

## Об утверждении Концепции обучения в течение всей жизни (непрерывное образование)

Постановление Правительства Республики Казахстан от 8 июля 2021 года № 471.

Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую Концепцию обучения в течение всей жизни (непрерывное образование) (далее - Концепция).

2. Государственным органам и заинтересованным организациям (по согласованию), ответственным за реализацию Концепции:

1) принять необходимые меры по реализации Концепции;

2) не позднее 30 января, следующего за отчетным годом, предоставлять информацию о ходе реализации Концепции в Министерство образования и науки Республики Казахстан.

3. Министерству образования и науки Республики Казахстан не позднее 1 марта, следующего за отчетным годом, предоставлять в Правительство Республики Казахстан сводную информацию о ходе реализации Концепции.

4. Настоящее постановление вводится в действие со дня его подписания.

*Премьер-Министр  
Республики Казахстан*

*А. Мамин*

Утверждена  
постановлением Правительства  
Республики Казахстан  
от 8 июля 2021 года № 471

## Концепция обучения в течение всей жизни (непрерывное образование)

**Сноска. Концепция - в редакции постановления Правительства РК от 28.12.2021 № 944.**

### Раздел 1. Паспорт (основные параметры)

Наименование Концепции	Концепция обучения в течение всей жизни (непрерывное образование)
Основание для разработки	Послание Главы государства народу Казахстана от 1 сентября 2020 года "Казахстан в новой реальности: время действий"; постановление Правительства Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 99 "О внесении изменения в постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2017 года № 790 "Об утверждении Системы государственного планирования в Республике Казахстан"
Государственный орган, ответственный за	Министерство образования и науки Республики Казахстан

разработку  
Концепции

Государственные органы, ответственные за реализацию Концепции

Министерство образования и науки Республики Казахстан, Министерство здравоохранения Республики Казахстан, Министерство индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, Министерство национальной экономики Республики Казахстан, Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, Министерство финансов Республики Казахстан, Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан, местные исполнительные органы и другие отраслевые государственные органы

Сроки реализации

2021 - 2025 годы

## **Раздел 2. Анализ текущей ситуации**

Интеграция Казахстана в мировую экономику диктует необходимость быстрого реагирования на происходящие в мире кардинальные изменения на пути продвижения страны в число 30 передовых стран к 2050 году.

Между тем, растущая цифровизация и текущий переход к новой промышленной революции стимулируют технологическую гонку и сокращение занятости в традиционных отраслях и, как следствие, еще большее неравенство доходов населения.

Эксперты Всемирного экономического форума (далее - ВЭФ) прогнозируют, что свыше 7 млн рабочих мест в ближайшие 3-5 лет исчезнут в результате новой волны автоматизации.

Наибольшему риску исчезновения в результате автоматизации подвержены занятия, связанные с предсказуемыми, рутинными задачами. К ним относятся, например, ведение бухгалтерского учета, управление транспортными средствами, низкоквалифицированные функции на производстве.

Под наибольшим риском автоматизации будут такие отрасли, как транспорт и логистика, обрабатывающая промышленность, оптовая и розничная торговля, финансовые и страховые услуги.

На фоне глобальных изменений требования к компетенциям и квалификации трудовых ресурсов будут только повышаться, что обуславливает необходимость активизации политики регулирования национального рынка труда и совершенствования системы образования, направленной на повышение качества трудового потенциала страны и эффективного его использования.

Наряду с этим наблюдается тенденция, когда период актуальности технических навыков снижается, что приводит к росту потребности в непрерывном обучении. Если ранее знаний, полученных в рамках технического профессионального образования, хватало на 10 лет без повышения квалификации, то сегодня актуальность навыков по многим специальностям сохраняется только в течение 2-х лет.

Таким образом, изменение технологических процессов и появление новых занятий требуют абсолютно новых навыков и квалификации рабочей силы, что, соответственно, диктует необходимость, помимо совершенствования системы подготовки молодых кадров, развития непрерывного образования для повышения квалификации действующей рабочей силы.

Между тем, согласно анализу Организации экономического сотрудничества и развития (далее - ОЭСР) работодатели в Казахстане недостаточно активно предлагают своим сотрудникам пройти обучение. Как результат, только 3,4 % работников в Казахстане прошли дополнительное обучение.

В свою очередь, одним из общенациональных приоритетов, определенных в Национальном плане развития Республики Казахстан до 2025 года, является качественное образование. Среди ожидаемых результатов от реализации политики в сфере образования - переход от традиционных программ обучения к подготовке обучающихся к будущему, мотивации постоянного совершенствования навыков и компетенций в течение всей жизни.

В Казахстане в соответствии с действующим законодательством в сфере образования одним из принципов государственной политики в области образования является "непрерывность процесса образования, обеспечивающая преемственность его уровней", который означает последовательный переход от одного уровня образования к другому и выражается в сохранении, последовательном изменении и признании результатов обучения.

Обучение в течение всей жизни (непрерывное образование) затрагивает все население, независимо от возраста, и включает формальное, неформальное и информальное (самообразование) образование.

Формальное образование осуществляется в рамках цикла "школа-колледж-вуз" путем определения интеграции содержания предметов, в частности, общеобразовательных дисциплин, а также сквозную стандартизацию, планирование и организацию учебно-воспитательного процесса.

Неформальное образование включает организованные виды обучения, которые не являются частью программ формального образования. В частности, программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, профессионального обучения, курсы, лекции, семинары и тренинги, проводимые в том числе и онлайн. Признание результатов неформального образования осуществляется организациями образования как возможность формирования индивидуальной траектории обучения.

Информальное образование - это обучение, которое осуществляется человеком самостоятельно, при этом не выдается документ, отражающий результат обучения.

Образовательный маршрут от дошкольного образования до высшего реализуется в установленные возрастные периоды, поэтому ключевым элементом непрерывного образования становится образование взрослых.

В рамках Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 - 2021 годы "Еңбек" (далее - программа Еңбек) осуществлялась подготовка кадров по техническому и профессиональному образованию. Обучение проводилось для лиц, не имеющих профессионального образования, безработных и малообеспеченных или членов многодетных семей.

