

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**для колледжей в рамках проекта «Жас маман»**

## Содержание

<b>Раздел 1 – Работа с зарубежным партнером</b>	3 стр.
1.1 Оценка колледжей	3 стр.
1.2 Обновление программ подготовки кадров	4 стр.
1.3 Обучение ИПР	5 стр.
<b>Раздел 2 – Оснащение колледжей</b>	5 стр.
2.1 Приобретение оборудования	5 стр.
2.2 Подготовка инфраструктуры колледжей для установки оборудования	5 стр.
<b>Раздел 3 - Результаты</b>	6 стр.
3.1 Центр оценки компетенции	6 стр.
3.2 Тренировочный лагерь WorldSkills	10 стр.
3.3 Центр профориентации и карьеры	12 стр.
3.4 Колледж как бизнес среда	14 стр.
3.5 Автоматизация учебного процесса	17 стр.
<b>Раздел 4 – Мониторинг исполнения</b>	17 стр.
Приложение 1	19 стр.
Приложение 2	20 стр.

## **РАЗДЕЛ 1 – РАБОТА С ЗАРУБЕЖНЫМ ПАРТНЕРОМ**

Совместная работа с зарубежным партнёром в рамках проекта «Жас маман» (далее – Проект) будет продолжаться в течение 2-х лет: 2020 и 2021 годы.

За 2 года зарубежным партнером совместно с Холдингом и колледжами будет проделана работа:

- по оценке колледжей
- по обучению ИПР колледжей
- по внедрению программ подготовки кадров по

международным стандартам.

### **1.1. Оценка колледжей**

В рамках проекта «Жас маман» зарубежным партнером будет осуществлен аудит (оценка) деятельности колледжей.

Основные принципы оценки колледжей:

- Доступ, справедливость, инклюзивность
- Качество преподавания, профессиональной подготовки и обучения (качество образовательных программ, силлабусов, учебных материалов, материально-технической базы, оборудования, преподавателей/профессионального развития и т.д.)
- Участие работодателей в программах обучения, предоставляемых колледжами (сотрудничество с отраслями и предприятиями в области подготовки кадров, дуальное обучение, стажировки и отраслевые привязки для студентов и т.д.)
- Актуальность обучения (использование информации о рынке труда для разработки учебных программ, статус трудоустройства выпускников колледжей, предоставление профориентации для студентов, использование современных технологий и т.д.)
- Управление колледжами

- Финансирование образовательных услуг в колледжах

Сроки реализации:

а) До 29 февраля 2020 года будет осуществлен сбор информации о 180 колледжах.

б) До 30 июня 2020 года будут организованы визиты в колледжи, в т.ч. проведение встреч, опросов, фокус-групп, интервью с ИПР, АУП, студентами колледжа и работодателями согласно отдельному графику.

с) До 31 июля 2020 года будет подготовлен План действий по каждому колледжу для внедрения международных стандартов подготовки кадров.

### **1.2. Обновление программ подготовки кадров**

По итогам оценки состояния колледжей будет организован пересмотр программ подготовки кадров в колледжах в соответствии с международными стандартами до 31.08.2020 года.

С 1 сентября 2020 года будет проводиться внедрение программ подготовки кадров по международным стандартам с учетом спроса работодателей/рынка труда.

В результате колледж должен быть подготовлен к международной отраслевой аккредитации. Понятие международной отраслевой аккредитации приведен в приложении 1, перечень международных организаций для аккредитации приведен в разделе 3.1.

Международная аккредитация будет осуществляться за счет средств колледжей или местных бюджетов в рамках софинансирования.

### **1.3. Обучение ИПР**

В зависимости от особенностей региона и потребности работодателей будут разработаны программы обучения и оценивания инженерно-педагогических работников.

Организация обучения ИПР начнется с сентября 2020 года

Помимо профессиональной подготовки, обучение ИПР будет охватывать ключевые компетенций 21-го века в учебном процессе и установление связи с работодателями и бизнес-сообществом для обеспечения возможностей обучения на рабочем месте, получения дополнительных доходов и т.д.

