

Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері салалық кәсіподағының Атқару Комитетінің қаулысымен бекітілді.
Хаттама № 4, 1-т., 2025 жылғы «25» ақпан.

«Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ

- I. Төлқұжат.**
- II. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқытудың қазіргі жағдайы.**
- III. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесін дамытудың мақсаттары, міндеттері, принциптері (қағидаттары) мен негізгі бағыттары.**
- IV. Кәсіподақтық оқыту.**
- V. Нормативтік және қаржылық қамтамасыз ету.**
- VI. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесінің тұрақты механизмін құру.**
- VII. Күтілетін нәтижелер.**

I. Төлқұжат

Атауы	«Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту тұжырымдамасы
Өзірлеудің негізі	Кәсіподақтық оқыту сапасын арттыру және құрылымдық тәсілін қалыптастыру
Тұжырымдаманы жүзеге асыру үшін жауапты кәсіподақ органы	Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері салалық кәсіподағының Орталық Комитеті
Тұжырымдаманы жүзеге асыру үшін жауапты мүшелік ұйымдардың кәсіподақ органдары	Кәсіподақ ұйымдарының барлық деңгейдегі Кеңестері мен комитеттері
Жүзеге асыру мерзімі	2025-2029 жылдар

II. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқытудың қазіргі жағдайы

2.1. Кәсіподақтық оқытудың әлемдік тәжірибесі: тәсілдер мен мысалдар

Еңбек әлемі технологиялық прогресс, цифрландыру, климаттық, экологиялық және демографиялық сын-қатерлер аясында айтарлықтай өзгерістерге ұшырауда.

«COVID-19» пандемиясы, геосаяси тұрақсыздық және экономикалық күйзеліс сияқты дағдарыстардың салдары кәсіподақтардың қазіргі заманға бейімделуін талап етуде.

Бүгінде кәсіподақ көшбасшыларының басым көпшілігі жаңарудың өзекті қажеттілігін көріп отыр. Жаңашылдық – бұл, сонымен қатар, кәсіподақ қозғалысы ішіндегі ресурстарды біріктіру мәселесі.

Әлемнің көптеген елдерінде әлеуметтік және экономикалық жағдайларды ескере отырып, дамып келе жатқан кәсіподақтық оқытудың тұрақты дәстүрлері бар. Бұл тәжірибелер кәсіподақ көшбасшыларының құзыреттілігін дамытуға және олардың жұмысшылардың құқықтарын қорғаудағы мүмкіндіктерін нығайтуға бағытталған. Мысалы:

✓ Көптеген елдер бірден бірнеше бағытты (заңнама, келіссөздер дағдылары, адам құқықтары) қамтитын кешенді бағдарламаларды қолданады. Германияда дәрістерді келіссөздерді модельдеумен үйлестіретін курстар өткізіледі.

✓ АҚШ-та «іс-әрекеттер арқылы оқыту» әдістерді – кейстер мен рөлдік ойындарды пайдалану арқылы кәсіподақ белсенділерін нақты міндеттерді (жағдайларды) шешуге үйретеді.

✓ Ұлыбританияда оқытуға арналған мобильді қосымшалар іске қосылды. Бұл аталған мобильдік қосымшалар білім базалары мен интерактивті тестілерді қамтиды.

✓ Кейбір елдерде (мысалы, Жапонияда) VR-ды (виртуалды шындық) дағдарыстық жағдайлардағы келіссөздерді және өзара іс-қимыл дағдыларын жаттықтыру үшін пайдаланады.

✓ Еуропада жұмыс берушілермен сындарлы диалог дағдыларын дамытуға баса назар аударылады. Келіссөздер жүргізу стратегияларын үйрететін семинарлар өткізіледі.

✓ Австралия мен Жаңа Зеландияда оқытудың негізгі бағыты еңбек қауіпсіздігі стандарттарын жақсартуға бағытталған. Кәсіподақтар қауіпті жағдайларды анықтау және жою бойынша тренингтер ұйымдастырады.

✓ Францияда стресс жағдайын (күйзелісті) басқаруды, шешендік өнерді және көпшілік алдында сөйлеуді үйрететін көшбасшылықты дамыту бағдарламалары бар.

✓ Швецияда кәсіподақтарға өз мүшелеріне жұмыс орнында құқықтар мен міндеттерді үйретуге көмектесетін көпжылдық «Arbetarnas Folkbildning» бағдарламасы бар.

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) сияқты халықаралық ұйымдар әртүрлі елдердің кәсіподақтары арасында тәжірибе алмасуға бастамашылық жасайды. Халықаралық семинарлар мен конференциялар өткізіледі, онда қатысушылар табысты кейстермен бөліседі.

2.2. Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері салалық кәсіподағының кәсіподақтық оқыту бойынша жұмыстар талдауы.

Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесін дамыту Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіподағы (бұдан әрі – Салалық кәсіподақ) жұмысының басым бағыты болып табылады. Ол:

- кәсіби және көшбасшылық дағдыларды дамытуға;
- жаңа нормативтік құқықтық актілермен, кәсіподақ органдарының қаулыларымен және жұмыс әдістерімен танысуға;
- оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім саласы қызметкерлерінің құқықтарын қорғаудағы құзыреттілікті арттыруға бағытталған.

Жыл сайын мүшелік ұйымдардың құқықтық қызмет, ұйымдастырушылық-кадрлық жұмыс, еңбекті қорғау және қауіпсіздік мәселелері жөніндегі мамандары мен қызметкерлеріне, тексеру комиссияларының төрағалары мен бас бухгалтерлеріне оқыту семинарлары өткізіледі.