С 2019 года вузы также начали осуществление неформального образования путем признания результатов обучения при формировании индивидуальной траектории обучения. Кроме того, в 72 вузах начата реализация программы "Серебряный университет". Созданы структурные подразделения и утверждены внутренние документы, регулирующие процесс обучения лиц пожилого возраста. В большинстве вузов разработаны авторские курсы и подготовлены учебно-методические пособия. Общее количество слушателей составляет около 2000 человек.

При разработке настоящей Концепции были использованы статистические данные, приведенные в исследовании РІААС (Международная программа по оценке компетенций взрослого населения), проведенном в 2018 году.

Так, согласно данным исследования доля участия взрослого населения (16-65 лет) в неформальном образовании составила 17 %. При этом доля участия женщин составляла 20 %, мужчин - 13,85 %.

Статистика реализации программы Еңбек показывает, что с 2017 по 2020 годы 188 645 человек направлены на краткосрочное обучение, из них завершили обучение 173 814 человек. По итогам 7 месяцев 2021 года направлены на краткосрочное обучение 14 227 человек, завершили обучение 5095 человек и трудоустроены 2 871 (56,3 %).

Также по данным Центра развития трудовых ресурсов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в июле 2021 года запущен портал обучения краткосрочным онлайн курсам [skills.enbek.kz](https://skills.enbek.kz). Ресурс создан для повышения уровня образованности и профессионализма, стимулирования карьерного развития и продвижения принципа обучения в течение всей жизни (11737 человек зарегистрировано на сайте). В настоящий момент на портале предлагаются курсы поварского и кулинарного дела, косметических, юридических и бухгалтерских услуг, строительства, гостиничного и ресторанного дела, информационных технологий.

Для развития неформального образования в рамках обучения в течение всей жизни важным является формирование полноценной системы сертификации. В этой связи ведется работа по законодательному закреплению системы сертификации, что позволит работодателям признавать документы, предоставляемые по результатам неформального образования.

Разрабатываются проекты концепций проектов законов Республики Казахстан "О профессиональных квалификациях" и "О внесении изменений и дополнений в

некоторые законодательные акты Республики Казахстан по некоторым вопросам профессиональных квалификаций". Данные документы дадут импульс развитию неформального образования.

На текущий момент в Казахстане разработаны и используются требования к присвоению и подтверждению квалификаций на отдельные профессии. Внедрена национальная система квалификации. Утверждена Национальная рамка квалификаций, в которой представлены 8 уровней образования. Обновлены отраслевые рамки квалификации и утверждены 582 профессиональных стандартов, определяющих знания и навыки конкретной профессии.

Наряду с этим, Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен" (далее - Атамекен) осуществляет независимую сертификацию квалификации специалистов технического и профессионального образования. Сертификация и подтверждение квалификации специалистов проводятся разными способами для регулируемых и нерегулируемых видов деятельности.

В рамках Трудового кодекса Республики Казахстан предусмотрены вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Это предполагает, что работодатели должны создавать условия для повышения квалификации работников.

Между тем, имеются следующие проблемные вопросы в сфере непрерывного образования.

Снижение уровня базовых навыков.

Одним из серьезных вопросов является дефицит новых повседневных знаний (в финансовой, правовой, цифровой, медицинской сферах), навыков социализации (коммуникации, кооперации, критического мышления). Это возникает вследствие того, что для взрослого населения недостаточно доступны программы быстрого освоения новых видов грамотности. Владение различными видами компетенций, включая базовые, такие как чтение и понимание, математическая логика и умение решать технологические задачи, становится критически важным. Низкий уровень или их отсутствие влияют на эффективность производственного процесса и экономики в целом.

Согласно исследованию PIAAC около 50 % граждан Казахстана достигает только второго уровня развития навыков (функциональной грамотности). То есть критическая масса казахстанцев нацелена лишь на простое воспроизведение знаний и не обладает инновационным потенциалом. Сравнение навыков в возрасте 16-39 лет показывает, что через 26 лет уровень их навыков может снизиться на 10 %. Соответственно следующее поколение старше 40 лет может стать менее квалифицированным.

PIAAC показывает, что несмотря на относительно высокий охват высшим образованием, молодое поколение казахстанцев показало невысокие результаты (249 баллов), чем аналогичное поколение в странах ОЭСР (266 баллов). Это говорит о том,

что несмотря на то, что высшее образование имеет положительное влияние на навыки, в Казахстане оно не дает того эффекта, который наблюдается в большинстве других стран ОЭСР.

Также согласно данным PIAAC Казахстан в числе стран с одним из самых низких показателей индекса использования навыков (0,40).

В условиях динамично развивающихся цифровых технологий современный человек не может довольствоваться знаниями и навыками, полученными в формальном образовании. Необходимо постоянное, интенсивное развитие и использование навыков. Исследования показывают, что страны, в которых наблюдается их интенсивное использование на рабочем месте, также имеют высокую продуктивность рабочей силы. В среднем применение навыков чтения и математики на работе объясняют около половины всех вариаций продуктивности рабочей силы среди экономически развитых стран.

По данным ОЭСР результаты PISA зеркально отражаются в показателях PIAAC. Это означает, что низкий уровень базовых навыков преодолеть во взрослой жизни становится сложно. Если страна показывает слабый результат в PISA, то в будущем навыки граждан также будут низкими, что является тревожным сигналом для Казахстана, учитывая текущие низкие результаты.

Причиной таких низких показателей ОЭСР указывает низкое участие населения в неформальном образовании. Так 23,5 % людей, достигших 4-го и 5-го уровней, принимали участие в неформальном образовании, а среди людей, достигших 1-го уровня и ниже, их доля составила 16,8 %.

Таким образом, исследования ОЭСР показывают, что большая доля взрослого населения после получения формального образования перестает обучаться. Соответственно идет утрата приобретенных навыков, в то время как приобретение новых усложняется.

Недостаточный уровень цифровых навыков.

Стремительный прогресс в области технологий меняет образ жизни и работы людей. Инновации в области искусственного интеллекта, большие данные и другие информационно-коммуникационные технологии (далее - ИКТ) открывают возможности для повышения производительности и создания высококвалифицированных рабочих мест. Однако такое повышение занятости и производительности может происходить за счет потери рабочих мест в тех профессиях, на которые приходится значительная доля рутинных задач, выполняемых преимущественно низкоквалифицированными работниками.

