров (работ и услуг), предоставленных на платной основе, в том числе за обучение в рамках государственных общеобязательных стандартов образования, средства учредителей и другие, не запрещенные законодательством, источники финансирования самостоятельно». Значит, если частный колледж получил госзаказ, то он (госзаказ), становится источником финансирования. Значит, мы можем его использовать самостоятельно, но естественно, в соответствии с Договором, который заключается между колледжем и управлением образования. Однако на практике нам всегда расписывают расход финансовых средств, вплоть до тынина, без учета мнения руководства учебного заведения. В результате это дает повод для контролирующих организаций искать все возможные

нарушения, как говорится, на пустом месте. Так и произошло в 2005 году, когда нас обязали вернуть в бюджет более 5 млн. тенге за, якобы, не целевое использование бюджетных средств. Слава богу, суд отменил это требование.

В 2004 году мы все еще назывались Восточным гуманитарным колледжем. Но уже два года, как студенты обращаются ко мне с предложением назвать колледж именем Народного учителя СССР Кумаша Нургалиева. А поводом стало большое мероприятие, посвященное дню комсомола (в этот день родились мои отец и мать), где Галина Павловна Кожевникова во всей красе рассказала о Кумаше Нургалиевиче. Но я два года не давал своего согласия, опасаясь, сможем ли соответствовать этому имени. В конечном итоге, посоветовавшись с родными и близкими, в ноябре 2004 года мы переименовались.

И сразу проявилась новая задача. Колледж носит имя Народного учителя, а обучение на казахском языке не осуществляет. В свое время, когда Кумаш Нургалиевича назначили в 1957 году директором Бурановской школы Маркакольского района, то он вскоре, во всегда бывшей русскоязычной школе открыл казахские классы. Поэтому мы срочно предпринимаем необходимые шаги, находим преподавателей и в этом же году открываем казахское отделение сразу по 6 специальностям, в том числе технического и технологического направлений. Это было знаковое событие!

Имя Кумаша Нургалиева нацеливала нас и на благотворительность. Была учреждена стипендия его имени. Мы бесплатно обучили 96 студентов-сирот и с разными скидками более 400 студентов из малообеспеченных семей. Причем брали их по ходатайству акимов городов и районов.

В начале 2000 годов наше профильное министерство начинает активно направлять в развитые страны мира работников ТиПО для ознакомления и внедрения передового опыта профессионального обучения и образования. В 2005 году в такую поездку, в Норвегию, был включен и я. Так началась деятельность колледжа по международному сотрудничеству. Это стало еще одним знаковым проектом, которое реализовал коллектив колледж за время своего существования.



В Норвегии реализуется высокоэффективная «школьная модель» подготовки специалистов по схеме 2+2. В отличие от немецкой дуальной модели, где теоретическое и производственное обучение чередуется с самого начала, студенты норвежских колледжей идут на предприятия, только проучившись у себя два года и имея определенный рабочий разряд. И еще два года проходят обучение непосредственно на производстве. Это так называемое «ученичество». Таким образом, норвежские предприятия всегда имеют значительную двухгодичную армию квалифицированной и мало затратной рабочей силы. При этом ученики получают заработную плату в размере от 25 до 75 процентов от средней зарплаты по предприятию, где проходят обучение. Причем организацией «ученичества» занимаются не учебные заведения, а некоммерческие организации. Только после этого студенты получают дипломы об окончании учебного заведения, а вручают их в торжественной обстановке мэры городов.

Оценивая немецкую и норвежскую модели дуального обучения, я считаю, что для условий нашей страны более подходит последняя. Даже с позиции работодателей, им не интересен практикант, не обладающий прочными первоначальными умениями и навыками. А для того, чтобы подготовить в колледже студента к будущей производственной практике требуются современные учебные мастерские, высокооплачиваемые мастера производственного обучения. Надо отметить, что норвежцы создали высококласные колледжи, обладающие самой современной учебно-

материальной базой. Оснащению учебных мастерских позавидовали бы многие наши предприятия.

Немецкая же традиция дуального обучения имеет более глубокие исторические корни и насчитывает более 800 лет. Ранее это было передача знаний и профессионализма в форме «мастер-подмастерье»

И сегодня немецкий бизнесмен не может рассчитывать на уважение в обществе, если он не содействует профессиональному обучению молодежи. В городе Трир нам рассказали случай, который там произошел. Студент попал на практику в один небольшой продуктовый супермаркет. По завершению хозяин не оплатил его работу. Это стало известно жителям города, которые объявили бойкот этому магазину: перестали покупать там продукты. Результат – банкротство последнего. Таковы традиции немецкого народа.