Кәсіподақтың Орталық Комитетімен, облыстық, Астана қаласының, республикалық маңызы бар Алматы, Шымкент қалаларының (бұдан әрі – мүшелік ұйымдар), аудандық (қалалық) комитеттерімен өңірлер бойынша қажеттілікке қарай өткізілетін семинарларды ұйымдастыру кестесі әзірленеді.

Мемлекеттік құрылымдардың қатысуымен заманауи еңбек нарығы жағдайында тиімді жұмыс істей алатын мамандарды даярлау бағытында бірлескен оқыту семинарлары жүргізіледі. Бұл ынтымақтастық құқықтық аспектілерді де, экономикалық және әлеуметтік мәселелерді де қамтиды.

Кәсіподақ кадрларын даярлау деңгейін арттыру үшін халықаралық конференциялар, семинарлар, дөңгелек үстелдер, вебинарлар өткізіледі, бұл тәжірибе алмасуға және озық тәжірибелерді енгізуге мүмкіндік береді.

Сондай-ақ Салалық кәсіподақ өкілдері онлайн режимде электронды ІТСІЛО кампусында (eCampus) білім алады.

Жыл ішінде кәсіподақтық оқыту жұмысының нәтижелері тиісті кәсіподақ органының отырыстарында талданады.

Бастауыш кәсіподақ ұйымдары деңгейінде жаңадан қабылданған жұмыскерлермен жұмыс істеуге үлкен мән беріледі, оларға Кәсіподақ құрылымы, кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен міндеттері, ұжымдық шарт, кәсіподақ мүшелері-жұмыскерлердің мүдделерін қорғаудың құралдары мен әдістері туралы ақпарат жеткізіледі.

Кәсіподақтық оқыту барысында бұқаралық ақпарат құралдары мен интернет-ресурстар кәсіподақтың әртүрлі бағыттарына қатысты ұстанымын түсіндіруде, консультациялар өткізуде, сондай-ақ кәсіподақ ұйымдарының жұмыс тәжірибесін жинақтауда кеңінен қолданылады.

Ағымдағы мәселелер және даму әлеуетін анықтау үшін қызметкерлердің құқықтарын қорғауда кәсіподақ кадрларын оқыту шешуші рөл атқарады.

Аталған кәсіподақ оқуының жүйесіндегі кемшіліктердің бар екенін мойындау керек, мысалы: қаржыландырудың жеткіліксіздігі; оқытушылардың біліктілігінің төмендігі немесе жеткіліксіздігі; ескірген әдістер; цифрландырудың әлсіздігі; оқуға қолжетімділіктің шектеулілігі; материалдық-техникалық базаның жеткіліксіздігі және т.б.

Кемшіліктерді анықтау тек проблемаларды көрсету ғана емес, сонымен қатар оларды шешу жолдарын ұсынуға мүмкіндік береді. Бұл кәсіподақтық оқытудың сапасын жақсартып, оның практикалық құндылығын арттырады.

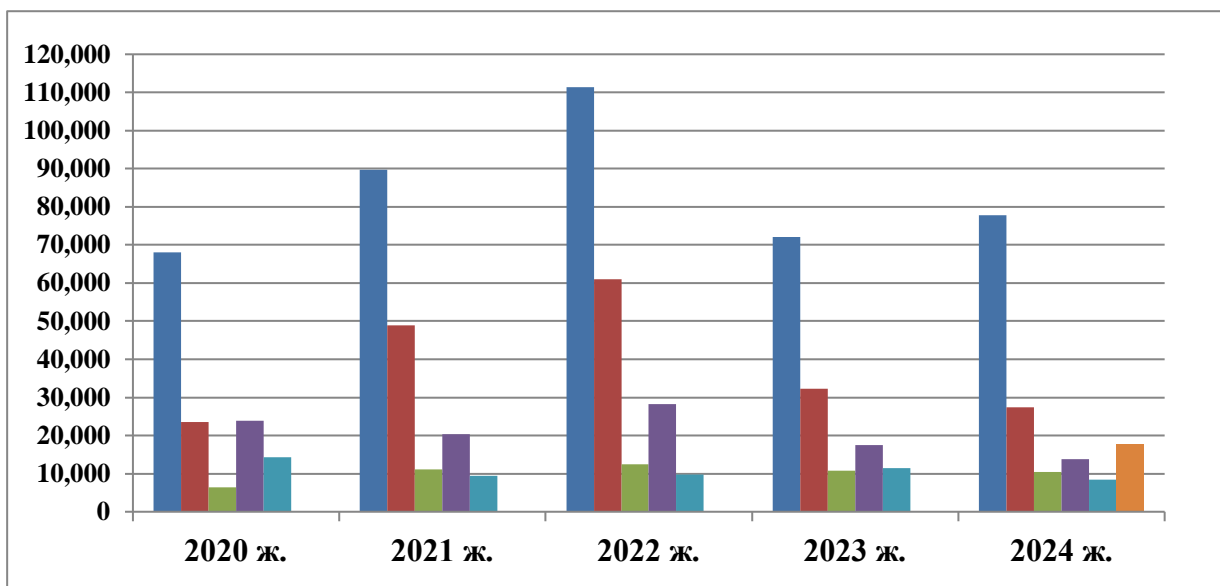
Салалық кәсіподақтың Атқару Комитетінің 2020 жылғы 25 қарашадағы №8 7-т. қаулысымен Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіподағының оқу орталығы туралы ереже бекітілді. Өкінішке орай, бұл жоба осы уақытқа дейін іске асырылған жоқ.

Салалық кәсіподақтың Атқару Комитетінің 2020 жылғы 25 қарашадағы №8 7-т. қаулысымен бекітілген Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіподағында кәсіподақ кадрлары мен активін оқыту тұжырымдамасында үшінші кезеңнің (2022-2024 ж.ж.) негізгі басымдығы кәсіподақ оқуы жүйесінің тұрақты және тиімді қызметі, заманауи ақпараттық технологиялар негізінде оқыту сапасы мен әдістемесін әрі қарай жетілдіру болып табылады деп көрсетілген.