Поэтому важным навыком любого современного человека является умение использовать цифровые технологии для решения своих ежедневных задач, как в трудовой деятельности, так и в повседневной жизни. Только 1/5 часть населения страны в возрасте 16-34 лет обладает высоким уровнем цифровых навыков. В то же

время Казахстан имеет сравнительно высокое число рабочих мест, подверженных автоматизации. Так, 52 % рабочих мест в будущем будет подвержено высокому или значительному риску автоматизации по сравнению со средним показателем ОЭСР, равным 47 %.

Качество и доступность непрерывного образования.

В настоящее время содержание неформального образования взрослых определяется организациями, предоставляющими неформальное образование. Согласно данным ОЭСР в Казахстане провайдеры неформального образования не подвергаются существенной предварительной или последующей проверке качества. В связи с чем качество предлагаемого обучения варьируется между провайдерами неформального образования.

В то же время качество программы обучения является одним из факторов, влияющих на уровень участия взрослых в программах обучения. Более того, сложилась практика, когда курсы повышения квалификации проводятся формально, основной целью которых является получение сертификата.

Другим вопросом является доступность непрерывного образования. Согласно данным РИААС в Казахстане взрослые люди считают, что повышенная занятость на работе, а также забота о детях и семейные обязанности являются основными препятствиями для участия в обучении взрослых. Эти препятствия в целом схожи с теми, которые наблюдаются в среднем по странам ОЭСР.

Ценовой диапазон услуг неформального образования в Казахстане варьируется в зависимости от направления подготовки и специальности. В то же время в исследовании РИААС указывается, что в Казахстане 25 % населения считают высокую стоимость курсов обучения препятствием для участия в обучении взрослых (в среднем по странам ОЭСР 16 % населения указывают на этот фактор).

Работодатели также слабо инвестируют в развитие своих сотрудников, особенно в частном секторе. Так, в развитых странах доля предприятий, предлагающих курсы повышения квалификации, может достигать до 80 %, в то время как в нашей стране этот показатель почти в три раза меньше.

Низкий уровень вовлеченности взрослого населения в получение неформального образования.

Согласно РИААС уровень образования и участие в формальном или неформальном обучении - важные факторы, влияющие на развитие навыков. Все оцениваемые навыки формируются во время обучения в организациях образования на различных уровнях (среднее образование, ТиПО, высшее и послевузовское образование). Однако их поддержание и дальнейшее развитие могут быть напрямую связаны с дальнейшим неформальным обучением. Поэтому степень вовлеченности взрослого населения в непрерывное образование является одним из индикаторов развития человеческого капитала.

В странах ОЭСР показатель участия взрослого населения в неформальном образовании составляет выше 50 %, тогда как в нашей стране данный показатель в три раза меньше.

ОЭСР отмечает, что отсутствие мотивации выражено среди людей с низкой квалификацией и связано с негативным отношением к обучению, отсутствием понимания преимуществ, которые могут быть получены в результате обучения, и ощущением того, что существующие барьеры для участия непреодолимы. Так, только 1,9 % низкоквалифицированных работников обучались на курсах дистанционного образования и посещали какие-либо организованные учебные занятия на рабочем месте или тренинги, проводимые работодателями.

Таким образом, невысокая доля участия взрослого населения в неформальном образовании в совокупности с низким уровнем функциональной грамотности и цифровых навыков может привести к увеличению численности низкоквалифицированных специалистов.

Низкий уровень доверия работодателей к результатам обучения, полученным через неформальное образование.

Эффективность реализации принципов непрерывного образования во многом зависит от уровня доверия работодателей к знаниям, навыкам и компетенциям, в том числе полученным через неформальное образование.

Наблюдается низкий уровень доверия работодателей к результатам обучения, полученным через неформальное образование.

Это происходит вследствие низкой репутации организаций, предоставляющих неформальное образование, а также низкого качества содержания самих курсов.

Поэтому центральной проблемой неформального образования взрослых является валидация. Это означает, что знания, умения и навыки, полученные в результате неформального образования без официального документа, не признаются при трудоустройстве. Соответственно для валидации своих знаний, умений и навыков граждане вынуждены проходить формальное образование, в ущерб своему времени и финансовым возможностям.

Мировая практика показывает, что признание результатов обучения, полученных через организации, предоставляющие неформальное образование для взрослых, в большинстве случаев осуществляется профессиональными ассоциациями путем оценки и признания полученных знаний, навыков и компетенций.

Вместе с тем, в нашей стране по некоторым профессиям валидация и признание полученных через неформальное образование знаний, умений и навыков осуществляются под строгим контролем государственных органов. Отсутствие системы мониторинга и статистического учета непрерывного образования.

Анализ статистических данных показывает отсутствие достоверной информации в сфере образования взрослого населения.

В 2021 году в системе образования зарегистрировано 25334 организации, предоставляющие образовательные услуги. Из них 19308 организаций (10910 дошкольных организаций, 7440 школ, 733 колледжей, 150 вузов) предоставляют формальное образование. Остальные организации (6101) предоставляют услуги дополнительного образования, в том числе краткосрочные курсы, курсы повышения квалификации и различные тренинги, в том числе и для детей.

Данные местных исполнительных органов указывают, что отсутствует официальная статистика организаций, предоставляющих услуги неформального образования взрослым. Соответственно не ведется статистический учет участия взрослого населения в неформальном образовании.

В результате усложняется процесс определения динамики развития непрерывного образования в целом и неформального образования взрослых в частности.

В мире в статистических наблюдениях за влиянием уровня образования на заработную плату, занятость, мобильность стали использоваться показатели, связанные с реализацией непрерывного образования. Были введены такие индикаторы, как охват взрослого населения различными видами образования за пределами формального. Более того, в условиях перехода к экономике знаний информация о масштабах, направлениях, периодичности, формах и видах образования взрослых является критичной.

В Казахстане, как показывает опыт, такая информация неполная и фрагментарная, не сопоставимая с международной. Соответственно возникает необходимость введения системы статистического учета и мониторинга обучения взрослого населения.