## **РАЗДЕЛ 2 – ОСНАЩЕНИЕ КОЛЛЕДЖЕЙ**

### **2.1. Приобретение оборудования**

Оснащение колледжей осуществляется за счет республиканского бюджета в рамках целевых трансфертов МИО.

Закуп оборудования будет организовано согласно закону РК «О государственных закупках».

Срок поставки и установки оборудования – до 25 июля 2020 года.

В случае повторного объявления срок поставки не должно превышать 20 августа 2020 года.

### **2.2. Подготовка инфраструктуры колледжей для установки оборудования**

Мастерские/лаборатории/цеха/кабинеты для установки оборудования должны быть отремонтированы и соответствовать требованиям:

- техники безопасности;
- пожарной безопасности;
- электробезопасности;
- промышленной безопасности;
- санитарно-эпидемиологическим требованиям.

### **РАЗДЕЛ 3 – РЕЗУЛЬТАТЫ**

В рамках Проекта предполагается модернизация 180 колледжей для обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами.

Трансформация колледжей будет осуществляться путем организации работы на базе колледжей:

- центра оценки компетенции
- тренировочного лагеря WorldSkills
- центра профориентации и карьеры

Также, необходимо развивать коммерческую деятельность колледжей (центр подготовки и переподготовки, бизнес-инкубатор и др.) и в целях обеспечения прозрачности деятельности колледжей требуется автоматизация учебного процесса.

Для эффективной реализации задач Проекта необходимо провести работу по изменению организационно-правовой формы колледжей на государственное предприятие на праве хозяйственного ведения.

#### **3.1. Центр оценки компетенции**

Центры создаются в составе колледжа как структурное подразделение. Основной задачей центра является организация сертификации рабочего персонала, выпускников ТиПО, а также лиц, самостоятельно освоивших профессии, иностранных граждан.

Для работы Центра в первую очередь требуется получение аккредитации в ТОО «Национальный центр аккредитации» Комитета технического регулирования и метрологии МИНТ РК.

Процесс аккредитации необходим. Трудовой кодекс РК статья 138-6 пункт 1: Соответствие компетенции специалиста

определяется на основе подтверждения соответствия квалификации, осуществляемого аккредитованными организациями в порядке, установленном законодательством РК.

Аккредитация будет осуществляться, прежде всего, на основе стандарта ISO/IEC 17024:2003 «Общие требования к органам по сертификации персонала».

Важно подчеркнуть, что сертификация кадров должна осуществляться исходя из реальных потребностей рынка труда в квалификациях.

В основе сертификации лежит процесс демонстрации кандидатом на сертификацию имеющихся у него знаний, умений и опыта.

Очень важным моментом развития системы сертификации является доверие к процессу сертификации со стороны граждан и бизнеса. А это, в свою очередь, зависит от его беспристрастности, прозрачности процедур и критериев оценки, а также от выбора надежных методик

В этой связи, необходимо взять за основу требования и инструменты международных отраслевых стандартов.