Әлеуметтік тұрақтылық, қызметкерлердің құқықтарын қорғау және кәсіподақтардың ұстанымдарын нығайтудағы кәсіподақтық оқытудың маңыздылығына қарамастан көрсеткіштерде тұрақсыздық байқалуда.

Соңғы бес жылда оқытудың барлық түрлерімен кәсіподақ активінің қатарынан **418 805** адам қамтылды. Оның ішінде, кәсіподақ мүшелері **192 848**, тексеру комиссияларының мүшелері **51 247**, кәсіподақ активі **103 711**, кәсіподақ ұйымдарының төрағалары **53 209** адам.

Жылдар	Кәсіподақтық оқытудан өткендер саны	Оның ішінде:					Кәсіподақ мүшелерінің жалпы санына шаққандағы пайызы
		кәсіподақ мүшелері	тексеру комиссияларының мүшелері	кәсіподақ активі	кәсіподақ ұйымдарының төрағалары	келісу комиссияларының мүшелері	
2020 ж.	68 037	23 460	6 441	23 921	14 215		11,1 %
2021 ж.	89 679	48 838	11 127	20 361	9 353		14,6 %
2022 ж.	111 329	60 909	12 509	28 172	9 739		17,9 %
2023 ж.	72 042	32 298	10 767	17 503	11 474		12,3 %
2024 ж.	77 718	27 343	10 403	13 754	8 428	17 790	13,0 %
Барлығы:	418 805	192 848	51 247	103 711	53 209	17 790	13,8 %



- Кәсіподақтық оқытудан өткендері
- Кәсіподақ мүшелері
- Тексеру комиссияларының мүшелері
- Кәсіподақ активтері
- Кәсіподақ ұйымдарының төрағалары
- Келісу комиссияларының мүшелері

Келісу комиссиялары мүшелерін оқытудың өзі де ерекше назар аударуды қажет етеді. Кәсіподақ оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім беру саласындағы қызметкерлердің еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтылуын және әлеуметтік кепілдіктерін белгілеу жөніндегі әлеуметтік әріптестік туралы қолданыстағы салалық келісімдерге сәйкес жеке еңбек дауларын уақтылы және білікті түрде шешу мақсатында салалық ұйымдардағы келісу комиссияларының мүшелерін оқытуды жүзеге асырады.

2024 жылы келісу комиссияларының 17 790 мүшесі оқытылды, бұл бағытта жұмыстар әлі де жалғасуда.

Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі мәселелері әлі де өзекті болып қала бермек.

Осы орайда, техникалық инспекторларды да оқытуға көп көңіл бөлінеді. Семинарлар, тренингтер жүйелі түрде өткізіледі. Жыл сайын Кәсіподақтың Орталық Комитеті алаңында техникалық инспекторлардың қатысуымен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша республикалық семинар-кеңес өткізіледі. Мүшелік ұйымдарда өндірістік кеңестердің мүшелері мен техникалық инспекторларды оқыту кәсіподақтық оқыту жүйесі шеңберінде жоспарлы түрде жүзеге асырылады.

2020-2024 жылдарда оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім салаларында қызметкерлердің (жұмыскерлердің) әртүрлі жарақат алды:

- жеңіл дәрежеде – 60 қызметкер (жұмыскер);

- ауыр дәрежеде – 56 қызметкер (жұмыскер);
- қайтыс болғандар (қаза тапқандар) – 10 қызметкер (жұмыскер).

Келтірілген сандар жазатайым оқиғалардың алдын алу, қауіпсіз еңбек жағдайларын қалыптастыру, кәсіподақ мүшелерін құқықтық оқыту жұмыстарын ұйымдастыруда елеулі кемшіліктердің әлі де бар екендігін көрсетеді, сонымен қатар жекелеген мүшелік ұйымдардың еңбек құқығы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы мамандармен қамтамасыз етілуінің жеткіліксіздігінің салдары деп айтуға болады.

Мүшелік ұйымдарға әлеуметтік әріптестермен бірлесе отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытуды жүйелі түрде ұйымдастыру, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу шараларын жүргізу, еңбекті қорғауды басқару жүйесінің бірыңғай салалық тәсілдерін жүзеге асыру қажет.

Оқытуға қажетті ресурстарды толыққанды бөлу негізгі проблемалардың бірі болып қала береді.

Салалық кәсіподақтың мүшелік ұйымдары статистикалық мәліметтер бойынша кәсіподақ қызметкерлері мен активтерін оқытуға бюджеттерінің 0,5%-дан 10%-ға дейінгі аралықта бөледі. Кәсіподақтық оқытуға ең көп қаражат бөлетін мүшелік ұйымдар: «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері салалық кәсіптік одағының Қарағанды облыстық ұйымы» ҚБ, «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіптік одағының Ақтөбе облыстық ұйымы» ҚБ.

Дегенмен, кәсіподақ активтерін оқытуғы бағытталған шараларды қаржыландырудың жетіспеушілігі байқалатын өңірлер де бар.

Қаржыландырудың жетіспеушілігі оқыту сапасының төмендеуіне әкеледі, білікті мамандарды тарту, жабдықтарды жаңарту және сапалы материалдарды жасау мүмкіндіктерін шектейді. Бұл өз кезегінде қатысушылардың оқу деңгейі мен ынтасын, білім беру процесінің сапасын төмендетеді, қатысушылар санының шектелуі және кәсіподақтың барлық мүшелерінің оқытумен қамтудың мүмкіндігінің болмауына әкеліп соғады.