В целом, основными тенденциями развития непрерывного образования являются:

1) интеграция формального и неформального образования. Признание результатов неформального образования становится условием для получения квалификаций, что предоставляет возможность гражданам путем накопления академических кредитов получить доступ к формальному образованию;

2) новые технологии, повышающие требования к техническим навыкам, приобретенным неформально. В секторах, зависящих от использования новых технологий, формальное обучение может не поспевать за технологическими изменениями и необходимостью повышения квалификации. Соответственно возрастает актуальность неформального образования взрослых;

3) предоставление возможностей интегрироваться в рынок труда путем признания результатов неформального образования, что будет содействовать предоставлению равных возможностей для всех.

### **Раздел 3. Международный опыт**

В настоящее время в ряде стран мира наработан опыт внедрения обучения в течение всей жизни.

Повышение уровня охвата взрослого населения непрерывным образованием.

Степень вовлеченности населения в непрерывное образование рассматривается не только как образовательная парадигма, но и как показатель уровня экономического развития страны. Согласно ЮНЕСКО (2009 г.) увеличение средней продолжительности образования взрослого населения всего лишь на один год в долгосрочной перспективе обуславливает увеличение экономического роста на 3,7 %.

В этой связи Европейской комиссией (2016 г.) была принята программа навыков, нацеленная на повышение навыков взрослого населения и их полное соответствие запросам рынка труда, развитие системы оценки, признания и сопоставимости навыков и квалификации, в том числе приобретенных за пределами официальных учебных заведений, выявление востребованных навыков.

В реализацию данной программы многие европейские страны приняли государственные меры по повышению охвата взрослых неформальным образованием. Это привело к росту охвата взрослого населения непрерывным обучением за последние 10 лет, особенно в Швеции, Швейцарии, Дании и Финляндии (60-70 %).

В Швейцарии (70 %) рост показателей охвата обусловлен принятием закона об образовании взрослых, в рамках которого предусмотрено прямое финансирование обучения работающего населения в отраслях экономики.

Правительством Дании (67 %) внедрена нормативная правовая база признания предшествующего образования. Это дало гражданам право на оценку результатов неформального и информального обучения и получение детализированного сертификата, регистрируемого на специальном портале "Карта моих компетенций". Ведется учет результатов предыдущего обучения, кроме того организации образования могут определять курсы компетенций, требуемые для последующего уровня образования. Организации образования имеют право выдавать сертификат в случае полного соответствия навыков образовательным программам.

В Швеции (66 %) увеличение роста охвата населения неформальным образованием стало возможным вследствие обучения мигрантов и беженцев. В этих целях выделяются государственные гранты, направленные на обучение языку и приобретение профессиональных квалификаций.

Примером развитой системы неформального образования является Финляндия, где охват составляет 65 %. Неформальное образование включает спектр возможностей общего образования, которые предоставляют организации образования. Ключевыми аспектами неформального образования являются разнообразие образовательных программ, личностно-ориентированное обучение и добровольность. В Финляндии отсутствует рамка квалификаций. Поэтому признание результатов неформального образования основано на компетенциях, определенных совместно с субъектами рынка

труда. В сфере непрерывного профессионального образования различаются три уровня квалификаций, описание которых сведено в каталог: 52 начальные и специальные профессиональные квалификации и свыше 300 квалификаций повышенного уровня.

Франция увеличила охват населения до 36 % через развитие системы независимой оценки и признания квалификаций, полученных на рабочем месте и путем самообразования. Действует система регистрации компетенций (знаний и навыков), которая направлена не только на профессионализацию работников, но и использование их компетенций внутри предприятия. Осуществляется признание компетенций, полученных вне официальных учебных заведений. В результате человек может освобождаться от сдачи квалификационных экзаменов на основании наличия опыта. Путем введения данного права Министерство образования официально признало, что работа сама по себе позволяет получить навыки и знания, которые дает официальное образование. Таким образом, подтверждение неформального образования стало во Франции частью существующей системы формального образования и подготовки и помогает людям найти альтернативные пути для получения квалификации.

В США рост интереса населения к обучению в течение всей жизни связан с принятием закона о непрерывном образовании. В основном данный закон был направлен на устранение пробелов в школьных знаниях у взрослого населения с низким уровнем доходов. Второй этап роста (от 8,9 до 59 %) является следствием уменьшения государственного финансирования на образование и увеличением количества желающих получить высшее образование. Вузы не могли обеспечить охват всех желающих получить высшее образование. Это привело к необходимости пересмотра стратегии развития традиционных форм образования в пользу дистанционного обучения. В дальнейшем с развитием цифровых технологий США становится лидером онлайн-образования с сотнями онлайн-колледжей и тысячами интернет-курсов. Рейтинговые университеты предлагают различные программы дистанционного обучения. К примеру, Бостонским университетом разработаны программы бакалавриата и даже магистратуры, Калифорнийским университетом Беркли создан ресурсный центр онлайн-образования, координирующий работу всех составляющих дистанционного обучения. Широкое развитие получило корпоративное обучение с формированием собственных образовательных центров и образовательных сетей. Так онлайн- обучение предлагается такими гигантами, как Facebook, Google и Microsoft.

Таким образом, среди основных факторов, обеспечивших рост охвата взрослого населения во многих странах, можно выделить прямое финансирование государства программ обучения взрослых, а также создание системы непрерывного образования и признание результатов обучения, полученных за пределами организаций образования.

Развитие навыков.

По мнению экспертов навыки стимулируют экономический рост и влияют на то как экономические выгоды распределяются между различными группами населения. В обществе, где значительная доля взрослых не преуспела в получении навыков, сложно внедрять новые технологии. Поэтому в развитых странах вопросу обновления навыков уделяется особое внимание.

На основе Национальной стратегии навыков, подготовленной ОЭСР, были разработаны стратегии навыков большинства европейских стран.

Стратегия направлена на расширение масштабов образования для взрослых, особенно с низкой квалификацией, стимулирование работодателей, совершенствование структур управления системой предоставления навыков, открытый доступ к приобретению цифровых навыков. Также фокус направлен на приобретение новых навыков женщинами, переподготовку пожилых людей и помощь людям с особыми медицинскими показаниями к труду.

Важным стратегическим направлением развития навыков в развитых странах является государственное финансирование программ обучения взрослых. Размеры финансирования на одного получателя бюджетной поддержки в европейских странах могут составлять от 500 до 1500 евро в зависимости от вида программы.