В штате Ремесленных Палат есть инспектора с правом административного контроля над организацией производственного обучения на предприятиях. В стране действует Федеральный институт профессионального образования, национальная сеть исследовательских центров, которые изучают различные аспекты внедрения инноваций в системе ТиПО, разрабатывают и внедряют профессиональные и образовательные стандарты, учебные программы и планы по различным специальностям.

Должен сказать, что увиденное в Норвегии произвело на меня огромное впечатление. В ходе визита мною был заключен договор с Центром курсовой и профессиональной подготовки округа Рогаланд (РКК). Осенью 2006 года в колледж прибыла первая делегация РКК. Была разработана программа совместной деятельности по внедрению информационно-коммуникационных технологий в деятельность нашего колледжа, а позднее и дуального обучения. Должен подчеркнуть, что мы не замкнулись только двухсторонним сотрудничеством, а стали активно вовлекать в этот процесс другие организации ТиПО нашей области. Процесс совместной деятельности пошел активно и в мае 2007 года к нам прибыл директор РКК господин Уле Имсланд. Во время этого визита мы инициировали подписание меморандума о сотрудничестве РКК с областным департаментом образования, а через год в 2008 году - с акиматом ВКО.

За время сотрудничества с РКК на базе колледжа прошло большое количество обучающих семинаров для работников ТиПО области. 76 участников этих мероприятий получили единые сертификаты МОН РК и РКК. В 2008 году норвежские коллеги подарили колледжу профессиональное оборудование для проведения видеоконференций. С этого времени мы начали регулярно проводить с норвежскими колледжами и представителями бизнеса онлайн видеоконференции и мастер-классы с использованием современной технологии «Polisom», что обеспечивало отличное качество изображения и звука. Всего во всех мероприятиях на базе

колледжа приняло участие более 400 инженерно-педагогических работников колледжей и предприятий области.

Были разработаны, совместно с другими колледжами, согласованы с РКК и Министерством образования и науки РК экспериментальные учебные планы по 10 специальностям. Были внесены значительные изменения в организацию производственных практик студентов в интересах бизнеса.

В результате деятельность коллектива колледжа способствовало созданию условий для старта в январе 2009 года казахстанско-норвежского проекта «Модель регионального развития технического и профессионального образования ВКО». Целью проекта было организация сотрудничества государственных органов, бизнеса и колледжей в области подготовки кадров для экономики области. Был подписан Договор о совместной деятельности между областными управлениями образования, координации занятости и социальных программ, ассоциацией профессиональных строителей ВКО, 8 предприятиями, 13 учебными заведениями.

Приказом управления образования ВКО в апреле 2009 года колледжам, участвовавшим в реализации Проекта, был придан статус экспериментальных площадок. Для координации деятельности по реализации Проекта на базе нашего колледжа был создан казахстанско-норвежский центр в организационно-правовой форме простого товарищества. В июне 2010 года он был преобразован в учреждение «Казахстанско-норвежский корпоративный фонд «Техническое и профессиональное образование»». Учредителями фонда выступили наш колледж, а также «Колледж транспорта и безопасности жизнедеятельности» и «Технологический колледж сервиса». Был сформирован Попечительский совет фонда, в который вошли представители 17 организаций и предприятий. Были инициированы, подготовлены и проведены два заседания Совета по развитию ТиПО и подготовки кадров акимата ВКО по вопросам развития дуального обучения.

Были проведены несколько семинаров по актуальным проблемам деятельности колледжей, в том числе по отработке методики распределения государственного образовательного заказа. Предложил ее и разработал директор геологоразведочного колледжа Альмуханов М.А., безвременно ушедший из жизни 25 апреля 2017 года. Он же предложил в качестве основного критерия эффективности работы учебного заведения трудоустройство его выпускников, которое принято сегодня в нашей практике. Марал Альбекович был одним из самых творческих руководителей, сумевший вывести свой колледж в число лучших в Республике Казахстан.

Однако по этому критерию я всегда возражал, хотя это не мешало нашей дружбе. Ведь трудоустройство зависит, по крайней мере от трех факторов: от качества подготовки выпускника колледжа; от наличия у него стажа работы, которого, естественно, нет; от наличия вакансий на предприятии. Из этих трех факторов только на первый мы можем влиять, а остальные вне нашей компетенции.