Материалдық-техникалық база – бұл кәсіподақтық оқытуды жүргізу үшін пайдаланылатын ресурстар мен жабдықтардың жиынтығы. Оған оқу бөлмелері, техникалық құралдар, цифрлық платформалар және оқу материалдары жатады. Ескірген немесе жеткіліксіз жабдықтар оқыту сапасын төмендетуі мүмкін.

Бүгінгі күні «Жамбыл облысы оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің 2 оқу залынан тұратын оқу-әдістемелік орталығы бар, онда кәсіподақ мүшелерін оқытуға барлық заманауи жағдай жасалған. «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіптік одағының Ақтөбе облыстық ұйымы» қоғамдық бірлестігінде де оқу-әдістемелік орталық жұмыс істейді.

«Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері салалық кәсіптік одағының Павлодар облыстық ұйымы» қоғамдық бірлестігінде оқу-әдістемелік кабинетімен қоса кәсіподақ көшбасшылығының

облыстық педагогикалық мектебі, Co-Working алаңы бар жаңартылған кабинет – «Кәсіподақ алаңы» жұмыс жасайды. Сонымен қатар, «Торайғыров университеті» КеАҚ жанында кәсіподақ қозғалысының проблемалары (түйіткілдері) мен әлеуметтік-еңбек қатынастарын зерттеу бойынша ғылыми оқу-әдістемелік орталық бар.

Оқытушылардың біліктілігі оқыту тиімділігінде шешуші рөл атқарады. Оқытушылар теориялық білімге (еңбек заңнамасы, қызметкерлердің құқықтары) және кәсіподақтардағы тәжірибелік жұмыс тәжірибесіне ие болуы керек.

Кәсіподақ оқытушылары мен жаттықтырушыларының құрамы жас кадрлармен және қазіргі кәсіподақ қозғалысының негіздерін білетін мамандармен баяу жаңарып отырады.

Цифрлық құралдардың жетіспеушілігі қашықтықтан оқыту мүмкіндіктерін шектейді.

Кейбір өңірлерде облыстық, аумақтық кәсіподақтық кадрлар мен белсенділерді оқыту мектептері ресми түрде құрылғанымен, толыққанды жұмыс жүргізбейді.

Қолда бар мәселелерді шешу үшін келесі **мүмкін болатын шешім жолдары** ұсынылады:

- бірыңғай оқу бағдарламасын әзірлеу;
- кәсіподақтық оқытумен қамту санын арттыру;
- қаржыландыруды бөлу және ұлғайту, өйткені шектеулі бюджеттер сапалы және тұрақты оқыту мүмкіндіктерін тарылтады, қаржыландырудың қосымша көздерін қарастыру;
- заманауи білім беру технологияларын интеграциялау;
- әртүрлі деңгейлері бар бағдарламаларды енгізу (мысалы, негізгі, орта және жоғары деңгейлер). Сондай-ақ қатысушыларға жеке кеңес алу мүмкіндігін беру;
- халықаралық әріптестермен тәжірибе алмасуды ұйымдастыру;
- кәсіподақтар жұмысының табысты үлгілерін зерделеу үшін шетелде тағылымдамаларды ұйымдастыру;
- Кәсіподақтың Орталық Комитеті жанында оқу орталығын құру (курстарды, тренингтерді, консультацияларды және т.б. ұдайы өткізу мүмкіндігі болады);
- университеттермен әріптестікті дамыту;
- кадрлық әлеуетті күшейту;
- жас мамандарды оқытуға және тартуға бағытталған кәсіподақтық жазғы лагерлер мен конференцияларды өткізу;
- кәсіподақтық оқытудың аудиториясын (қатысушыларын) кеңейту бойынша жұмысты жандандыру;
- кадрлар резервін оқытуды және кәсіби даярлауды ұйымдастыру;
- қатысушылармен тұрақты сауалнамалар жүргізу, кері байланыс негізінде бағдарламаларды түзету;

- жүйелі түрде жабдықтар мен материалдарды жаңарту, тәжірибелі мамандарды тарту, қатысушыларды қажетті әдістемелік құралдармен қамтамасыз ету;

- оқытушыларды заманауи интерактивті әдістерге оқыту;

- жаңа белсенділерге арналған тәлімгерлік жүйесін құру;

- тәжірибе алмасу үшін ұдайы кездесулер мен талқылаулар өткізу;

- кең көлемді аудиторияны қамту үшін цифрлық инфрақұрылымды дамыту және онлайн-оқытуды енгізу;

- аудандық (қалалық) кәсіподақ белсенділерінің мектептерін ұйымдастыру және сабақтар өткізуге көмек көрсету;

- Тұжырымдама мен ұсынымды барлық құрылымдық бөлімшелерге (филиалдар мен бастауыш ұйымдарға) дейін жеткізу;

- кәсіподақ кадрларын даярлаудың мамандандырылған бағдарламаларын құру үшін білім беру ұйымдарымен ынтымақтастықты дамыту.

Кәсіподақтың XV Съезінің шешімдерінің, Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері салалық кәсіподағы қызметінің 2024-2029 жылдарға арналған бағдарламасының Салалық кәсіподақ тарапынан тиімді орындалуы тікелей кәсіподақ көшбасшылары мен қарапайым кәсіподақ мүшелерінің кәсіби құзіреттілік деңгейіне байланысты екенін **атап өту қажет**.

2024 жылы Атқару Комитетінің қаулысымен «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің 2024-2025 жылдарға арналған кәсіподақ кадрлары мен активін оқытуды ұйымдастыру жөніндегі нұсқаулық қабылданды, онда кәсіподақ қызметкерлері мен белсенділерінің әртүрлі санаттары үшін оқу бағдарламаларының тақырыптары, кәсіподақ оқуының бағыттары анықталған.

III. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесін дамытудың мақсаттары, міндеттері, принциптері (қағидаттары) мен негізгі бағыттары

Кәсіподақтық оқытудың негізгі мақсаттары:

3.1. Ұйым ішінде тиімді жұмыс істей алатын, кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғау стратегияларын әзірлеп, жүзеге асыра алатын білікті кәсіподақ қызметкерлерін даярлау және санын арттыру;

3.2. Кәсіподақ қызметкерлерінің көшбасшылық қасиетін дамыту: көшбасшылық қабілетін, коммуникативтік дағдыларын, қиын жағдайларда шешім қабылдау қабілетін дамыту;

3.3. Өзгерістерге бейімделу: кәсіподақ кадрларын еңбек нарығындағы тез өзгертін жағдайларға, экономикалық өзгерістерге, сондай-ақ еңбек саласындағы жаңа тәуекелдерге бейімдеу.

3.4. Стратегиялық ойлауды қалыптастыру: әлеуметтік-экономикалық процесстер мен еңбек қатынастарын талдауға оқыту;

3.5. Ынтымақтастық мәдениетін және әлеуметтік әділеттілікті нығайту.

Кәсіподақтық оқытудың алдында тұрған міндеттер:

- кәсіподақ мүшелерін қызметкерлердің құқықтарына, оның ішінде еңбек және салалық заңнамаларға, кәсіподақтар туралы заңнамаларға оқыту;
- кәсіподақ кадрларының келіссөздер жүргізу тәжірибесі, дау-жанжалдарды реттеу, ұжымдық келіссөздер мен қызметкерлердің құқықтарын қорғау саласындағы құзыреттіліктерін арттыру;
- кәсіподақ мүшелері арасында басқаларды шабыттандыра алатын, сондай-ақ қызметкерлердің мүдделерін тиімді көрсете алатын белсенділер мен көшбасшыларды қалыптастыру;
- мемлекеттік органдар және жұмыс берушілерді қоса алғанда, қызметкерлердің құқықтарын қорғау үшін ұзақ мерзімді жоспарлау және стратегияларды құруға үйрету;
- кәсіподақ жұмысы саласындағы үздік әлемдік тәжірибелерді зерделеу және оларды жергілікті жағдайларға бейімдеу.

Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесін дамытудың негізгі бағыттары:

Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесін дамытудың негізгі бағыттары кәсіпқойлықты арттыруға, кәсіподақтар қызметінің сапасын жақсартуға, заманауи тәуекелдерге бейімдеуге және оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім саласы қызметкерлерінің мүдделерін тиімді қорғауға бағытталған.

1. Мақсатты аудиторияны және қажеттіліктерді анықтау:

- кәсіподақ мүшелерінің арасында сауалнамалар жүргізу немесе сауалдар қою арқылы олардың қажеттіліктерін айқындау;
- аймақтық ерекшеліктерін ескеру.

2. Оқу бағдарламалары мен әдістерін жаңарту:

- еңбек заңнамасындағы, экономика және әлеуметтік саясаттағы және т.б өзгерістерді ескере отырып, өзекті мәселелерді де, негізгі тақырыптарды да қамтитын бағдарламаларды әзірлеу;
- интерактивті форматтарды қолдану және оқытудың практикаға бағытталған әдістерін меңгеру: тренингтер, кейс-әдістер, іскерлік ойындар, case-study (нақты жағдайларды талдау), проблемалық-бағдарлы пікірталас және т.б.;
- мультимедиялық материалдар жасау: оқу бейнелері (видеолары), презентациялар, инфографикалар және т.б.;
- бенчмаркингті жүргізу немесе пайдалану (қолда бар тәжірибені зерделеу және әріптестердің өз жұмысында немесе саласында озық тәжірибелерін енгізу).

3. Оқу үдерісін цифрландыру:

- электронды оқытуды енгізу: вебинарлар, онлайн-курстар, бейнедәрістер (видеолекциялар) және басқа да цифрлық құрылғылар;
- электронды оқыту материалдарын әзірлеу және тарату;
- кәсіподақ мүшелерінің арасында білімдері мен тәжірибелерімен өзара алмасу мақсатында бірыңғай цифрлық орта жасақтау.

4. Негізгі салалардағы құзыреттілікті дамыту:

- негізгі салалардағы дайындықты күшейту (еңбек құқығы, еңбек қауіпсіздігі, еңбек экономикасы, медиация, келіссөздер жүргізу дағдылары);
- жобаларды басқару, стратегиялық жоспарлау және дағдарысқа қарсы менеджмент саласындағы білімді арттыру;
- көшбасшылық қасиеттер мен көпшілік алдында сөйлеу дағдыларын қалыптастыру.

5. Үздіксіз оқытуды қолдау:

- модульдік оқыту жүйесін енгізу арқылы кәсіподақ мүшелерінің біліктілігін үздіксіз арттыруға мүмкіндік беру;
- кәсіподақ кадрларының әртүрлі топтары үшін жеке білім беру траекторияларын әзірлеу.

6. Оқытудың тәжірибелік бағытын нығайту:

- ұйымдарда тағылымдамаларды (сауатты ұйымдастырылған тағылымдама кадрларды тиімді дамытуға, жаңа белсенділерді тартуға және кәсіподақ жұмысының жалпы кәсібилігін арттыруға мүмкіндік береді), көшпелі семинарларды, практикалық тренингтерді жүргізу;
- форумдар мен конференцияларды ұйымдастыру;
- кәсіподақ ұйымдары арасында халықаралық деңгейлерде тәжірибе алмасуды ұйымдастыру;
- алған білімдерін тәжірибеде қолдану үшін кәсіподақ белсенділерінің қатысуымен жобаларды іске асыру.