К примеру, в Германии применяется ваучер на обучение. Работодатели ежегодно могут получать до 20 ваучеров, стоимостью каждая до 500 евро, которые покрывают 50 % расходов на обучение персонала. Также имеются премии, которые распределяются между сотрудниками с низким годовым доходом. Более того, работникам, обучающимся на краткосрочных курсах, обеспечено сохранение заработной платы.

Аналогичный подход применяется и в Сингапуре, где также осуществляется выделение финансовых средств работникам для повышения профессиональных компетенций. Более того, предусмотрены возможности выплат компенсаций организациям за период отсутствия работника. Это означает, что работник, обученный новым навыкам, будет заинтересован в возвращении на рабочее место. Ключевое место в данной программе отводится людям предпенсионного возраста.

Во Франции запущена система счетов личной ученической активности для каждого человека, который начинает свою профессиональную деятельность.

В Дании функционирует электронный справочный портал, который содержит информацию обо всех образовательных программах и актуальные данные о рынке труда. Целевыми группами этого портала являются все граждане страны. С помощью портала можно самостоятельно подобрать образовательную программу и организацию, оптимальным образом обеспечивающие потребности взрослых.

В Республике Корея имеется хорошо структурированная и открытая для всех банковская система академических кредитов. Она позволяет человеку учиться в любое время и в любом месте, а также с любой скоростью, поскольку зачет идет по академическим кредитам. В настоящее время в данную систему входят 495

образовательных учреждений различных типов. Это центры непрерывного образования, работающие по договорам с университетами (129) и колледжами (100), колледжи (34), частные профессиональные институты (65), технические частные институты (38), военные школы (27) и другие. Вузовские программы осваивают 360 тысяч обучающихся разного возраста, в том числе и пенсионного. Подготовка бакалавров ведется по 24 направлениям, магистров - по 14.

Многообразие форм образования, различные инструменты государственной поддержки и гибкие образовательные траектории, доступные в странах с высоким уровнем производительности труда, позволяют населению осуществлять обновление навыков на постоянной основе.

Система признания результатов обучения, полученных через неформальное образование.

В Норвегии и Люксембурге сформирована независимая оценка квалификаций, в том числе учет сертификатов и признание неформального обучения, полученного на рабочем месте.

В Австралии имеется национальная рамка квалификаций, которая охватывает все квалификации профессионального и высшего образования. Создан институт оценщиков, которые определяют, чему научился человек во время предыдущего обучения, трудовой деятельности и в результате своей деятельности в течение всей жизни. Методы оценки включают собеседование, наблюдение за выполнением работы в реальной или имитационной трудовой среде. При вынесении решения учитываются документы, предоставляемые третьими лицами, подтверждающие результаты обучения в рамках конкретной квалификации, а также портфолио. Если демонстрируемые результаты не соответствуют требованиям полной квалификации, человеку предлагается индивидуальная программа обучения.

Подобная система имеется в Шотландии. В Шотландии система кредитов и квалификаций является стандартной единицей оценки обучения в виде структуры уровней. Система объединяет все основные шотландские квалификации, в том числе и доступные взрослым. Она демонстрирует взаимосвязь между квалификациями и позволяет гражданам планировать прогресс в достижении своих учебных и карьерных целей. Процедура признания предшествующего обучения применяется для присуждения баллов за квалификацию или в процессе приема (для оценки поступающих на образовательные и учебные курсы, а также для предоставления освобождения от курсовых единиц).

В Великобритании зарегистрированы примерно 200 организаций по присвоению квалификаций.

В Люксембурге и Германии промышленные, торговые и ремесленные палаты осуществляют оценку квалификаций выпускников и сертификацию профессиональных навыков.

В России имеются разработанные механизмы признания в форме сертификации компетенции и квалификаций независимо от того, как они были освоены, - в рамках формального образования или за его пределами.

Таким образом, опыт зарубежных стран показывает, что для полноценного внедрения непрерывного образования необходимо разработать национальное видение (модель) реализации обучения в течение всей жизни, в том числе механизмы признания результатов как неформального образования, так и навыков и компетенций предыдущего уровня образования, а также порядок подтверждения соответствия и присвоения квалификации.

Развитие системы мониторинга и статистического учета непрерывного образования.

Анализ участия населения в непрерывном образовании во многих странах ведется на основе статистических данных, исследуемых различными официальными организациями, и является обязательным. К примеру, в Европейском союзе Евростатом реализуется обязательное общеевропейское исследование населения трудоспособного возраста (15 лет и старше), охватывающее 35 стран. Исследование состоит из опроса рабочей силы, опроса об образовании взрослого населения и опроса о непрерывном профессиональном образовании и обучении. Результатами исследования являются данные об участии и отношении взрослого населения к непрерывному образованию, а также информация об эффективности государственной политики в этой области.

В США Бюро статистики проводит исследование населения трудового возраста в возрасте от 20 лет и выше, одними из параметров которого также являются вовлеченность взрослого населения в непрерывное образование и влияние уровня образования на уровень трудоустройства.

В России также проводятся исследования по изучению непрерывного образования. В частности, проводится российский мониторинг экономического положения и здоровья населения. В рамках данного мониторинга проводится статистическое наблюдение за обучением работников предприятий и организаций по программам дополнительного профессионального образования, также проводится выборочное наблюдение лиц в возрасте от 15 до 72 лет, участвующих в различных видах непрерывного образования.

Таким образом, международный опыт показывает, что наличие системы мониторинга и статистического учета позволяет определить категории и долю населения, вовлеченного в процесс непрерывного профессионального развития, проводить прогнозные расчеты трудовых ресурсов, определить влияние на развитие экономики страны и благосостояние населения в целом, а также указывает на важность развития механизмов финансирования системы непрерывного образования.

#### **Раздел 4. Видение развития системы непрерывного образования**

Будет создана система непрерывного образования, обеспечивающая охват населения страны формальным и неформальным образованием. Одними из ключевых инструментов системы станут механизмы признания результатов неформального образования для валидации результатов обучения, полученных в течение жизни, а также введение накопительной системы (банка) кредитов и некредитного обучения для признания и подтверждения достижений обучения.

При этом цифровые компетенции станут обязательным элементом всех профессиональных стандартов.