Например,

**1. Строительство и коммунальное хозяйство:**

1) National Center for Construction Education and Research (NCCER), США

2) Construction Industry Training Board (CITB), Великобритания

**2. Сельское хозяйство, ветеринария и экология**

3) Institution of Agricultural Engineers, Великобритания

4) American Society of Agronomy, США

**3. Нефтегазовое и химическое производство**

5) Offshore Petroleum Industry Training Organization, США

6) Institution of Chemical Engineers, Великобритания

**4. Геология, горнодобывающая промышленность и добыча полезных**

**ископаемых**

7) The Mining Association, Канада

8) Geoscience Australia, Австралия

**5. Транспорт**

9) The Swiss Association of Road and Transportation Experts,

Швейцария

10) Association for Road Traffic Safety and Planning,

Великобритания

**6. Искусство и культура**

11) National Association of Schools of Art and Design (NASAD),

США

12) Colleges and Institutes Canada (CICan), Канада

**7. Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт**

13) Society of Manufacturing Engineers, США

14) British Glass Manufacturers Confederation,

Великобритания

**8. Энергетика**

15) Engineering Council, Великобритания

16) Bundesverband WindEnergie, Германия

**9. Металлургия и машиностроение**

17) The American Society of Mechanical Engineers, США

18) AMMA - the Australian Mines and Metals Association,

Австралия

**10. Сервис, экономика и управление**

19) International Vocational Education and Training

Association (IVETA), США

20) City and Guilds, Великобритания

**11. Связь, телекоммуникации и информационные**

**технологии**

21) Witsa – World Information Technology and Services

Alliance, США



22) Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT), Австралия

Сертификаты профессиональной квалификации не дублируют дипломы о профессиональном образовании – они предназначены для признания и подтверждения соответствия компетенций граждан требованиям профессиональных стандартов, поскольку, соответствие ряду требований профессиональных стандартов может быть достигнуто после приобретения практического опыта работы, а также необходимые компетенции могут быть освоены за рамками системы формального образования

Помимо практических заданий, оценка может включать в себя оценку теоретических/когнитивных компетенций в формате тестов, ситуационных задач и так далее.

Аккредитация центров независимой сертификации квалификации в соответствии с требованиями международных стандартов подразумевает признание на международном уровне.

Преимуществом подобного варианта является широкая известность такого рода сертифицирующих органов в мире, что служит гарантией качества выдаваемых сертификатов для иностранных работодателей. Кроме того, открываются возможности по использованию наработанной в мире базы экзаменационных заданий высокого качества.

Создание и функционирование Центра на базе колледжа дает возможность:

- решить основную задачу подготовки кадров требуемых квалификаций с обязательным участием работодателей;
- создать институциональные предпосылки для постоянной корректировки учебных программ колледжей;

- установить партнерские отношения организаций ТиПО с работодателями как основное условие для внедрения кооперативной системы подготовки кадров;
- создать условия для естественной конкуренции организаций ТиПО по качеству подготовки кадров;
- обновить имеющиеся квалификации и определить новые специальности и профессии на рынке труда;
- воспроизводить новое поколение трудовых ресурсов способных конкурировать на мировом рынке труда.

### **3.2. Тренировочный лагерь WorldSkills**

Тренировочный лагерь WSK (далее – тренировочный лагерь) - база, создаваемая для профессиональной, языковой, физической и психологической подготовки, а также оттачивания навыков в чемпионатных условиях необходимых для успешного выступления на региональных, республиканских чемпионатах WSK и международных чемпионатах.

Национальным оператором WSK будет выстроена система сертификации тренировочных лагерей и экспертов WSK.

Тренировочный лагерь осуществляет следующие функции:

- разработка программы/плана подготовки конкурсантов к региональным Чемпионатам WSK по компетенциям для дальнейшего участия в Республиканских Чемпионатах WorldSkills;
- разработка программы/плана подготовки членов Национальной сборной страны по компетенциям для дальнейшего участия в международных чемпионатах WorldSkills;
- формирование перечня расходных материалов, инструментов и оборудования по компетенциям;

- определение объема работ, формата и структуры подготовки к Чемпионатам по компетенциям;
- иные функции, не противоречащие настоящему Положению и законодательству РК.
- осуществляет контроль за качеством выполнения конкурсных заданий в период организации и проведения тренировок по компетенциям;
- разрабатывает регламенты проведения демонстрационного экзамена по требованиям WorldSkills;
- проводит демонстрационные экзамены по требованиям WorldSkills;
- осуществляет сертификацию экспертов по требованиям WorldSkills;

В состав лиц, участвующих в тренировочном лагере по каждой компетенции, входят:

- сертифицированный эксперт по требованиям WorldSkills (главный эксперт/заместитель главного эксперта, эксперт);
- конкурсант (участник от организации ТИПО и/или член Национальной сборной страны).

Программа подготовки, перечень расходных материалов, критерии оценивания разрабатываются сертифицированными экспертами и направляется Национальному оператору для утверждения.

Оценивание осуществляется с использованием информационной системой оценивания (CIS).