7. Халықаралық тәжірибені интеграциялау:

- тәжірибе алмасу үшін халықаралық білім беру бағдарламалары мен форумдарына қатысу;
- халықаралық ұйымдармен бірлескен семинарлар өткізу;
- кәсіподақтар жұмысының табысты үлгілерін зерделеу үшін шетелде тағылымдамаларды ұйымдастыру.

8. Медиа және коммуникациялар:

- медиамен жұмыс істеу дағдылары, ақпараттық материалдарды құрау, акциялар мен науқандарды ұйымдастыру;

- ақпаратты тарату үшін әлеуметтік желілер мен цифрлық технологияларды пайдалану.

9. Оқытудың тиімділігіне мониторинг жүргізу және бағалау:

- оқыту сапасын бағалау үшін кері байланыс жүйесін жетілдіру және курстардың мазмұнына түзетулер енгізу үшін қатысушылардан кері байланыс алу;

- білім беру бағдарламаларының сапасын және олардың кәсіподақтардың қажеттіліктеріне сәйкестігін үнемі бағалау;

- алған білімдері мен дағдыларын іс жүзінде қолдануын бақылау (мониторингілеу).

10. Тренерлер мен тәлімгерлер пулын жасақтау:

- тәжірибелі кәсіподақ көшбасшылар қатарынан эксперттер (сарапшылар) командасын даярлау, әртүрлі саладағы (заң консультанттары, кәсіподақ көшбасшылары, еңбек құқығы саласындағы мамандар және т.б.) сарапшылар мен практиктерді тарту;

- сапалы білім беру курстарын өткізу және материалдарын жасақтау үшін білім беру ұйымдарымен, қоғамдық ұйымдар және мемлекеттік құрылымдармен ынтымақтастық;

- кәсіподақ қауымдастығы ішінде тәжірибе алмасу жағдайларын жақсарту.

IV. Кәсіподақтық оқыту

Кәсіподақтық оқыту икемді, жүйелі және үздіксіз болуы керек. Бұл оқыту тек бір реттік іс-шаралармен шектелмей, жүйелі түрде курстар, семинарлар, вебинарлар, тренингтер және т.б. өткізуді көздейді. Еліміздің еңбек заңнамасындағы, экономикалық және әлеуметтік саясатындағы өзгерістерге жедел ден қоюға мүмкіндік береді.

Оқыту жүйесі әртүрлі деңгейлерді: аудандық (қалалық) ұйымдардан бастап өңірлік және салалық құрылымдарға дейін қамтиды.

Бірінші деңгей – кәсіподақтық оқытудың аудандық, қалалық мектептері. Оқытуды аудандық (қалалық) комитеттер ұйымдастырады және өткізеді.

Екінші деңгей – облыстық, Астана қаласының, республикалық маңызы бар Алматы, Шымкент қалаларының кәсіподақтық оқыту мектептері. Оқытуды Кәсіподақтың мүшелік ұйымдары ұйымдастырады және өткізеді.

Үшінші деңгей – Кәсіподақтың Орталық Комитеті базасында оқытылады. Оқытуды Кәсіподақтың Орталық Комитетінің аппараты ұйымдастырады және өткізеді.

Аудандық, қалалық кәсіподақтық оқыту мектептері

Кәсіподақ активінің аудандық, қалалық мектептері мүшелік ұйымдардың сайланбалы органдарының шешімдермен құрылады.

Аудандық, қалалық кәсіподақтық оқыту мектептерінде:

- бастауыш кәсіподақ ұйымдарының төрағалары мен мүшелері;
- бастауыш ұйымдардың кәсіподақ комитеттерінің тұрақты жұмыс істейтін комиссия мүшелері;
- бастауыш кәсіподақ ұйымдарының тексеру-бақылау комиссияларының мүшелері;
- кәсіподақ топтарының ұйымдастырушылары оқытылады.

Бастауыш ұйымдарда кәсіподақ активтерін оқытуда өзекті мәселелер бойынша тақырыптық семинарлар, бастауыш ұйым төрағаларының «күндері», «дөңгелек үстелдер» отырыстарын және т.б. өткізу ұсынылады.

Облыстық, Астана қаласының, республикалық маңызы бар Алматы, Шымкент қалаларының кәсіподақтық оқыту мектептері

Кәсіподақтың мүшелік ұйымдарының уәкілетті кәсіподақ органдарының басшылығымен құрылады және өз қызметін жүзеге асырады, өңірлік деңгейде кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқытудың үздіксіздігі мен мақсаттылығын қамтамасыз етеді.

Кәсіподақтың аудандық, қалалық комитеттерінің, мүшелік ұйымдардың кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жоспарларына сәйкес және қажеттіліктеріне орай оқытуды жүзеге асырады.

Мүшелік ұйымдардың кәсіподақтық оқыту мектептерінде:

- аудандық және қалалық кәсіподақ ұйымдарының төрағалары мен олардың орынбасарлары;
- кадрлық резерв;
- облыстық және Астана, Алматы, Шымкент қалалық ұйымдарының сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері;
- мүшелік ұйымдар мен бастауыш ұйымдарының бақылау-тексеру комиссияларының мүшелері;
- кәсіподақ ұйымдарының штаттан тыс техникалық және құқықтық инспекторлары.

Облыстық, Астана, Алматы, Шымкент қалаларының жанынан кәсіподақтық оқыту бойынша оқытушылар мен әдіскерлер (тренерлер) құрамын қалыптастыру бойынша жұмыстар жүргізеді.