Возвращаясь к теме фонда, предполагалось, что он объединит на добровольной основе организационные, кадровые, финансовые усилия колледжей и бизнеса по внедрению ученичества на предприятиях, повышения заработной платы мастеров производственного обучения, по модернизации системы подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена. Однако в дальнейшем фонд не получил должной поддержки местных исполнительных органов, но сам факт создания вышеуказанного фонда говорит о том, что нами была сделана попытка создания постоянно действующего института по привлечению работодателей к активному участию в подготовке профессиональных кадров.

В соответствии с меморандумом между МОН РК и РКК деятельность норвежцев в Республике Казахстан завершилась в конце 2010 года. Однако ход реализации проекта «Модель регионального развития технического и профессионального образования ВКО» показал его целесообразность, актуальность и заинтересованность в нём не только учебных заведений, но и работодателей, органов власти. На совещании при Акиме области в январе 2010 года выступили с анализом работы по продвижению Проекта начальник Управления образования ВКО Набиев Е.А., координатор Проекта с казахстанской стороны Нургалиев М.К., оценку деятельности казахстанско-норвежского Центра дал в видео-выступлении Управляющий директор РКК Уле Имсланд. Аким области Сапарбаев Б.М. дал поручение соответствующим областным структурам продолжить работу по реализации проекта в 2011-12 годах.



Работа нашей области по модернизации системы технического и профессионального образования была рассмотрена в декабре 2012 года

Республиканским советом по развитию технического и профессионального образования и подготовки кадров при

Правительстве Республики Казахстан и получила высокую оценку.

Таким образом, наша совместная деятельность с РКК принесла, несомненно, большую пользу колледжам области. Самое главное мы изнутри изучили норвежскую модель дуального обучения, имели возможность сравнивать ее с другими моделями. Высоко оценила нашу деятельность и норвежская сторона. Именно в Усть-Каменогорске, как признание особых отношений, РКК открыл в 2009 году на базе нашего колледжа свое

официальное представительство в Республике Казахстан. На его открытии присутствовал Посол Королевства Норвегии в Республики Казахстан господин Оле Йохан Бёрной.

Важным результатом реализации Проекта было проведение в 2013 году первой независимой сертификации выпускников нашего колледжа по 2-м специальностям - «Технология и организация производства продукции предприятий питания» и "Парикмахерское искусство и декоративная косметика». Сертификацию проводила независимая комиссия, в состав которой входили представители филиала «Союз Атамекен» по ВКО, Центра ТиПО и ПК ВКО, сертифицирующее предприятие.

С высоты сегодняшнего дня анализируя свой опыт и опыт работы других колледжей по реализации проекта «Модель регионального развития технического и профессионального образования ВКО», я прихожу к выводу, что это был особый период поиска и отработки новых подходов в организации профессионального образования, внедрения дуального обучения, укреплению связей бизнеса и колледжей. Во главе этой работы стоял областной Совет директоров колледжей и управление образования ВКО. Большую работу провела тогда Садыкова Айжан Ерхановна, курировавшая в то время систему профессионального образования области.

Проблемы участия бизнеса в подготовке кадров стали решаться в стране и на законодательном уровне. В 2011 году в Закон Республики Казахстан «Об образовании» была внесена специальная статья 45-1 «Социальное партнерство в области профессионального образования».

В Трудовом Кодексе РК, введенном с 1 января 2016 года предусмотрена статья 119 « Дуальное обучение».

Начали создаваться институты, которые призваны решать проблемы ТиПО. На республиканском уровне в 2011 году было образовано некоммерческое акционерное общество Холдинг «Кәсіпқор» со 100 % государственным участием (интересно, наш казахстанско-норвежский фонд в проектах учредительных документов назывался именно так).

9 сентября 2013 года совместным решением Правительства РК и НЭПК «Союз «Атамекен» была создана Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен». Одной из основных функций Палаты является подготовка, переподготовка, повышение квалификации, сертификация и аттестация кадров, развитие технического и профессионального образования.



Активизировалась работа местных исполнительных органов по решению задач модернизации системы технического и профессионального образования. В нашей области было создано коммунальное государственное учреждение «Центр технического и профессионального образования и подготовки кадров ВКО». Первое в стране.

Вместе с тем многое еще предстоит сделать по совершенствованию управления системой профессионального обучения, особенно частным образованием. Негосударственные колледжи за прошедшее время доказали свою состоятельность. Многие из них, несмотря на небольшой возраст, уже сегодня не уступают государственным колледжам, которым как минимум за 60 лет, в качестве подготовки специалистов технического и обслуживающего труда. Темпы их развития вселяют оптимизм по поводу их будущего.