### **3.3. Центр профориентации и карьеры**

В 2020 году на базе Холдинга будет создан Национальный центр профориентации и управления карьерой (далее – Национальный центр).

Основной целью Национального центра является систематизация и организация профориентационной работы со всеми категориями населения.

Для эффективной реализации данной работы согласно Государственной программе развития образования и науки на 2020-2025 годы на базе колледжей необходимо создать Центры профориентации и карьеры (далее – Центр).

Центр является структурным подразделением колледжа и финансируется за счет средств колледжа.

Национальным центром будет оказана методическая помощь в создании и реализации основных задач Центра, а также в целях эффективной реализации профориентационных мероприятий будет организовано обучение сотрудников Центра.

Основными направлениями деятельности Центра являются:

1) работа с учащимися средней школы по ранней профдиагностике, предусматривающая групповые профориентационные занятия, тренинги, индивидуальные консультации с целью определения склонностей к профессии;

2) проведение профессиональных проб среди учащихся старших классов школ на базе колледжей по профессиям с использованием профессионального оборудования, экскурсий на предприятия, обеспечение работы с родителями, работодателями, школьниками в формате диалоговой площадки;

3) систематическое проведение профориентационных мероприятий для учащихся школ, включая «дни открытых дверей», тематические родительские собрания, предполагающие обмен информацией о специальностях и профессиях, условиях обучения, возможностях трудоустройства выпускников между

представителями учебных заведений, предприятий, школьников и их родителей;

4) взаимодействие со школьными кабинетами профориентации в целях проведения совместной работы по профориентации школьников;

5) организация профессиональной практики согласно утвержденному графику учебного процесса и Положению о профессиональной практике студентов колледжа/колледжей;

6) содействие трудоустройству студентов и выпускников колледжа/колледжей;

7) оказание консультационных услуг, направленных на развитие профессионально значимых навыков и повышение квалификации и конкурентоспособности студентов колледжа/колледжей совместно с организациями-партнерами, неправительственными организациями (далее –НПО), организациями образования и государственными органами;

8) содействие поддержанию партнерских, деловых отношений между ассоциацией выпускников колледжа/колледжей;

9) предоставление профессиональной информации по ознакомлению учащихся и взрослых, включая лиц, ищущих работу, с ситуацией в области спроса и предложения на региональном рынке труда, перспективами развития видов деятельности, с условиями и оплатой труда, профессиональными учебными заведениями и центрами подготовки персонала, а также с другими вопросами получения профессии и обеспечения занятости и др.

В целях эффективной реализации работы Центра в части взаимодействия с производством и обеспечения актуальности образовательных программ согласно требованиям работодателей необходимо создать и обеспечить работу Индустриального совета.

Информация об Индустриальном совете приведена в приложении 2.

### **3.4. Колледж как бизнес среда**

В рамках Проекта колледж должен обеспечить формирование собственной модели подготовки кадров, в рамках которой отдельная роль должна быть отведена предпринимательской деятельности.

Главная идея - переход от единого финансирования за счет средств государственного бюджета к многоканальному финансированию на основе самостоятельного поиска источников дополнительных средств.

Концепция предпринимательской деятельности колледжа должна отличаться от предпринимательской деятельности коммерческой компании. Цель коммерческой деятельности компании заключается в максимизации прибыли. В то время как цель предпринимательской деятельности колледжа - получение средств, которые в дальнейшем будут направлены на развитие самого колледжа.

Концепция предпринимательской деятельности колледжа должен обеспечить решение 3-х задач:

- привлечение средств компаний в колледж путем создания и реализации совместных коммерческих проектов или проектов для предприятий (повышение квалификации, переподготовка, оказание услуг по направлениям, не противоречащим уставной деятельности колледжа);

- обучение программам предпринимательства студентов, которые в будущем организуют собственный бизнес - развивать предпринимательское мышление у студентов;

- создание на базе колледжа бизнес-инкубатора/технопарка, вовлекая в их деятельность студентов и выпускников, помогая им тем самым основать собственные компании.