Кәсіподақтың Орталық Комитеті жанындағы оқу орталығы

Кәсіподақтық оқытуда оқу орталықтары кәсіподақ мүшелерінің сауаттылығы мен құқықтық санасын арттыруда шешуші рөл атқарады. Сапалы білім беру арқылы кәсіподақтар күшейіп, жұмыс берушілермен, мемлекеттік

органдармен және басқа да әлеуметтік әріптестермен жоғары деңгейде әрекеттесе алады.

Тәжірибе алмасу және оқыту сапасын арттыру мақсатында мемлекеттік және жеке білім беру мекемелерімен, құқық қорғау ұйымдарымен, халықаралық кәсіподақтармен ынтымақтасады.

Оқу орталығының мақсаттары:

- кәсіподақ мүшелері арасында сауалнамалар немесе сауалдар жүргізу арқылы олардың қажеттіліктерін анықтау;
- еңбекшілердің құқықтарын тиімді қорғау үшін кәсіподақ көшбасшылары мен қызметкерлерінің біліктіліктерін арттыру;
- кәсіподақ қозғалысын дамыту, кәсіподақ ұйымдарын басқару және жұмыс істеу әдістеріне оқыту;
- жастар мен белсенділер арасында кәсіподақ қызметін насихаттау, оларды қорғау шаралары мен бастамаларға қатысуын ынталандыру.

Кәсіподақтық оқытудағы оқу орталығы қызметінің негізгі бағыттары:

1. Құқықтық және экономикалық сауаттылық;
2. Ұйымдастырушылық дамыту;
3. Әлеуметтік әріптестік;
4. Жастармен бірлескен жұмыс;
5. Келіссөздер және конфликтілерді басқару;
6. Жұртшылықпен және медиамен жұмыс;
7. Халықаралық ынтымақтастық және т.б.

Кәсіподақтың Орталық Комитеті жанындағы Оқу орталығының курстарында мүшелік ұйымдардың өтінімдері бойынша кәсіподақ қызметкерлері мен белсенділері оқытылады:

- сайланбалы қызметкерлер және мүшелік ұйымдар аппараттарының қызметкерлері, оның ішінде:
 - мүшелік ұйымдардың құқықтық және техникалық еңбек инспекторлары;
 - бухгалтерлер;
 - ұйымдастырушылық, ақпараттық, кадрлық жұмыс мамандары;
 - тексеру комиссияларының төрағалары мен мүшелері;
 - кәсіподақ комитеттері – Кәсіподақ филиалдарының төрағалары;
 - кәсіподақ құратын Кеңестер мен Комиссиялар мүшелері.

V. Нормативтік және қаржылық қамтамасыз ету

5.1. Салалық кәсіподақтың және мүшелік ұйымдардың жарғылары, еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі әлеуметтік әріптестік туралы Салалық келісім, кәсіподақтық оқыту мәселелері жөніндегі Орталық Комитет Пленумдарының және Атқару Комитетінің қаулылары Салалық кәсіподақтың кәсіподақтық оқытудағы нормативтік базасы болып табылады.

5.2. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін тиімді оқытудың шарттарының бірі оқыту жүйесін қаржылай қамтамасыз ету болып табылады. Кәсіподақтың

Атқару Комитетінің 2015 жылғы 19 қаңтардағы № 2 5-т. қаулысымен (*Атқару Комитетінің 2022 жылғы 22 ақпандағы № 15 11-т. қаулысымен өзгерістер мен толықтырулар енгізілген*) бекітілген «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ мүшелік кәсіподақ жарналарын төлеу, бөлу және жұмсау тәртібі туралы Ережеге сәйкес кәсіподақ кадрларын даярлауға және кәсіподақ активін оқытуға кәсіподақ органының сметасының шығыс бөлігінің кем дегенде 10%-н құрауы тиіс.

Өңірлік деңгейде, бастауыш кәсіподақ ұйымдар деңгейінде оқуды қаржыландыру үшін облыстық, өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттарды да белсенді пайдалану көзделеді, жұмыс берушілерден, білім беру ұйымдарынан оқытуға қаржылай қолдау көрсетуіне қол жеткізген жөн.

Кәсіподақ кадрлары мен активтерінің оқуын қаржыландыру үшін заңнамада белгіленген тәртіппен кәсіподақ органдарының кадрларын даярлауға гранттар мен стипендиялар (шәкіртақылар) беретін халықаралық кәсіподақ ұйымдарының, қоғамдық қорлардың қаражатын пайдалану қажет.

VI. Кәсіподақ кадрлары мен активтерін оқыту жүйесінің тұрақты механизмін құру

Оқытудың өзекті әдістер мен тәсілдерге негізделгені маңызды. Бұған проблемалық тәсілді қолдану, кейс-әдістер, рөлдік ойындар және басқа да белсенді формалар арқылы оқыту кіреді. Осылайша, оқыту теориялық білім беріп қана қоймай, практикалық дағдыларды да дамытады.

Заманауи ақпараттық технологиялар кәсіподақтық оқытудың ажырамас бөлігі болуы керек. Онлайн-курстарды енгізу, вебинарлар орналасқан жері мен уақытына қарамастан кәсіподақтың барлық мүшелері үшін білімнің қолжетімділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Ерекше назар кәсіподақ қызметкерлерінің күнделікті қызметінде қолданылатын практикалық дағдыларға аударылады. Бұл келіссөздер жүргізу әдістерін, ұжымдық шарттарды құрудың дұрыс тәсілдерін, еңбек дауларын реттеуді, жұмыс берушілермен және мемлекеттік органдармен өзара іс-қимылды үйретуді қамтуы мүмкін.

Маңызды аспектілердің бірі – бұл қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау бойынша оқыту. Білім беру курстары кәсіподақ көшбасшыларына еңбек заңнамасын, халықаралық стандарттар мен тәжірибелерді түсінуге және оларды күнделікті жұмыста қолдана білуге көмектеседі.