## **Раздел 5. Основные принципы и подходы развития непрерывного образования**

Основными принципами развития непрерывного образования являются:

свободный выбор индивидуальной траектории обучения и получение навыков и компетенций через непрерывное образование;

согласованность и дополняемость всех форм получения формального и неформального образования в соответствии с потребностями личности;

мобильность трудовых ресурсов - возможность смены профиля деятельности и параллельного получения профессионального образования по различным направлениям;

взаимодействие между различными институтами - государством, организациями образования, бизнесом и гражданами по обеспечению системы обучения в течение всей жизни;

равная ценность результатов обучения вне зависимости от вида образовательных программ в рамках формального и неформального образования.

Основные подходы:

развитие системы непрерывного образования, включая механизмы финансирования и признания результатов неформального обучения;

повышение потенциала трудовых ресурсов через развитие навыков;

формирование модели сертификации, регламентирующей порядок признания квалификации и навыка на основе опыта, образования, демонстрируемых знаний и навыков;

повышение охвата населения неформальным образованием;

повышение цифровых компетенций граждан.

5.1. Развитие системы непрерывного образования, включая механизмы финансирования и признания результатов неформального обучения.

Обучение взрослого населения в течение всей жизни будет основано на успешном опыте кредитной (накопительной) системы обучения, предполагающей добавление новых профессиональных компетенций к уже имеющимся, а также позволяющей осуществлять признание результатов неформального образования.

Будет проведена работа, направленная на обеспечение вертикальной интеграции ступеней образования и горизонтальной координации образовательных структур путем сохранения содержательной преемственности.

Вертикальная интеграция предоставляет возможность человеку обучаться по образовательной траектории "вверх", продвигая его по ступеням и уровням профессионального образования по схеме: квалифицированный рабочий - специалист среднего звена - бакалавр (прикладной бакалавриат) - бакалавр - магистр и доктор PhD.

Будет создана единая система академических кредитов непрерывного образования, основанная на введении унифицированной единицы измерения и оценивания навыков и компетенций на всех уровнях и ступенях образования.

Горизонтальная координация позволит повышать квалификацию на любом этапе профессиональной деятельности, на базе любого образовательного уровня. Более того, это позволит, при необходимости, не только продолжать образование, но и сменить его профиль, воспользовавшись услугами системы переподготовки кадров, в том числе в форме неформального образования.

В этих целях Министерством образования и науки Республики Казахстан совместно с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан для обеспечения механизма признания неформального образования будет разработан актуализированный проект Национальной рамки квалификации.

Внешняя оценка учебных достижений и определение соответствия компетенций профессиональным стандартам выпускников колледжей будут осуществлены путем признания квалификаций и навыков.

Также в целях развития профессионального образования будет использована функциональная карта компетенций по квалификациям. В ней будут описаны трудовые функции (обязательные и дополнительные), профессиональные задачи, умения и знания, выполняемые работником определенного уровня квалификации национальных и отраслевых рамок квалификации, разработанные на основе классификатора специальностей технического и профессионального образования с использованием профессиональных стандартов и согласованных с работодателем количеством кредитов KAZCVET.

Признание, перенос и накопление результатов формального и неформального образования в техническом и профессиональном образовании будут на основе принципов и методологии ECVET.

На всех уровнях и ступенях будет реализована возможность приобретения микроквалификаций, учета результатов нано-обучения ("Nanodegree"/"Наностепень"), что позволит в короткие сроки приобретать необходимые профессиональные навыки, строить свою индивидуальную траекторию обучения и устранять пробелы в знаниях.

Также гражданам будет предоставлена возможность получать знания, навыки и компетенции через различные формы обучения, в том числе и через массовые

открытые онлайн-курсы (далее - MOOC). Предлагаемые такими мировыми провайдерами, как Coursera, edX, Udacity и Khan Academy, MOOC имеют разнообразную тематику, предлагают свободный график обучения и доступны для широких слоев населения. Высшими учебными заведениями также разработаны MOOC и оказываются онлайн образовательные услуги. Для обеспечения доступа широких слоев населения к онлайн-обучению существующие платформы будут интегрированы и переориентированы на выдачу электронных свидетельств.

Сертификаты и кредиты, полученные через краткосрочные курсы, будут переведены в "Stackable degree" (наращиваемые степени).

В целях сокращения разрыва между требованиями работодателей и квалификацией выпускников будет расширен спектр краткосрочных курсов, предоставляемых высшими учебными заведениями, организациями технического и профессионального образования, а также учебными центрами в партнерстве с компаниями (организациями, предприятиями) реального сектора. Кроме того, на базе колледжей получат дальнейшее развитие центры компетенций для повышения квалификации действующих работников

Для развития модели "Серебряные университеты" организациями образования будут приняты меры по их дальнейшему развитию, а именно, по разработке учебно-методических пособий, программ курсов и механизмов научно-методического обеспечения и сопровождения курсов.

## 5.2. Развитие навыков.

Получат развитие корпоративные структуры повышения квалификации промышленных компаний, такие как корпоративные университеты и учебно-курсовые комбинаты предприятий.

В регионах будут приняты меры по реализации программ обучения, способствующих расширению трудовых траекторий. Это позволит обучать взрослое население наиболее востребованным на рынке труда профессиям.

Будут разработаны эффективные механизмы финансирования (государственные, негосударственные), системы непрерывного образования с учетом передового международного опыта, региональных и отраслевых особенностей и потребностей в трудовых ресурсах.

На основе профессиональных стандартов будет разработан справочник навыков, который позволит сформировать единый перечень профессиональных навыков по конкретной группе занятий, а также станет условием для разработки и обновления образовательных программ технического и профессионального, высшего и послевузовского образования, онлайн-курсов.

Кроме того, будет продолжена работа по организации краткосрочных курсов по востребованным на рынке труда квалификациям и навыкам для безработных граждан, нуждающихся в обучении, и низкоквалифицированных наемных работников.

### 5.3. Развитие системы сертификации и признания квалификаций и навыков.

На текущий момент в Казахстане нормативная правовая база, регламентирующая порядок проведения признания квалификации и навыков, отсутствует. В связи с чем планируется заложить законодательную основу по национальной системе квалификаций.

Таким образом, будет сформирована устойчивая и транспарентная национальная модель, регламентирующая порядок признания квалификации и навыков на основе опыта, образования, демонстрируемых знаний и навыков.