Для привлечения заинтересованности компании необходимо предложить взаимовыгодный проект, который требует выполнения большего объема работ:

1. Необходимо определить приоритетные направления колледжа, где можно обеспечить качественную реализацию коммерческого проекта;

2. Необходимо провести анализ стратегических и программных документов, по выбранным направлениям на предмет динамики развития и плановых показателей;

3. Необходимо провести анализ статистических данных;

4. Необходимо определить перечень крупных и средних предприятий по выбранным направлениям и провести анализ долгосрочных и краткосрочных планов данных компаний;

5. Определение предварительного перечня проектов, где может участвовать колледж;

6. Обсуждение предварительного перечня проектов с компаниями для определения позиции и подхода предприятия по тому или иному проекту.

7. По итогам обсуждения компаниями необходимо определить прогнозный перечень проектов, где возможно участие колледжа.

8. По каждому проекту прогнозного перечня проектов требуется подготовить краткую концепцию реализации проекта с учетом позиции и подхода предприятия (1-2 листа).

Основной отсев проектов случается на данном этапе и к дальнейшей реализации идет 1 или 2 проекта из 20, предложенных.

9. По одобренным проектам подписывается совместный план действий или меморандум по реализации подготовительных мероприятий по проекту.

10. Последнее это заключение договора о реализации проекта и выполнение условий договора.

В рамках второй задачи необходимо обеспечить организацию обучения студентов по программам предпринимательства, в т.ч. по международному стандарту.

Для эффективной реализации программ предпринимательство для студентов необходимо качественно подготовить тренера.

Параллельно можно рассмотреть формирование школы предпринимательства и бизнеса.

Третья задача концепции предпринимательской деятельности колледжа будет реализовано после запуска и результата работы школы предпринимательства и бизнеса.

Запуск и дальнейшую работу бизнес-инкубатора/технопарка предполагается обеспечить за счет бизнес-среды.

### **3.5. Автоматизация учебного процесса**

В соответствии с Государственной программой развития образования и науки на 2020-2025 годы, будет разработана единая платформа для автоматизации образовательного процесса в колледжах РК.



Данный портал позволит колледжам автоматизировать процесс подготовки кадров от поступления абитуриента до выпуска студентов.

Кроме того, все материалы для качественной подготовки кадров будут доступны в электронном формате в электронной библиотеке в рамках Платформы.

Для этого будут внесены соответствующие изменения в формы документов строгой отчетности, используемых организациями образования в образовательной деятельности в части освобождения колледжей, подключенных к Платформе от ведения бумажных вариантов документов строгой отчетности.

Полноценное внедрение данной Платформы в деятельность колледжей планируется с 1 сентября 2020 года. Возможна апробация данной системы до внедрения в колледжах (апрель, май, июнь, июль, август).

#### **РАЗДЕЛ 4 – МОНИТОРИНГ ИСПОЛНЕНИЯ**

Мониторинг и анализ реализации проекта будет проводиться Холдингом в разрезе каждого региона и колледжа в течение 5 лет. За не достижение ожидаемых результатов Проекта персональную ответственность несут директора колледжей.

В зависимости от уровня реализации Проекта будут внесены предложения о соответствии или несоответствии квалификации директоров колледжей занимаемой должности.

При этом, в целях подготовки директоров для эффективной реализации Проекта будет реализован проект «Корпус лидеров ТиПО», где обязательно должны участвовать директора и заместители директоров 180 колледжей.

Мониторинг будет проводиться 2 раза в год по итогам полугодия и года.

## Приложение 1.

### **Международная отраслевая аккредитация**

Отраслевая аккредитация — процесс оценивания качества организации образования аккредитационным органом на соответствие установленным международным отраслевым стандартам.

В процессе аккредитации проводится проверка, анализ, обучение и сертификация преподавателей, обновление/разработка образовательных программ в

соответствии с действующими международными отраслевыми стандартами.

В случае успешного прохождения аккредитации образовательных программ, учебные организации получают соответствующий документ, который дает право на выдачу сертификатов международного образца и право на проведение сертификации других работников по конкретной отрасли.