Кәсіподақ қызметкерлері үшін мамандандырылған курстар, дәрістер және бағдарламалар ұйымдастыру үшін жоғары оқу орындарымен, ғылым институттарымен ынтымақтастықта қызметкерлердің құқықтарын қорғау мәселелері бойынша теориялық дайындық және ғылыми көзқарас деңгейін көтеруді дамыту керек.

Сондай-ақ, еңбек құқықтары мен әлеуметтік қорғау саласындағы халықаралық тәжірибемен танысу маңызды элемент болып табылады.

Кәсіподақ қызметкерлері Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) әзірлеген халықаралық нормаларға негізделген еңбек құқықтарын қорғау әдістеріне, сондай-ақ басқа елдердегі кәсіподақ қозғалыстарының тәжірибесін үйрене алады.

Оқыту тек кәсіби және құқықтық білімді ғана емес, сонымен қатар этикалық стандарттарды, қарым-қатынас мәдениетін дамытуды, сондай-ақ кәсіподақ қызметкерлерінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінуді қамтуы керек. Бұл ұжымның әрбір мүшесіне құрметпен қарауды қалыптастыруға және ішкі ынтымақты нығайтуға көмектеседі.

Сауалнамалар, сауалдар, білімді тестілеу және алған білімдерін нақты тәжірибеде қолдануды талдау бағалаудың маңызды құралдары болып табылады. Бұл деректер бағдарламалар мен курстарды жақсартуға көмектеседі, оларды уақыт талабына сай етеді. Кері байланыс жүйесі мен нысандары да жұмыстың тиімділігін бағалауда, өзара қарым-қатынаста және шешім қабылдауда шешуші рөл атқарады. Бұл пікірлерді жинауға, проблемаларды (түйіткілдерді) және қажеттіліктерді анықтауға, оларды талдауға және білім алушылардың сұраныстарына уақытылы жауап беру мүмкіндіктерін береді.

Тұрақты мониторинг кәсіподақтық оқыту жүйесін жетілдіруге және оның өзектілігін сақтауға мүмкіндік береді.

Оқытудың практикалық бағытын және сапасын арттыру үшін оқытуға кәсіптік деңгейі жоғары және кәсіподақ органдарында үлкен практикалық жұмыс тәжірибесі бар кәсіподақ кадрларын тартуға қол жеткізу керек.

Кәсіподақтық оқытудың тиімділігін арттыру үшін Орталық Комитетке, оның Оқу орталығы ҚР Кәсіподақтар федерациясының Оқу орталығымен, ХЕҰ ХОО - ASTRAV Turin және т.б. тығыз байланыста және ынтымақтастықта болуы тиіс.

VII. Күтілетін нәтижелер

Кәсіподақтық оқу – бұл жұмысшылардың құқықтарын қорғауға арналған кәсіподақтардың белсенділері мен мүшелерін дайындаудың жүйелі үдерісі. Ол қызметкерлердің мүдделерін тиімді түрде қорғау үшін қажетті білім мен дағдылардың кең спектрін қамтиды және инновациялық әдістерді енгізуді, бағдарламаны үнемі жаңартуды және тәжірибелік бағыттың маңыздылығын талап етеді.

Бұл Кәсіподақтарға еңбек нарығындағы қарқынды өзгерістер жағдайында жұмысшылардың мүдделерін тиімді қорғаушы болып қалуға мүмкіндік береді.

Ұсынылып отырған кәсіподақ қызметкерлері мен активтерін оқыту Тұжырымдамасы Салалық кәсіподақ қызметінің алдағы жылдарға кәсіподақтарды оқыту жүйесін одан әрі дамытудың негізгі міндеттері мен негізгі мәселелерін айқындайды.

Тұжырымдаманы іске асыру кәсіподақтық оқытуға жүйелілік және бірізділік мүмкіндік береді. Болашаққа деген айқын көзқарас пайда болады және кәсіподақпен атқарылған жұмыс нәтижесін береді.

Кәсіподақтың құқықтық мәртебесі және қызметкерлердің мүдделерін қорғау деңгейі де артып, төмендегі нәтижелер күтіледі:

1. Сауаттылықты (хабардарлықты) арттыру – оқуға қатысушылар өз құқықтары, жұмыс берушінің міндеттері және еңбек заңнамасының нюанстары туралы білім алады.

2. Келіссөздер жүргізу дағдыларын жетілдіру – жұмыскерлердің мүдделерін қорғау үшін ұжымдық келіссөздер жүргізу бойынша құзыреттерді қалыптастырады.

3. Көшбасшылық қасиеттерді дамыту – еңбек ұжымының мүдделерін тиімді білдіруге және қорғауға қабілетті кәсіподақ көшбасшыларын даярлайды.

4. Құқықтық сауаттылықты арттыру – жұмыс берушілер тарапынан бұзушылықтардың алдын алу үшін еңбек заңнамасының негіздерін және еңбекті қорғау нормаларын оқытады.

5. Үлгілік қатынасты нығайту – кәсіподақ мүшелері арасында бірлік сезімін арттырады және ортақ мүдделерді қорғау үшін командалық рухты дамытады.

6. Стратегиялық жоспарлауды меңгеру – қатысушылар еңбек жағдайларын жақсарту үшін ұзақ мерзімді жоспарлар, кәсіподақ санының өсу стратегиясын құруды және т.б. үйренеді.

7. Қақтығыстарды басқару – ұжымдағы шиеленісті төмендетуге арналған стратегияларды әзірлейді. Делдалдыққа және дауларды бейбіт жолмен шешуге үйренеді.

8. Еңбек жағдайларының мониторингісі – қатысушылар еңбек жағдайларына анализ (талдау) жасауды және бұзушылықтарды анықтауды үйренеді.