Применяемый подход признания квалификаций и навыков будет различаться для регулируемых и нерегулируемых профессий. По регулируемым профессиям основным гарантом качества и соответствия квалификаций будет выступать государство в лице отраслевых государственных органов, а по нерегулируемым будет применяться рыночный механизм, в основу которого закладывается доверие со стороны работодателей отрасли.

Будет регламентирован порядок работы центров сертификации, в том числе механизм соответствия актуальным требованиям рынка труда, обеспечения прозрачности и объективности при осуществлении признания квалификаций и навыков

Применение профессиональных стандартов, национальной и отраслевых рамок квалификаций будет интегрировано с механизмами признания квалификаций и навыков для обеспечения полноценного функционирования национальной системы квалификаций. В результате будет создана система, которая позволит выявлять и обеспечивать соответствие уровня квалификации специалистов современным требованиям работодателей на рынке труда.

### 5.4. Расширение охвата населения неформальным образованием через информационную работу и введение статистики и мониторинга непрерывного образования.

Признание результатов неформального образования является одним из важных аспектов повышения охвата взрослого населения.

В то же время предстоит большая работа по популяризации неформального образования среди взрослого населения.

В целях максимального охвата будет предложена система информационного сопровождения. Будет разработан медиа-план, в рамках которого будут подготовлены материалы для их публикации на телевидении и радио, а также на страницах социальных сетей. Планируется также организовать выездные информационные сессии. В данном направлении фокус-группой являются представители молодежи, так как они максимально подвержены влиянию турбулентности рынка труда. В этой связи в

регионах совместно с местными исполнительными органами, а также с привлечением неправительственных организаций на базе организаций образования будут созданы фокус-группы по разъяснению преимуществ непрерывного образования.

На базе действующих комьюнити-центров будут созданы инициативные группы для ведения широкой пропагандистской работы.

Организациями образования и провайдерами неформального образования при поддержке местных исполнительных органов на безвозмездной основе будут проведены различные мастер-классы, вебинары и семинары для граждан о преимуществах микроквалификации и нано-обучения для получения навыков и компетенций, позволяющих вести самостоятельную трудовую деятельность, и для достижения соответствующего уровня образования.

Важное значение имеет принятие мер, направленных на популяризацию неформального образования, особенно среди социально-уязвимых граждан.

Предстоит планомерная работа по введению статистики и мониторинга непрерывного образования. Это позволит определить количество организаций, задействованных в непрерывном образовании, в частности, предоставляющих услуги неформального образования, а также долю охвата населения, в том числе в разрезе регионов, городов и сел, гендерного происхождения, а также социального статуса.

Будет проводиться мониторинг непрерывного образования путем проведения опроса населения об уровне и качестве неформального образования. Это даст возможность определить спектр и направления услуг неформального образования, а также факторы, мотивирующие на получение неформального образования и развитие навыков.

#### 5.5. Повышение цифровых компетенций граждан.

Будет продолжена работа по актуализации и разработке профессиональных стандартов для сферы ИТ, на основе которых будут разрабатываться инновационные образовательные программы.

Важным вопросом является развитие ИТ-школ, поэтому будет продолжена работа по развитию школ с углубленным изучением информационных технологий.

В карантинный период наиболее популярными становятся онлайн-услуги. Казахстанцы, находясь в условиях социальной самоизоляции, начинают активно пользоваться услугами различных тренеров и экспертов для повышения как профессионального потенциала, так и для саморазвития. В этой связи будет сформирован пул национальных экспертов и тренеров по онлайн-обучению для адаптации к новым условиям труда.

Высшими учебными заведениями будут созданы интегрированные образовательные платформы, которые обеспечат адаптивный учебный процесс с геймификацией и персонализацией.

В целях повышения цифровой грамотности взрослого населения будут организованы курсы базовой цифровой грамотности и популяризации цифровых технологий (базовые цифровые и медиа-навыки, навыки информационной безопасности, по использованию Egov и др.).

Повышение цифровых компетенций граждан будет продолжено через систему подготовки, переподготовки кадров и получения микроквалификаций в сфере ИКТ.

Цифровые компетенции станут обязательным элементом всех профессиональных стандартов.

Будет проведена работа по внедрению системы дуального обучения совместно с IT-компаниями, выработке механизмов развития сети организаций, предоставляющих цифровое образование, а также по созданию консорциумов вузов и IT-компаний.

В каждом регионе совместно с корпоративным фондом "Международный технопарк "Астана Хаб" на базе технопарков, инкубаторов или акселераторов будет осуществляться подготовка IT-специалистов. В этом направлении также будут реализованы бесплатные программы акселерации, инкубации, онлайн-наставничества и школы треккера (курсы обучения, направленные на обучение менторов, сопровождающих проекты от стадии идеи до готового бизнеса).

Будет обеспечен доступ со стационарных и мобильных устройств к максимальному количеству обучающих ресурсов и программ для всех категорий населения на государственном и русском языках, связанных с национальными стандартами и сертификацией, развитием мягких навыков ("soft skills") на всех уровнях образования.

Также в сельских и городских отделах по обслуживанию населения неправительственного акционерного общества "Государственная корпорация " Правительство для граждан" будет продолжена работа по обучению населения получению электронных государственных услуг.

Будут приняты меры по восполнению потребности в цифровых навыках работников в новых высокотехнологических условиях.

Будут созданы условия для постоянного самообразования и повышения квалификации, в том числе через единый образовательный портал электронной биржи труда.

## **Раздел 6. Целевые индикаторы и ожидаемые результаты**

Целевые индикаторы к 2025 году:

1) оценка навыков взрослого населения по результатам исследования PIAAC: доля населения, достигшая 2 уровня читательских и математических навыков, составит 70 % ;

2) охват трудоспособного населения неформальным образованием увеличится с 17 % до 40 %;

3) уровень цифровой грамотности населения в возрасте 6-74 лет составит 86,5 %.

Основные ожидаемые результаты к 2025 году:

1) функционирование системы обучения взрослого населения в течение всей жизни путем введения накопительной системы, которая позволит учитывать навыки и компетенции предыдущего уровня образования, а также результаты неформального образования;

2) уровень удовлетворенности населения спектром услуг и качеством неформального образования составит 50 %.