Процесс и сроки аккредитации определяются аккредитационными органами по каждой отрасли отдельно.

Организации образования, прошедшие отраслевую аккредитацию, подлежат регулярной проверке и мониторингу со стороны аккредитационного органа в целях контроля качества.

## **Приложение 2.**

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

### **по созданию и внедрению Индустриального совета**

#### **Вводная информация**

Кадровая политика является одним из ключевых приоритетов индустриализации Казахстана.

Уровень профессиональной подготовки кадров определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

В условиях амбициозной государственной политики по индустриально-инновационному развитию страны нехватка квалифицированных рабочих кадров является одной из ключевых трудностей, мешающей современной промышленности динамично

развиваться и повышать свою инвестиционную привлекательность.

Для решения данного вопроса перед учебными заведениями ТиПО стоит задача по обеспечению экономики эффективными кадрами технических профессий в соответствии с их отраслевой спецификой.

При этом, традиционная система подготовки кадров характеризуется для работодателей как слабо реагирующая на происходящие в экономике преобразования и внедрения новых производственных технологий и не обеспечивающая адаптацию выпускников в условиях реального производства.

Решение данных проблем лежит в формировании эффективного партнерства работодателей и организаций ТиПО в области проведения системных мер, выстраивающих практикоориентированную систему подготовки кадров от приема до процедуры оценки профессиональной квалификации.

В данном случае, создание и внедрение Индустриального совета является первоочередной и одной из ключевых задач, так как в рамках работы Индустриального совета регулируются взаимоотношения сторон гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Следует отметить, что каждая система (образование и индустрия) влияет на развитие другой и одна без другой не может существовать.

Выгода учебного заведения заключается в обеспечении актуальности образовательных программ и установлении тесных отношений с отраслью.

Выгода для отрасли от участия в Индустриальном совете заключается в оказании содействия учебному заведению в подготовке специалистов с навыками, необходимыми и востребованными самой же отраслью.

## **Статус Индустриального совета**

Индустриальный совет является консультативным органом, и не имеет административного или исполнительного характера.

## **Роль и обязательства Индустриального совета**

1. Индустриальный совет предоставляет консультации и рекомендации касательно действенности, актуальности, качества и стратегической необходимости образовательных программ.

2. Основными обязанностями Индустриального совета являются:

- рекомендовать ежегодно изменения в содержании программ для обеспечения ее постоянной актуальности;

- содействовать связям с отраслью, что приведет к расширению возможностей для практических занятий для студентов и окажет содействие возможностям трудоустройства выпускников;

- предоставлять информацию о текущих тенденциях отрасли, технологических изменениях и изменениях требуемых навыков, которые могут повлиять на трудоустройство выпускников;

- консультировать о возможностях внедрения новых программ;

- рекомендовать пути, чтобы отрасль могла быть более вовлеченной в академические процессы учебного заведения и обучение;

- оказывать содействие в учреждении стипендий и премий для студентов;

- консультировать учебное заведение по учебно-производственному оборудованию, необходимому в лабораториях, мастерских и других объектах;

- оказывать содействие учебному заведению в развитии партнерских отношений с отраслью и возможностей для обучения.

### **Члены Индустриального совета**

1. Индустриальный совет должен состоять из группы представителей индустрии, академических сотрудников учебного заведения и других заинтересованных сторон, работающих вместе на основе взаимовыгодных отношений.

2. Члены Индустриального совета должны состоять из лиц, внешних по отношению к учебному заведению, которые обладают опытом и знаниями, относящимися к конкретной профессиональной области, соответствующей одной или нескольким реализуемым программам.

3. Кандидат должен соответствовать одному из следующих требований:

- должен иметь общий стаж работы не менее 10 лет или опыт работы в нефтегазовой отрасли не менее 5 лет;

- представляет отраслевую ассоциацию;

- имеет опыт работы в образовательном учреждении или организациях, связанных с образовательной деятельностью.

4. В состав Индустриального совета должны входить несколько комитетов, каждый из которых фокусируется на консультациях по отдельным образовательным программам. Каждый комитет должен состоять из 6-12 назначенных членов, являющихся руководителями и/или специалистами

соответствующих компаний, отраслевых и/или профессиональных ассоциаций, образовательных учреждений, имеющие опыт и знания, связанные с конкретной профессиональной областью, соответствующей рассматриваемой программе.

5. Директор и другие представители учебного заведения не имеют право голоса.

### **Должностные лица и особые должности**

1. Председатель - избирается из числа назначенных членов Индустриального совета, представляющих компании соответствующей отрасли. Роль председателя состоит в управлении заседаниями и содействии обсуждению. Председатель должен выступать в качестве ключевого связующего звена между учебным заведением и членами Индустриального советом.

Если председатель не имеет возможности выполнять свои обязанности, его обязанности берет на себя один из Заместителей председателя.

Председатель является голосующим членом Совета.

2. Заместитель председателя - избирается из числа назначенных членов Индустриального совета, представляющих компании соответствующей отрасли. Заместитель председателя является голосующим членом.

3. Куратор образовательной программы - представитель учебного заведения и выступает в качестве основного источника информации от учебного заведения для Индустриального совета.

4. Студенты и выпускники могут участвовать на заседании Индустриального совета высказывать видение касательно работы учебного заведения и мнение касательно образовательной программы. Студенты и выпускники не имеют права голоса.



5. Служба поддержки - сотрудники учебного заведения, назначенные в службу поддержки и отвечают за организацию заседаний, протоколирование и обеспечение связи между учебным заведением и членами Совета.

6. Другие представители/гости - выступают в роли консультантов для Индустриального совета и комитетов и не имеют права голоса.

### **Заседания Индустриального совета**

1. Председатель будет созывать заседания Индустриального совета и комитетов и определять повестку дня по консультации с соответствующим куратором программы.

2. Заседания комитетов должны проходить не реже одного раза в год с возможностью более частых встреч по требованию Председателя или комитетов, куратора программы или большинства членов.

3. Кворум будет составлять 50% голосующих членов. В случае равенства голосов председатель будет иметь решающий голос.

4. Ответственность за реализацию рекомендаций, вытекающих из заседаний Индустриального совета и комитетов несет куратор программы.

### **Рекомендации**

1. Индустриальный совет делает официальные рекомендации по реализации программ, используемые для работы куратором программы.

2. Любые рекомендации, направленные учебному заведению, должны быть одобрены большинством членов Индустриального совета.

3. Рекомендации носят консультационный характер и должны внимательно рассматриваться учебным заведением и на следующем заседании куратор программы должен отчитаться о прогрессе в реализации рекомендаций.

### **Результаты**

Эффективная реализация мер по созданию и функционированию Индустриального совета позволит обеспечить:

➤ *для бизнеса*

- подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующие требованиям предприятия;
- повышение производительности и качества услуг и продукции;
- сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии;
- достижение в среднесрочной перспективе большей отдачи от вложенного капитала в результате своих образовательных усилий;
- снижение затрат на дополнительное обучение;
- участие в разработке учебных планов и программ;

➤ *для учебного заведения*

- переориентация программы обучения учебного заведения на реальное производство
- увеличение уровня финансирования образования со стороны предприятий;
- развитие материально-технической базы;
- развитие системы независимой оценки качества подготовки выпускников и педагогических кадров;
- увеличение количества абитуриентов;

- трудоустроенных выпускников;
- повышение конкурентоспособности организации.

➤ *для будущих специалистов*

- овладение реальными компетенциями и умениями для работы на производстве;
- возможность оплаты труда в период прохождения производственной практики;
- возможность обучения в реальных рабочих условиях на производстве (машины, установки, рабочие процессы и т.д.);
- идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью
- конкурентоспособность на рынке труда

➤ *для региона*

- обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда;
- снижение уровня безработной молодежи;
- эффективное управление системой ТиПО и обеспечение ее качества.