Приложение  
к Концепции обучения в течение  
всей жизни  
(непрерывное образование)

## План действий

### по реализации Концепции обучения в течение всей жизни (непрерывное образование)

№ п/п	Наименование реформ/основных мероприятий	Форма завершения	Сроки завершения	Ответственные исполнители
1	2	3	4	5
<b>Целевой индикатор 1.</b> Оценка навыков взрослого населения по результатам исследования PIAAC: доля населения, достигшая 2 уровня читательских и математических навыков, составит в 2025 году - 70 %.				
Развитие системы непрерывного образования, включая механизмы признания результатов неформального обучения				
1.	Расширение спектра краткосрочных курсов в партнерстве с компаниями реального сектора	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2022 года	МОН
2.	Актуализация Национальной рамки квалификации для обеспечения механизма признания формального и неформального образования	протокол Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений	июнь 2023 года	МОН, МТСЗН
3.	Разработка эффективных механизмов финансирования системы непрерывного образования с учетом передового международного опыта, региональных и отраслевых особенностей и потребностей в трудовых ресурсах	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2022 года	МОН, МНЭ, МФ, МТСЗН, МЗ, МИИР, МСХ, МЦРИАП, МИО, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)
4.	Развитие модели "Серебряные университеты"	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2022 года	МОН
Развитие навыков				

5.	Развитие корпоративных структур повышения квалификации промышленных компаний (корпоративные университеты и учебно-курсовые комбинаты предприятий)	информация в Правительство Республики Казахстан	сентябрь 2022 года декабрь 2023 года	МОН, МТСЗН, МЗ, МСХ, МИИР, МЦРИАП, МИО, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)
6.	Реализация MOOK вузов с выдачей электронных свидетельств	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2025 года	МОН
7.	Реализация программ обучения, направленных на повышение компетенции категории лиц, нуждающихся в обучении и трудоустройстве	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2022 года сентябрь 2025 года	МОН, МТСЗН, МИО, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)

**Развитие системы сертификации и признания квалификаций и навыков**

8.	Разработка концепций проектов законов Республики Казахстан "О профессиональных квалификациях" и "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по некоторым вопросам профессиональных квалификаций"	концепции проектов законов Республики Казахстан "О профессиональных квалификациях" и "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по некоторым вопросам профессиональных квалификаций"	январь 2022 года	МТСЗН, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)
9.	Разработка проектов законов Республики Казахстан "О профессиональных квалификациях" и "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по некоторым вопросам профессиональных квалификаций"	проект Закона Республики Казахстан	август 2022 года	МТСЗН, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)

**Целевой индикатор 2.** Охват трудоспособного населения неформальным образованием увеличится с 17 % до 40 %: 2021 г. - 17 %, 2022 г. - 25 %, 2023 г. - 30 %, 2024 г. - 35 %, 2025 г. - 40 %.

Расширение охвата населения неформальным образованием через информационную работу и введение статистики и мониторинга непрерывного образования

10.	Разработка и реализация медиа-плана по информационному просвещению населения о преимуществах неформального образования, в том числе посредством популярных социальных сетей	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2022 года сентябрь 2023 года	МОН, МТСЗН, МИО, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)
-----	---	---	---	--

11	Организация деятельности инициативных групп для пропагандистской работы комьюнити-центров с привлечением НПО и представителей NEET молодежи	информация в Правительство Республики Казахстан	сентябрь 2024 года	МИО, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)
12	Организация работ по разъяснению преимуществ непрерывного образования с созданием фокус-групп и привлечением НПО	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2022 года	МИО, заинтересованные государственные органы, "Атамекен" (по согласованию)
13	Введение статистики краткосрочного обучения взрослого населения в рамках неформального образования	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2023 года	МОН, МТСЗН, МИО, заинтересованные государственные органы, местные исполнительные органы, "Атамекен" (по согласованию)

**Целевой индикатор 3.** Уровень цифровой грамотности населения в возрасте 6-74 лет: 2021 г. - 84,5 %, 2022 г. - 85 %, 2023 г. - 85,5 %, 2024 г. - 86 %, 2025 г. - 86,5 %.

**Повышение цифровых компетенций граждан**

14	Актуализация инновационных образовательных программ на основе профессиональных стандартов для сферы ИТ	информация в Правительство Республики Казахстан	сентябрь 2022 года	МОН
15	Развитие школ с углубленным изучением ИТ	информация в Правительство Республики Казахстан	2022 - 2025 годы ежегодно декабрь	МЦРИАП
16	Внедрение системы дуального обучения совместно с ИТ-компаниями в рамках атласа новых профессий и компетенций	информация в Правительство Республики Казахстан	2022 - 2025 годы ежегодно декабрь	МЦРИАП
17	Организация работы по повышению цифровой грамотности населения (создание ютуб-канала по цифровой грамотности населения, приглашение лидеров мнений на телевидение и популяризация ими обучения цифровой грамотности)	информация в Правительство Республики Казахстан	2022 - 2025 годы ежегодно декабрь	МЦРИАП
18	Расширение спектра курсов, предоставляемых высшими учебными заведениями в партнерстве с компаниями реального сектора, особенно в ИТ-секторе	информация в Правительство Республики Казахстан	декабрь 2023 года	МОН

19	Организация работы по обучению населения получению электронных государственных услуг	информация в Правительство Республики Казахстан	2022-2025 годы ежегодно декабрь	МЦРИАП
20	Обеспечение доступа со стационарных и мобильных устройств к максимальному количеству обучающих ресурсов и программ для всех категорий населения на государственном и русском языках	информация в Правительство Республики Казахстан	2022-2025 годы ежегодно декабрь	МЦРИАП

**Примечание: расшифровка аббревиатур:**

- "Атамекен  
" - Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен"
- МСХ - Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
- МОН - Министерство образования и науки Республики Казахстан
- МЗ - Министерство здравоохранения Республики Казахстан
- МТСЗН - Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
- МИО - местные исполнительные органы
- МООК - массовые открытые онлайн-курсы
- МИИР - Министерство индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан
- МФ - Министерство финансов Республики Казахстан
- МНЭ - Министерство национальной экономики Республики Казахстан
- НПО - неправительственные организации
- МЦРИАП - Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан