

**Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту тұжырымдамасы туралы**

***Күшін жойған***

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 13 қарашадағы N 1706 Қаулысы. Күші жойылды - Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 31 қаңтардағы № 59 Қаулысымен

      Ескерту. Күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2011.01.31 № 59 Қаулысымен.

      "Мемлекеттiк қызмет туралы" 1999 жылғы 23 шiлдедегi Қазақстан Республикасының Z990453\_ Заңын iске асыру мақсатында, "Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң 2000-2002 жылдарға арналған iс-қимыл бағдарламасын iске асыру жөнiндегi iс-шаралардың жоспары туралы" Қазақстан Республикасы Yкiметiнiң 2000 жылғы 7 наурыздағы N 367 P000367\_ қаулысына сәйкес Қазақстан Республикасының Үкiметi қаулы етеді:

      1. Қоса берілiп отырған Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту тұжырымдамасы мақұлдансын.

      2. Орталық және жергiлiктi мемлекеттiк органдар мемлекеттiк қызмет кадрларын қайта даярлауды және олардың бiлiктiлiгiн көтерудi ұйымдастырған кезде Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту тұжырымдамасының негiзгi ережелерiн басшылыққа алсын.

      3. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап күшiне енеді.

      *Қазақстан Республикасының*

*Премьер-Министрі*

                       **Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту**

                               **ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ**

                              **1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

      Осы Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту тұжырымдамасы (бұдан әрi - Тұжырымдама) "Қазақстан Республикасы Yкiметiнiң 2000-2002 жылдарға арналған iс-қимыл бағдарламасын iске асыру жөнiндегi iс-шаралардың жоспары туралы" Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң 2000 жылғы 7 наурыздағы N 367 P000367\_ қаулысына (7.4.1-т.) сәйкес әзiрлендi және олардың кәсiби шеберлiгi мен бiлiктiлiгін көтерудi қамтамасыз ету жөнiндегі мемлекеттiк қызмет кадрларын оқытуды жетiлдiрудiң бағдарламалық құжаты болып табылады.

      Ұсынылып отырған Тұжырымдама мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiн дамытудың таяудағы 5-7 жылға арналған негiзгі стратегиялық бағыттарын айқындайды.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды реформалау "Қазақстан-2030" стратегиясын iске асыру, өтпелi кезеңдегі мемлекеттiң рөлi мен функцияларының өзгеруi жағдайында мемлекеттiк қызметті реформалау, экономика ауқымының ұлғаюы, азаматтық қоғам институттарын дамыту мен жаңа ақпараттық технологияларды енгізу барысында туындайтын мiндеттер ауқымы мен күрделiлiгiнiң артуына байланысты кадрлардың кәсiби шеберлiгі мен бiлiктiлiгін көтеру қажеттiгінен туындап отыр.

      Реформаның нәтижесiнде осы заманғы талаптарға сәйкес мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың сапасын көтеру көзделедi.

      Осы құжаттың ережелерi "Мемлекеттiк қызмет туралы" Қазақстан Республикасы Z990453\_ Заңының күшi қолданылатын мемлекеттiк қызмет кадрларын оқыту мәселелерiне қатысты.

      Мемлекеттiк қызметшілердi оқытуды реформалаудың құқықтық негізiн Қазақстан Республикасының K951000\_ Конституциясы, Қазақстан Республикасының "Мемлекеттiк қызмет туралы" Z990453\_ және "Бiлiм туралы" Z990389\_ заңдары, Қазақстан Республикасы Президентiнiң "Мемлекеттік қызметтi атқару тәртiбi туралы ереженi бекiту туралы" U000357\_ және "Мемлекеттiк қызметшiлердi даярлау, қайта даярлау және олардың білiктiлiгін көтерудi жетiлдiру жөнiндегі бұдан былайғы шаралар туралы" U984075\_ Жарлықтары мен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтiк

құқықтық кесiмдерi құрайды.

                      2. ОСЫ ТҰЖЫРЫМДАМАДА ҚОЛДАНЫЛАТЫН

                               НЕГIЗГI ТYСIНIКТЕР

     Мемлекеттiк қызметшілерді оқыту - мемлекеттiк органдардың сұраныстары

мен мемлекеттiк қызметшілердiң өздерiнiң мүдделерiне сәйкес жүзеге

асырылатын, мемлекеттiк қызметтегi жұмыс үшiн бiлiмдi, дағдыларды,

шеберлiктi меңгерудi мақсатты, жүйелi және жоспарлы түрде ұйымдастыру

процесi.

     Мемлекеттiк қызмет үшiн кадрларды оқытудың негiзгі түрлерi:

     1) даярлау;

     2) қайта даярлау;

     3) бiліктілікті көтеру;

     4) жұмыс орнында оқыту;

     5) өз бетімен бiлiм алу болып табылады.

       Даярлау - мемлекеттiк қызмет саласында тиiстi бiлiм алу үшiн жоғары кәсiби бiлiм беретiн ұйымдардағы оқыту процесi (оқыту мерзiмi "Бiлім туралы" Қазақстан Республикасының Z990389\_ Заңымен белгiленедi).

      Қайта даярлау - мемлекеттік қызмет саласындағы бiлiм беру стандарттарының талаптарына сәйкес, кәсiби қызметтiң жаңа түрiн орындау үшiн қажеттi қосымша кәсiби бiлiм алу мақсатында немесе лауазымы жоғарылауына байланысты ұзақ мерзiмдiк міндеттерге орай қосымша кәсiби бiлiм алудың бiлім беру бағдарламалары бойынша мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту (әдетте, 1-2 жыл).

      Бiлiктілікті көтеру - өзінің лауазымдық мiндеттерiн тиiмдi орындау және кәсiби шеберлiгін жетiлдiру үшiн қойылатын бiлiктiлiк талаптарына сәйкес, кәсiби қызмет саласындағы теориялық және практикалық бiлiмдi, шеберлiктi және дағдыны жаңарту мақсатында мемлекеттiк қызметшiлерi олардың кәсiби қызметi саласындағы бiлiм беру бағдарламалары бойынша қысқа мерзiмдi оқыту процесi.

      Жұмыс орнында оқыту - лауазымдық уәкiлеттігі мен мiндеттерiн немесе жұмыс процесiнде туындайтын жаңа мiндеттер мен функцияларды бiлiктiлiкпен орындау мақсатында кәсiби бiлiмдi, шеберлiк пен дағдыларды дамыту процесi. Әдетте, жеке жоспар бойынша жүзеге асырылады.

      Өз бетiмен бiлiм алу - мемлекеттiк қызметшілердiң өздерiнiң бiлiктiлiктерi мен кәсiби шеберлiктерi деңгейiн көтеруге мүдделiлiгi мен сұраныстарына сәйкес бiлiмдi, шеберлiктi және дағдыларды өз бетiмен меңгеру процесi.

      Мемлекеттiк қызметшiлердiң тағлымдамасы қосымша кәсiби бiлiм алудың бiр түрi болып табылады және алдын-ала теориялық даярлық нәтижесiнде алынған жаңа кәсiби білiмдi, шеберлiктi және дағдыларды практикада қалыптастыру және бекiту мақсатында ұйымдастырылады. Тағлымдама қосымша

кәсiби бiлiм алудың дербес түрi ретiнде де, мемлекеттiк қызметшілердiң

білiктілігін көтеру мен қайта даярлау кезiнде оқу жоспарының бiр бөлiмi

ретiнде де жүргізiлуi мүмкiн.

     Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту нысандары: күндiзгі,

күндiзгi-сырттай, сырттай, кешкi, дистанциялық оқытуды көздейдi.

     Мемлекеттік қызмет кадрларын оқыту жүйесi - мыналарды:

     1) оқытудың инфрақұрылымын;

     2) оқытуды басқарудың жүйесiн;

     3) дидактиканы;

     4) оқытуды ресурспен қамтамасыз етуді;

     5) оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз етудi қамтыған жиынтығы.

     Оқытудың инфрақұрылымы - бұл:

     1) ведомстволық бағыныстылығы мен меншiк нысанына қарамастан,

лицензия алған оқу орындарының;

       2) мемлекеттiк қызмет кадрларының барлық деңгейi мен буындарын оқытудың, кәсiби-бiлiм беру бағдарламаларын iске асыратын орталық және жергiлiктi мемлекеттiк органдардың жанындағы арнайы құрылған орталықтар мен бөлiмшелердiң;

      3) ғылыми-зерттеу және оқу-әдiстемелiк ұйымдар, мекемелер және бөлiмшелердiң жиынтығы.

      Оқытуды басқарудың жүйесi - бұл, оқыту жүйесінің жұмыс iстеуiн жоспарлауды, ұйымдастыруды, бақылауды және үйлестiрудi жүзеге асыратын, мемлекеттiк қызмет кадрларын оқыту саясатын айқындайтын мемлекеттiк органдар мен бөлiмшелердiң жиынтығы.

      Дидактика - білiмдi, шеберлiктi, дағдыларды игеру заңдылығын ашатын, оқыту мазмұнының көлемi мен құрылымын анықтайтын, оқыту нысанының әдiстерi мен ұйымдастырылуы нысандарын жетiлдiретiн негiзгi идеялар мен көзқарастардың жиынтығы.

      Дидактикалық көзқарастардың негiзiнде неге және қалай оқыту туралы мәселелердi шешуге болады.

      Оқытуды ресурстық қамтамасыз ету - бұл, оқыту жүйесiнiң ғылыми, қаржылық, оқыту-әдiстемелiк, материалдық-техникалық және кадрмен қамтамасыз ету жиынтығы;

      Оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз ету - бұл, мемлекеттiк қызметшілердi оқыту саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейтiн нормативтiк құқықтық кесiмдердiң жиынтығы;

      Мемлекеттік қызметшілердi оқытудың стандарты мемлекеттік

қызметшiлердiң әртүрлi санаттарына қойылатын бiлiктiлiк талаптары

негiзінде мыналарды:

     1) бағдарламаларға және оқыту бағыттарының тiзбесiне қойылатын жалпы

талаптар;

     2) қайта даярлау және білiктiлiктi көтеру бағдарламаларын

бiтiрушiлерге қойылатын талаптар;

     3) оқу ұйымдарына қойылатын талаптар;

     4) тыңдаушылардың оқу жүктемесiнiң жалпы нормативтерi;

     5) оқыту сапасын бақылаудың ережесi мен рәсiмдерi;

     6) тыңдаушылардың белгiлi бiр оқу бағдарламасын игергенiн

куәландыратын құжаттардың нысандарын белгiлейдi.

               3. МЕМЛЕКЕТТIК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДІ ОҚЫТУ ЖYЙЕСIНIҢ

                               ҚАЗIРГІ ЖАҒДАЙЫ

       Мемлекеттiк қызметшілерді оқыту жүйесiн жетілдiру қажеттiлiгі қазақстандық мемлекеттік қызметтi кәсiбилендiру жөнiндегі стратегиялық мiндеттен туындады. Мемлекеттiк қызмет кадрларын даярлаудың жоғары деңгейi Елбасының "Қазақстан-2030" Қазақстан халқына K972030\_ жолдауында тиiмдi мемлекеттiк басқарудың басты факторларының бiрi ретiнде белгiленген.

      Қазақстанның 2030 жылға дейiнгі даму стратегиясында басқарушылардың жаңа буынын даярлау - таяу болашақтың мiндетi деп баса айтылған. Басқарушылыққа қабілеттi әрi басым мақсаттар мен мiндеттерге жетуге жұмыс жасауға әзiрлiгі барлар келуi тиiс. Мемлекет бүгін лайықты кадрлармен қамтамасыз етуге өскелең сұранысты сезiнуде.

      Қазақстан бүгін кәсiби мемлекеттiк қызметтің қалыптасуының сапалы жаңа кезеңiн бастан кешуде. Қазақстандық жаңа модельде мемлекеттiк қызметтi кәсiбилендiруге жәрдемдесетiн институциональдық шаралар бекiтiлген. Мемлекеттiк қызметке үмiткерлердi конкурстық iрiктеу және мемлекеттiк қызметшілердi жылжыту жүйесi жасалып, әрi пәрмендi жұмыс iстеуде. Мемлекеттiк қызметтiң лауазымдарына қойылатын бiлiктiлiк талаптарының нормативтерi, кадрларды iрiктеу мен жылжытудағы басты өлшем - жоғары кәсiби деңгейді айқындайды.

      Бүгiнгі оқыту - мемлекеттiк қызметшiлердiң бұдан әрi сатылап өсуi үшiн қуатты ынталандыру. Жаңа заңнама тиiстi бюджеттiң қаражаты есебiнен қайта даярлануға (бiлiктiлiгін өзгертуге) және бiлiктiлiгін көтеруге мемлекеттiк қызметшiлердiң құқығын бекiтедi. Осы құқықты iске асыру кадрларды қазiргi бiлiм, дағдылар мен шеберлiкке тұрақты және сапалы оқыту жүйесiн институциональдық ресiмдеудi талап етедi.

      Қазақстандағы мемлекеттiк қызмет кадрлары корпусының сапалық жағдайын талдау, мемлекеттiк басқару жүйесiнiң алдында тұрған мiндеттерге шенеунiктердiң кәсiби деңгейiнiң мардымсыз сәйкестiгiн көрсеттi.

      Қазiргі уақытта мемлекеттiк қызметте мамандар әртүрлi бiлiммен жұмыс iстеуде. Рыноктық басқару әдiстерiне көшу жағдайында мемлекет рөлінің өзгеруi, жаңаша ойлайтын мамандарды тарту қажеттiлiгiн талап етедi. Кадрларды үздiксiз оқыту реформа тиiмдiлiгiнiң аса маңызды шарты болып табылады.

      Жоғары кәсiби бiлiм алғаннан кейін бiрде бiр оқытудан өтемеген кадрлар барлық мемлекеттiк органдарда басым. Сонымен, орталық мемлекеттiк органдарда қызметкерлердiң жартысына жуығы (49,7 %) жұмыстан қол үзiп оқудан өтпегендер, ал жұмыс орнында оқығандар - жартысынан астамы (51,4%). Жастарына қарай топтарда 50 жасқа дейiнгілердiң саны 60 % және одан да астам құрайды. Яғни, мемлекеттiк қызметшiлердiң неғұрлым белсендi бөлігі бiр рет алынған бiлiм базасымен жұмыс iстеуде.

      Төменгі деңгейде әлдеқайда қолайсыз жағдай қалыптасқан. Бұған басқарудың төменгі буынындағы басшылар - поселкелiк және ауылдық округтер әкiмдерiнiң 60 пайызының жоғары бiлiмi жоқ екенiн айтсақ жеткiлiктi. Негізінен, олардың арасында педагогтар мен ауыл шаруашылығының мамандары басым. Ал экономистер, заңгерлер, менеджерлер, коммерция және қаржы саласындағы мамандар небәрi 8 % құрайды. Облыстық, аудандық және поселкелiк деңгейдегi мемлекеттiк қызметшiлердiң басым көпшiлiгiнiң, мемлекеттiк қызметке кiрген уақыт iшiнде бiлiктілiктерiн көтеруге мүлде мүмкiндiктерi болмады.

      Сөйтiп, мемлекеттiк қызметшілердiң көпшiлiгiнiң кәсiби деңгейi мемлекеттiк қызметке кiргенге дейiнгі алынған не бiр жоғары бiлiм, не арнаулы орта бiлiм базасымен айқындалады. Бүгін мемлекеттiк қызметшiлер өздерiнiң кәсiби деңгейлерiн, әдетте, пара-пар мүмкiндiктер болмаса да, өз бетiмен бiлiм алу және тәжiрибе жинақтау жолымен көтеру қажеттiгіне келіп тiрелдi.

      Қазақстанда мемлекеттiк қызметшілердi кәсiби оқытудың инфрақұрылымын қалыптастыру жөнiнде қадамдар жасалды. Мысалы, 1991 жылы - Қазақстан Республикасы Үкiметiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау және олардың бiлiктiлiгін көтеру институты, 1994 жылы - Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Ұлттық мемлекеттiк басқару жоғары мектебi құрылып, солардың базасында 1998 жылы - мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жөнiндегi орталық оқу орны ретiнде Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы ашылды. Бiрқатар жылдар бойы кейбiр министрлiктер мен ведомстволардың (СIМ, МКМ, Денсаулық сақтау iсi жөнiндегі агенттiк және т.б.) жанында салалық оқу орындары, сондай-ақ кейбiр облыс орталықтарында аймақтық бiлiктiлiк көтеру курстары жұмыс iстеуде. Жоғары бiлiм беру жүйесiнде мемлекеттiк басқару мен мемлекеттiк қызметтiң әртүрлi мамандықтары бойынша кәсiби дайындық базасын жүзеге асыратын жоғары оқу орындары жұмыс iстейдi.

      Қазақстанда кадрларды даярлау, қайта даярлау жүйесi әртүрлi себептерге байланысты бұрмаланған. Жекелеген қалалардағы жұмыс iстеп жатқан орталықтар, курстар бейберекет жұмыс iстеуде, жеткiлiктi педагогтiк және ғылыми әлеуетi, оқу-әдiстемелiк және материалдық-техникалық базасы жоқ.

      Өкiмет органдарында басшылардың қызметкерлердi оқытуға ықыластары төмендедi, кадрларды даярлаудың озық қағидаттары пайдаланылмады. Нәтижесiнде, мемлекеттiк қызметшiлердiң белгілi бiр бөлiгi жаңа идеяларды қабылдауға және практикада қолдануға кәсiби әрi психологиялық жағынан жеткiлiксiз бейiмделдi.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiнiң қазiргi жағдайына талдаудың көрсеткенiндей, мемлекеттiк қызметшiлердiң кадрлар корпусының жоғары кәсiби деңгейiн қамтамасыз ету үшiн жасалған қадамдар жеткіліксiз. Қазақстандық мемлекеттiк аппаратта арнайы бiлiмi бар басқарушы-шенеунiктер корпусы әлi де мардымсыз. Қазiргі үрдiс тек жоғары кәсiби дайындықты ғана емес, сонымен қатар бiлiмдi тұрақты жаңартуды талап етедi.

      Бүгін мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуға жүйелi сипат беру проблемасы алдыңғы қатарға қойылуда. Мемлекеттiк қызметтiң кадрлар құрамында сапалы өзгерiстер жасау үшiн, мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiнiң әрбiр аймақтағы оқу орнын және бiлiктiлiктi арттырудың салалық орталығын қамтыған тарамды инфрақұрылымы болуы тиiс екенi әбден айқындалды.

      Бұдан басқа, оқуда ұйымдастыруда, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды басқару жүйесінде және ресурспен қамтамасыз ету тетігінде жүйе құраушылық сипаттағы бірқатар олқылықтардың орнын толтыру қажет.

      Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды басқару қазіргі уақытта жүйе ретінде қалыптаспаған. Басқарудың "кадр саясатын жасау - жоспарлау - ресурспен қамтамасыз ету - орындау (оқыту) - бақылау" базалық процестерінің дәйектілігі бүгінде үзілген және үйлестірілмеген. Қазіргі жүйе қандай және қаншалықты кадрлар даярлау қажет, оларды неге оқыту және қайда оқыту керек, олар қашан талап етілетін болады және оларды оқыту үшін қандай қаражат қажет дегенге нақты баға беруге мүмкіндігі жоқ.

      Мемлекеттік қызметшілерді оқыту жүйесінің бұрмалануының басты бір себебі, қаржыландырудың жылдан жылға төмендеуі болып отыр. Бүгінгі күні, мемлекеттік органдардың, әдетте, өз қызметкерлерін оқытуға шығыстар баптары қарастырылмаған, оқуды жоспарлауды ұйымдастыруда қиындықтарды бастан кешуде.

      Бiлiктiлiктi арттыру мен кадрларды даярлаудың кезеңдiлiгiн реттейтiн жалғыз норматив, ҚР Бiлiм, мәдениет және денсаулық сақтау министрлiгінің "Қазақстан Республикасында кадрлардың бiлiктiлiгiн арттыру және қайта даярлау туралы ережені бекiту туралы" 1997 жылғы 21 қарашадағы N 444 V970523\_ бұйрығы болып табылады. Бұл құжат, кемiнде, бес жылда бiр мәрте бiлiктiлiктi көтеру мен қайта даярлауды жүзеге асыруды мiндеттейдi, сондай-ақ оқу ұзақтығын анықтайды. Алайда, бұл нормативтер мемлекеттiк органдардың мемлекеттiк бюджеттi әкiмшiлiк шығыстарын қалыптастыру кезiнде, iс жүзінде, ескерiлмейдi.

      Оқыту жүйесiне кадрмен қамтамасыз ету жөніндегі мiндеттi таяу болашақта шешу қажет. Бiздiң оқу орындарындағы мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың басты бiр кемшiлiгi, бағдарламалар мемлекеттiк қызмет қажеттерiне емес қолда бар оқытушылар құрамының мүмкiндiктерiне бағдарлануы болып табылады. Қолданыстағы оқу бағдарламалары академизм мен практикаға бағытталуы болмауынан зардап шегуде. Соның салдарында, алатын бiлiмнiң сапасы залал тартып, олардың мәндiлiгі мәселесi туындауда.

      Бұл ретте мемлекеттiк қызметшiлердiң бүгінгi құрамымен қатар, экономиканың әртүрлi саласындағы мамандар да нашар пайдаланылуда. Профессорлық-оқытушылар құрамы тұрақсыз, кадрлардың алмасуы орасан зор. Бiлiм берудiң ұлттық жүйесiнде оқытушы кадрларды даярлау және бiлiктiлiгін көтеру бағдарламаларының жүзеге асырылуының белсендiлiгі жеткiлiксiз, оларды жетекшi шетелдiк орталықтарда оқыту жөнiнде жоспарлы жұмыс жоқ. Сондықтан, мемлекеттiк қызметшiлердi, тек отандық бiлiм беру жүйесi үшін дәстүрлi бiр пәндер бойынша ғана сапалы даярлауға сенуге болады. Бiлiм беру жүйесi үшiн салыстырмалы түрде жаңа пәндердi оқыту деңгейi әлдеқайда төмен.

      Бүгінгі заманғы жағдайда, оқытушылар құрамына жоғары талап қойылуы тиiс. Олар, тек қана өз пәндерiн немесе белгілi бiр салалық бiлiмдi бүге-шiгесiне дейiн бiлiп қоймай, мемлекеттiк органдар жұмысының ерекшелiгiн түсiнуi тиiс. Мемлекеттiк қызметтiң қажеттiктерi, мемлекеттiк қызметшілердiң әртүрлi санаттарына қойылатын бiлiктiлiк талаптары кадрларды оқытуды дидактикалық қамтамасыз етудiң негiзi болуы тиiс.

      Сөйтiп, мемлекеттік қызметтің қазіргі даму кезеңіндегі мемлекет алдында бүгін тұрған түйінді міндеттердің бірі, басқарудың жоғары буыны үшін білікті кадрлар даярлау, сондай-ақ басқарудың төменгі және орта деңгейдегі кадрларын ұдайы қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын дамыған инфрақұрылымы, тиімді басқару мен ресурспен қамтамасыз ететін мемлекеттік қызметшілерді оқытудың түзу жүйесін жасау болып табылады. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту неғұрлым сапалы және мемлекеттік қызмет талаптарына, ең алдымен, мемлекеттік қызмет лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарына бағдарлануы тиіс.

           4. МЕМЛЕКЕТТIК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДI ОҚЫТУ ЖYЙЕСIН ДАМЫТУДЫҢ

         МАҚСАТЫ, МIНДЕТТЕРI, ҚАҒИДАТТАРЫ ЖӘНЕ НЕГIЗГI БАҒЫТТАРЫ

     4.1. Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесiн дамытудың басты мақсаты

қазiргі заманғы экономикалық жағдай мен мемлекеттің ресурстық мүмкіндігіне

сәйкес, кәсіби мемлекеттік қызметтің талаптарына жауап беретін,

мемлекеттік қызметшілерді сапалы оқытудың сындарлы жүйесiн жасау және

дамыту жолымен мемлекеттiк қызметшiлердiң кәсiби деңгейін көтеру болып

табылады.

     4.2. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жетілдiрудiң негiзгi

міндеттері:

     1) оқытудың сапасы мен тиiмдiлiгiн арттыру;

     2) оқытудың инфрақұрылымын дамыту;

     3) оқыту жүйесiн ресурстық қамтамасыз етуге барабар орнықты тетiгін

жасау;

     4) оқытуды басқарудың тиiмдi жүйесiн жасау;

     5) оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз ету болып табылады.

     4.3. Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесiн дамытудың негiзгi

қағидаттары:

     1) жүйелi көзқарас және ғылыми негізділік;

     2) жүргізiлетiн iс-шаралардың кезеңдiлiгi және жоспарлылығы;

     3) оқыту жүйесiн орталықтандырылған басқару;

     4) оқыту саласындағы бәсекелестiк;

     5) жалпы мемлекеттiк және ведомстволық iс-шаралардың кешендiлiгі және

келiсімдiлiгi;

     6) iс-шаралардың ұйымдастырылуын және жүргiзiлу барысын тұрақты

бақылау болып табылады.

     4.4. Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесiн дамытудың негiзгi

бағыттары:

       1) орталықта және аймақтарда басқару элитасын даярлау және қайта даярлауда мемлекеттiк қызмет қажеттiліктерiн қамтамасыз етуге, кәсiби кадрлардың бiлiктiлігін көтеруге, жұмыс орнында оқытуға және мемлекеттiк қызметшiлердiң өз бетiмен бiлiм алуына жәрдемдесетiн оқытудың тиiстi инфрақұрылымын жасау және дамыту;

      2) мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласында бәсекелестiк ортаны қалыптастыру;

      3) мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктерi негізiнде оқыту жоспарының жүйесiн жасау;

      4) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың стратегиялық жоспары негiзiнде бюджеттiк бағдарламалау жүйесiне жасау және оқытудың тұрақты қаржыландырылуын қамтамасыз ету;

      5) оқытудың мазмұны, нысандары мен әдiстерін жетiлдiру және мемлекеттік қызметшілердің түрлi санаттарына қойылатын білiктілік талаптарына, мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктерi мен ел дамуының стратегиялық міндеттеріне сәйкес оқудың стандарттарын әзiрлеу;

      6) мемлекеттiк органдардың кадр қызметтерінің рөлі мен жауапты басшыларының оқыту мәселесіндегі жауапкершілігін арттыру;

      7) мемлекеттiк органдар мен оқу орындарының оқыту мәселелері жөніндегі қызметін үйлестіру мен бақылауды жетілдіру;

      8) оқыту жүйесіндегі профессорлық-оқытушы құрамының кадрлар өзегін жасау;

      9) оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты кеңейту;

      10) мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту мәселелерi жөніндегі нормативтiк-құқықтық базаны жетiлдiру.

                        5. МЕМЛЕКЕТТIК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДI

                          ОҚЫТУ ПРОЦЕСIН ҰЙЫМДАСТЫРУ

      5.1. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту процесiн ұйымдастыру мынадай негiзгi кезеңдерден тұрады:

      1) мемлекеттiк қызметшiлердiң жұмысындағы қажеттiлiктердi, проблема

аймақтарын (қазiргі және болашақта болуы мүмкін) айқындау;

     2) мемлекеттiң болашақтағы міндеттерiн ескере отырып, мемлекеттiк

қызмет үшiн кадрларды оқытудың стандарттарын әзiрлеу;

     3) оқытуды жоспарлау мен қаржыландырудың көздерiн айқындау;

     4) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жүзеге асыратын білім беретiн

мекемелердiң тiзбесiн айқындау;

     5) оқытудың бюджеттiк бағдарламасын жасау;

     6) айқындалған сұраныстар, мамандандырулар, нысандар, мерзiмдер,

оқыту бағыттарын ескере отырып, оқу бағдарламаларын әзiрлеу және уәкiлеттi

органмен келiсу;

     7) оқытуға жiберiлетiн мемлекеттiк қызметшiлердiң құрамын айқындау;

     8) мемлекеттiк тапсырыс негізiнде оқытуды қаржыландыру;

     9) кадр қызметiнiң мемлекеттiк қызметшiлерді тiкелей оқуға жiберуiн

ұйымдастыруы;

     10) оқыту процесi;

     11) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды есепке алу үшiн мәлiметтердiң

компьютерлiк базасын жасау;

     12) оқытудың дер уақыттылығына бақылау жүргізу, оқытудың тиiмдiлiгi

мен нәтижелiлiгін бағалау;

     13) оқытудан өткен мемлекеттiк қызметшiлердiң қызметте көтерiлуiне

мониторинг ұйымдастыру;

       Бүкіл процесс мемлекеттiк органдардың кадр қызметi мен Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы және оқу орталықтарының тығыз ынтымақтастығымен ұйымдастырылады. Мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi орган, Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың мемлекеттiк жалпы бiлiм беру стандарттарын әзiрлейдi.

      5.2. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту "Оқытушы ұйымдардың" ұйымдастырушылық қағидаттарына негiзделетiн болады, атап айтқанда:

      1) Оқыту - мемлекеттiк қызметтің жұмыс iстеуiнiң ажырамас бөлiгi. Оқыту кадрларды кәсiбилендiру жөнiндегi мемлекеттiк кадр саясатының маңызды бағыты ретiнде қаралады;

      2) Оқытуға жалпы қол жеткiзу, яғни, тиiстi бюджеттiң қаражаты есебінен мемлекеттік қызметшінің қайта даярлау (қайта білiктендiру) және бiлiктiлiгiн көтеру құқығы, мемлекеттiк қызметке кiруде Қазақстан Республикасының азаматтары өздерінің қабілеттері мен кәсіби дайындығына сәйкес тең құқығын іске асыру ретінде жүргізіледі. Қызметшілерді оқыту арнаулы оқу орындарында да, сондай-ақ мемлекеттік органдардың өз жұмыс орындарында да жүзеге асырылады;

      3) Оқытудың жоспарлылығы және дәйектiлiгi. Мемлекеттік қызметшiлердi оқыту жоспарлау және қызмет мансабы бойынша жылжытумен тығыз байланысты;

      4) Барлық әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiмiн үздiксiз жаңалап отыру және оқытудың мiндеттiлiгі. "Өмiр бойы бiлiм алу" қағидатының "өмiр бойы оқу" қағидатына өзгертiлуi;

      5) Мемлекет дамуының, мемлекеттік қызметтің міндеттері мен уәкілеттігінің болашағы ескерілген білім алудың озыңқы сипаты;

      6) Оқытудың, алынған білім мен шеберліктің мемлекеттік қызметтің лауазымдарына қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың мемлекеттік жалпы білім беру стандарттарын тұрақты жаңарту;

      7) мемлекет дамуының стратегиялық міндеттеріне, үкімет пен мемлекеттік органдардың іс-қимыл бағдарламаларына, аймақтардың проблемаларын шешуге, мемлекеттік қызметшілердің практикалық қызметіне оқытудың проблемалық бағытталуы;

      8) мемлекеттік қызметшілерді оқытуды орталықсыздандыру. Аймақтардағы және мемлекеттiк органдардағы қызметтің нақты салаларына оқытуды жақындату. Оқытудың барлық нысандарының, түрлерiнiң және әдiстерiн оңтайлы әрi икемдi үйлестiру;

      9) оқытуды бiр орталықтан басқару және бiрыңғай ресурстық қамтамасыз ету. Оқытуды стратегиялық жоспарлауға және бюджеттiк бағдарламалауға, оқыту стандарттарына және оқу-әдiстемелiк қамтамасыз етуге құрылған үйлестiрудiң жалпы жүйесiн көздейдi.

                6. МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШIЛЕРДI ОҚЫТУ ЖYЙЕСIНIҢ

                          МАЗМҰНЫ МЕН ДАМУ КЕЗЕҢДЕРI

      6.1. Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың сапасы мен тиiмдiлiгiн арттыру

      Оқытудың сапасын арттырудың өзектi факторы мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың дидактикасын жетiлдiру болып табылады. Дидактикалық көзқарастар мемлекеттiк қызметтiң әкiмшiлiк лауазымдарына қойылатын бiлiктiлiк талаптарына, мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктеріне және елдiң стратегиялық даму мiндеттерiне сәйкес құрылады.

      Мемлекеттiк қызметтiң оқытуға нақты қажеттiлiктерiн және оқитындар тобының жас ерекшелiктерiн ескеретiн ғылыми пысықталған дидактикалық көзқарастар мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың мемлекеттік жалпы бiлiм беру стандарттарын әзiрлеу үшiн базаға айналады. Солардың негізiнде мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлаудың, бiлiктiлiктi арттырудың, жұмыс орнында оқытудың және өздігінен бiлiм алудың оқу бағдарламалары мен әдiстерi қалыптасуға тиiстi.

      Оқытудың дидактикасы мен стандарттарын әзiрлеу және енгізу оқу бағдарламаларын әдiстемелiк және мазмұндық толықтыру проблемасын шешуге арналған.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту бағдарламаларын мазмұндық толықтыру

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бағдарламаларын мазмұндық толықтырудың құрылымы мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жөніндегі жетекші шетелдік орталықтар пайдаланып отырған төрт модельдiң негізінде құрылады:

      1) Ұтымды ұйымдастыру моделi ішiнде әкiмшiлер жұмыс істейтін ұйымдардың өзіндік табиғатын және ресми құрылымын білдіреді. Бұл блок басқарудың жалпы теориясы, жүйелер теориясы, менеджмент теориясы, мемлекет пен құқық, әкімшілік құқық негіздері, қаржы негіздері бойынша өзіне іргелі дайындықты қамтиды.

      2) Ашық жүйелер моделі мемлекеттік орган ортасының элементтерін ашып береді. Тыңдаушылар түрлі билік тармақтарындағы мемлекеттік органдар мен саясатты әзірлеу процесіне басқа да қатысушылар арасындағы өзара қатынастарды ұғынуға дайындалады. Ұйымдарға мұндай көзқарас оларға бейiмделуші жүйелер ретiнде қарауға дайындайды. Бұл блокта саясаттану, елдердi салыстырмалы тану, әлеуметтану, шешiмдер қабылдауға азаматтардың қатысуы, үкiметтiң саясатын жоспарлау, айқындау, есептілік, іс жүргізу, қаржыландыру және бюджет, үкіметішілік байланыстар сияқты пәндерді қарастырады; жергiлiктi өзiн өзi басқару және үкiметтiк емес ұйымдармен өзара қатынастар мәселелерi қаралады.

      3) Адами қатынастар моделi адам табиғаты мен әкiмшiлiк ұйымдардың ішкі ресми және ресми емес тетiктерiне мән бередi. Тыңдаушылар бастық пен бағыныштылар арасында болуы тиiс өзара қатынастардың нормаларын зерделейдi, қызметшілердi қатыстыра отырып басқарудың мүмкіндіктерiн бағалайды және өзінің қабiлетiн толық пайдалануға барлық қызметшілерді ынталандыратын тетiктердi iздейдi. Кадр менеджментiн, психологияны, шешімдер қабылдау технологиясын, келiссөздер жүргізу өнерін, мәдениеттануды оқып-үйрену осы блокқа кiредi.

      4) Төртіншi модель ұйымдастырушылық-мәдени көзқарасты бiлдiредi, ол өзiнің сипаты бойынша жинақтаушы болып табылады. Ол құндылық жүйесiнің ұйымға қалай енгiзiлетiніне мән бередi, мемлекеттiк қызметшілерден құндылықтар мен нанымдарға, мiнез-құлықтың нормалары мен қағидаларына, ұйымдар мен ұжымдардың тап болуы мүмкін аңыздар мен дәстүрлерге неғұрлым мұқият болуды талап етеді.

      Оқыту бағдарламаларының мазмұны мен көлемiнiң толықтырылуы оқытудың түрiне және талап етiлетiн бiлiктiлiк деңгейiне қарай өзгертiлуi мүмкiн. Бiрақ, тұтастай алғанда, оқыту бағдарламалары көрсетiлген төрт өлшемдiк құрылымға сәйкес болады.

      Оқытудың барлық нысандары мен әдiстерiн оңтайлы үйлестiру мақсатында қайта даярлау, бiлiктiлiктi арттыру мен жұмыс орнында оқытудың бағдарламалары құрудың модульдық қағидаты бойынша қалыптастырылатын болады. Оқу модульдерiнiң әрқайсысы бiр тақырыптық пән бойынша сабақтардың аяқталған циклiн құрайды. Әрбiр модуль бойынша оқыту курсы бiлiмдi, дағдылар мен қабiлеттердi сiңiруге бағытталады және мына топтардың бiрiне қатысты болады:

      1) теориялық аспект - бiлiм алу (iргелi және қолданбалы пәндер);

      2) практикалық аспект - дағдыларды сіңіру (ақпарат жинау, талдамалық жұмыс, iс жүргізу мен аппарат жұмысы, компьютермен жұмыс iстеу және ақпарат технологияларын қолдану, қатынас жасау және коммуникацияларды жолға қою, адамдарға басшылық жасау және командадағы жұмыс дағдылары);

      3) тұлғалық аспект - қабiлеттi қалыптастыру (үйрене бiлу және басқаларды үйрету, бедел қалыптастыру, келiссөздер жүргiзу, шешім қабылдау, саясатты қалыптастыру және т.б.).

      Оқытудың әрбір модулi оқыту түріне қарай ұзақтығы бойынша бiрнеше нұсқаға ие болады.

      Мемлекеттiк қызметшілерді оқытудың әдiстемесi дәстүрлi "лекция-семинар" әдiстерiмен қатар, белсендi үйрету әдiсiн көздейдi, оның арқауы тыңдаушының өзі, дағдыларды қалыптастыруға ыждаһатпен қатысуы болмақ. Теориялық пәндерді сақтаудың қажеттігі даусыз, алайда, дағдыларды сіңірудің және технологияларды үйретудің маңыздылығы соңғы кезде неғұрлым көкейкесті болып табылады. Мемлекеттiк қызметшілердi оқытуда "Бiлiм ығыстырылып шығарылмайды, қайта мемлекеттiк қызметшінің практикалық қызметi үшін қажеттi дағдылар мен қабiлеттердiң бiртұтас жиынтығымен толықтырылады" деген қағидат басшылыққа алынады.

      Белсендi оқытудың әдiстемесi ақпарат жинау, деректердi талдау, проблемаларды шешу, шешімдер қабылдау, баяндама жазу, оны қорғау және т.б. дағдыларды талап ететiн шағын зерттеулер жобаларын жүргізудi көздейдi. Мемлекеттiк қызметшілердi оқыту процесiнiң неғұрлым практикалық бағытталуы мақсатында нақты проблемаларды талқылауға және нақты жағдайларды іскерлік және рөлдік ойын нысанында және оқытудың басқа интерактивтік әдістерін моделдеуге назар аудару қажет.

      Оқу орындарында оқытылатын және мемлекеттік басқару бойынша маманданып жүрген тыңдаушылар мен аспиранттар пайдаланатын ғылыми жұмыс әдістері: оның алдындағы тәжірибені (антропологиялық, тарихи және сипаттамалық тұрғыда), дедуктивтік әдісті (математикалық, логикалық, заңдық), эмпирикалық талдауды, эвристикалық ұқсастықты, арнаулы әдебиеттердi шолуын және басқаларды қамтуы тиiс. Эмпирикалық талдау әдiстерi "кейс-стадидi", яғни, көрнекi мысал ретiнде алынған объектiнi мұқият жан-жақты қарауды; зерделеу пәнiнiң бөлiмдерi мен тарауларының көлденең-салыстырмалы талдауын, экономикалық-математикалық және статистикалық әдiстердi (регрессивтiк басқару, "сыни жол", құрылымдық модельдер және т.б. сияқты), ұзақ мерзiмдi болжауды қамтиды.

      Жұмыс орнында оқытудың ерекшелiгіне қарай мамандардың өз лауазымдық функцияларын игеруiн жеңiлдетуге, дүниетанымын кеңейтуге, нақты ұйымдастыру мәселелерiн шешудi үйренуiне арналған нұсқаулық, аппараттық оқу (дәрiстер), тәлiмгерлiк, сапа үйiрмелерi сияқты қосымша әдiстер басым болады.

      Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың тиiмдiлiгiн арттыру мақсатында оқытудың қосымша әдiсi ретiнде тағлымдаманы пайдалану көзделедi. Оқытудың түрiне, алдағы қызметтiң ерекшелiгіне қарай тағлымдаманың жұмыс орнында, оның iшiнде, болашақ жұмыс орнында, сабақтас бөлiмшеде немесе мемлекеттiк органда, сондай-ақ мемлекеттiк емес ұйымдарда жүргiзiлуi мүмкiн.

      Оқытудың жетiлдiрiлуi оның түрлерiнiң, нысандары мен әдiстерiнiң оңтайлы үйлесуiне, әртүрлiлiгіне және икемдiлiгiне қол жеткiзудi көздейдi. Мемлекеттiк қызмет кадрларын қайта даярлау және бiлiктiлiктi арттыру жүйесiнде оқытудың сырттай, күндiзгі-сырттай және кешкi нысандары дамытылатын болады. Бiлiктiлiктi арттыру жүйесiнде оқу бағдарламалары лауазымдық, функционалдық және мамандану бойынша жiктелетiн болады. Бiлiктiлiктi арттырудың салааралық және жобалық бағдарламаларын дамыту қажет.

      Мемлекеттiк қызметшiлердiң қызметi мемлекеттiң жұмыс iстеуiн қамтамасыз етуге де, сондай-ақ, халыққа қызмет көрсетуге де бағытталуы тиiс. Сондықтан, мұнда осы қызметтердiң көлемi мен сапасы тiкелей байланысты болатын, сондай-ақ халықпен тiкелей байланысты жүзеге асыратын мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуға ерекше мән берiлуi қажет. Әсiресе, бұл, ауылдық жерлер үшiншi көкейкестi. Ауылдық жерлерде жұмыс iстейтiн мемлекеттiк қызметшілердi және жергiлiктi өзiн-өзi басқару кадрларын арнайы бағдарламалармен оқытудың қажеттiгi туындап отыр.

      Тұтастай алғанда, әкiмшiлiк мемлекеттiк лауазымдарға қойылатын бiлiктiлiк талаптарға, мемлекеттiк органдардың нақты мұқтаждары мен ел дамуының стратегиялық мiндеттерiне сәйкес құрылған дидактиканың әзiрленуi мен қолданылуы мемлекеттiк қызметшiлерді оқытудағы сапалық құлдырауды жоюға, шектен тыс академизмнен арылуға және алатын бiлiмдерге, қабiлеттер мен дағдыларға неғұрлым практикалық бағыты мен көңiлге қонымды болуына мүмкiндiк туғызады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту сапасының, кәсiби әкiмшi басқарушыларды даярлау жөнiндегi жетекшi шетелдiк орталықтардан артта қалушылығы елеулi. Ұлттық оқыту жүйесiне үздiк тәжiрибелер мен оқыту технологияларын енгiзiп, оларды қазақстандық мемлекеттiк қызметтің нақты жағдайлары мен мұқтаждарына бейiмдеу қажет. Ғылыми негiзделген, басқару органдарының сұраныстарына икемделген мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бағдарламаларын қалыптастыратын тетік оқыту жүйесiнiң құрамдас бөлігіне айналуы тиiс. Бұл мәселелер Мемлекеттiк қызмет iстерi жөніндегі агенттіктің, ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясының және мемлекеттік қызметшілерді оқытумен айналысатын барлық оқу орындарының басты назарында болуы тиіс.

      6.2. Мемлекеттік қызметшілерді оқытудың инфрақұрылымын дамыту

      Орталықта және жергiлiктi жерлерде мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың тармақтанған инфрақұрылымын жасау және дамыту мемлекеттiк қызметшілерді даярлау мен қайта даярлауда, кәсiби кадрлардың бiлiктiлігін арттыруда, жұмыс орнында оқытуда және мемлекеттiк қызметшiлердiң өздiгінен оқуында мемлекеттiк қызметтiң сұранысын барабар қамтамасыз етудiң қажеттi шарты болып табылады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың инфрақұрылымы: Қазақстан Республикасы Президентiнің жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясын, салалық оқу орындары мен мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгiн арттыру жөнiндегi курстарды, аймақтық оқу орындары мен бiлiктiлiктi арттыру курстарын қамтиды.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiнде мемлекеттiк басқаруға және мемлекеттiк қызметке байланысты оқыту бағдарламалары бойынша мамандарды даярлауға Бiлiм және ғылым министрлiгінiң жоғары оқу орындарында, ҚМЭБИ, сондай-ақ шетелде оқытудың арнайы мемлекеттiк бағдарламалары (оның iшiнде, "Болашақ") бойынша қолдау көрсетiледi.

      6.2.1. Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясының рөлi

      Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiндегi бас оқу орны, мемлекеттiк қызметтiң оқыту ұйымының діңгегi болып табылады. Академия оқу-әдiстемелiк, ғылыми, ақпараттық-талдау орталығы, мемлекеттiк қызметшілердi оқытуды жүзеге асыратын оқу орындарының қызметiн үйлестiрушi рөлін атқарады.

      Оның негiзгі мiндеттерi мыналар:

      1) жоғары буындағы мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау (бiрінші кезеңде - жылына 15-30 адамнан);

      2) жоғары және орта буындағы мемлекеттiк қызметшiлердің бiлiктiлігiн арттыру бағдарламаларын әзiрлеу және iске асыру;

      3) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың аймақтық желілері үшiн дидактикалық орталықтың рөлiн атқару (үлгілiк жоспарлар мен бағдарламалар, оқу-әдiстемелiк материалдар, оқулықтар, мемлекеттік қызметшілерді оқыту жөнінде дерекқор, оқытудың модульдық жүйесін жасау);

      4) мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау мен бiлiктiлiгiн көтерудiң мемлекеттiк жалпы бiлiм беру стандартын әзiрлеу.

      Бұл міндеттерді орындау таяу уақыттың өзінде мемлекеттік қызметшілердi оқытудың сапасын арттыруды талап етедi, мұның өзi өз кезегiнде оқушылардың санын көбейтуге мүмкiндік бередi. Академияны бітiрушiлердi бөлу мәселесін түбегейлі шешу қажет. Академияны бітiрушiлердiң жоғары мәртебесi оларды әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiлердiң лауазымдарына орналастыруға арналған кадр резервiне қосумен және тыңдаушылардың рейтингі негізінде мемлекеттік органдарға тікелей бөлуге бiрте-бiрте көшумен қамтамасыз етiледi.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың қалыптасып келе жатқан жүйесiнде Академия мынадай проблемаларға ерекше назар аударатын болады:

      1) мемлекеттік қызмет кадрларының біліктілігін арттырудың аймақтық желiсiн қалыптастыру мен дамыту;

      2) профессорлық-оқытушылар құрамның біліктілік деңгейін арттыру және өзінің материалдық-техникалық базасын одан әрi дамыту;

      3) аспирантура, докторантура және ізденушілік арқылы мемлекеттік қызметтің проблемалары бойынша жоғары бiлiктi ғылыми-педагогикалық кадрларды даярлау;

      4) саяси және әкiмшiлiк мемлекеттiк қызметшiлердiң жоғары және орта буынын қайта даярлау және бiлiктiлiк арттыру процесiне кең ауқымда тарту.

      Келешекте оқыту жүйесінің дамуы және мемлекеттің ресурстық мүмкіндіктері нығаюына қарай, Академия:

      1) мемлекеттік органдарды мемлекеттiк қызмет проблемалары бойынша ақпараттық-талдамалық қамтамасыз етудi жүзеге асырады;

      2) мемлекеттiк қызмет, мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау және бiлiктiлiгiн арттыру саласындағы халықаралық бағдарламалар мен жобаларды ғылыми және ұйымдастырушылық қамтамасыз етуге қатысады;

      3) мемлекеттiк басқару мен мемлекеттiк қызмет саласындағы көкейкестi проблемалар бойынша ғылыми зерттеулер жүргізедi (мемлекеттiк қызметшiлердiң кәсiби деңгейiне қойылатын базалық талаптарды сараптау, мемлекеттiк қызмет қызметкерлерінің бiлiктiлiгін бағалайтын ғылыми әдiстеме әзiрлеу және т.б.).

      6.2.2. Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың еуразиялық орталығының рөлi

      Қазiргі уақытта мемлекеттiк қызмет кадрларын оқытудың жүйесi қалыптасу сатысында тұр. Таяудағы болашақта ресурстарды тартпайынша барлық оқу орындарын мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың жоғары стандарттарына сәйкестiкке дейiн жеткiзу мүмкiн емес. Осыған байланысты, оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастықты iске асырудың бiр нысаны ретiнде Мемлекеттiк қызметшілердi оқытудың еуразиялық орталығы құрылып, ол күш-жiгерiн бiрнеше түйiндi бағыттарға шоғырландыратын болады.

      Еуразиялық орталық орталық азия аймағындағы елдердi және басқа әрiптес елдердi мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласында әрiптестiк қатынасқа шақырған бастама жасауы тиiс, сондай-ақ, мемлекеттiк қызмет таңдаулыларының кәсiби деңгейiн көтеруде мемлекеттер қажеттiлiктерінің қанағаттандырылуын қамтамасыз етуге және халықаралық сарапшыларды тарту жолымен адами әлеуеттi арттыра түсуге тиiс және өзінің күш-жiгерiн:

      1) жоғары буындағы мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктілігін арттыру;

      2) "оқытушыларды оқыту" арнаулы бағдарламасын iске асыру, яғни, мемлекеттiк қызметшілердi оқыту жүйесінiң профессорлық-оқытушылар құрамының бiліктiлiгін арттыру;

      3) мемлекеттiк қызметшiлердi, оның ішінде, осы заманғы ақпараттық технологияларын пайдалана отырып, оқытудың жаңа әдiстерiн әзiрлеу және енгiзу;

      4) мемлекеттiк басқару және таңдаулы басқарушыларды қалыптастыру проблемалары бойынша ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындау;

      5) мемлекеттiк басқару саласында халықаралық ынтымақтастықты кеңейту және бiрегей халықаралық бағдарламаларды енгiзу бағыттарына жұмылдыруы тиiс.

      Еуразиялық орталық жоғарыда көрсетiлген мiндеттердiң Мемлекеттiк қызмет академиясымен, ал кейбiр бағдарламалар бойынша мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың аймақтық орталықтарымен ынтымақтастықта жүргізiлуiн iске асыратын болады.

      6.2.3. Салалық оқу орындары мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттыруды орталық мемлекеттік органдардың қажеттiлiктерiне сәйкес мемлекеттiк орган қызметінің бейініне сай пәндер бойынша жүзеге асырады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердiң білiктiлігін арттырудың салалық курстарын мемлекеттiк органдар салалық оқу орнын құрудың қажеттiгі жоқ кезде, қолда бар оқу орындарының базасында ұйымдастырады.

      6.2.4. Аймақтық оқу орындары жергiлiкті мемлекеттiк органдардың қажеттiлiктерiне сәйкес мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктілігін арттыруды жүзеге асырады. Жергiлiктi деңгейде мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудағы қажеттiлiктерi қанағаттандырылуын қамтамасыз ету мақсатында және мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiнiң өткiзу қабiлетiн ұлғайту үшiн конкурстық негізде мемлекеттiк қызмет кадрларының бiлiктiлiгін арттыратын өмiршең аймақтық орталықтар желiсi құрылатын болады.

      Қазақстан Республикасы мемлекеттiк қызметшiлерiнiң бiлiктілiгiн арттыратын аймақтық орталықтар жергілiктi мемлекеттiк басқару органының қамқорлығымен құрылады, аймақтық деңгейде мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың үздiксiздiгін және нақтылығын қамтамасыз етедi. Олар аймақта кәсiби бiлiм беретiн бағдарламаларды орындауды жүзеге асыратын, Қазақстан Республикасы Президентiнiң жанындағы Мемлекеттiк қызмет академиясы әзiрлеп ұсынған мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгiн арттырудың бағдарламасы мен әдiстемесi бойынша қосымша бiлiм беретiн ұйымдар болып табылады, ол тыңдаушыларды оқытуды әдiстемелiк қамтамасыз етумен қатар, сондай-ақ, Орталықтың оқытушыларын оқытуды жүзеге асырады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыратын аймақтық орталықтың ұйымдастырушылық-құқықтық мәртебесi, жергiлiктi жағдайға қарай Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес анықталады.

      Ұйымдастырушылық қызмет мәселесiнде Орталық аймақтың сұранысын ескере отырып, оқыту санаттары мен нысандары бойынша білiктi мемлекеттiк қызметшiлердiң қажеттi мөлшерiн даярлауды қамтамасыз ету үшiн Қазақстан Республикасы Мемлекеттiк қызмет iстерi жөніндегі агенттiгінiң аумақтық органдарымен, жергілiктi өкiмет органдары және атқарушы органдардың, сондай-ақ, министрлiктер және ведомстволардың аумақтық органдарының басшыларымен ынтымақтастықты жүзеге асырады Орталыққа кадрларды iрiктеп алу Агенттiктiң аумақтық басқармасымен келiсiлуi тиiс.

      Қызметтiң басты бағыттары аймақ пен жергілiктi басқару органдарының алдында тұрған мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау және олардың бiлiктiлігін арттыру мiндеттерiн шешуге қабiлеттi басқарушылардың кәсiби және кадрлар корпусын құру және жетiлдiру стратегиялық мiндеттерiмен анықталады.

      Орталықтың қызметi жергілiкті және орталық атқарушы орындардың тарапынан мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыруға арналған тапсырыс негізiнде жүзеге асырылады.

      Орталық қызметiнің негiзгi мақсаты кәсiби білiм мен дағдыны тереңдету, жоғары бiлiктi мемлекеттiк қызметшiлерге деген аймақтың сұранысын қанағаттандыру болып табылады.

      Орталық қызметiнiң негiзгi мiндеттерi:

      - жергілiктi деңгейдегi мемлекеттiк қызметшiлердiң кәсiби бiлiктілiгін арттыру;

      - аймақ мемлекеттiк қызмет қызметшiлерінің кәсiби деңгейiн бағалау және дамыту, аймақтағы мемлекеттiк басқару мен жергілiктi өзiн-өзi басқарудың тиiмдiлігін арттыруды қамтамасыз ететiн оқытудың қазiргі технологияларын әзiрлеу бейiмдеу және енгізу;

      - мемлекеттiк органдарды және аймақтың барлық мүдделi заңды және жеке тұлғаларын оқу-әдiстемелiк және ғылыми-практикалық әдебиеттермен, компьютерлiк бағдарламалармен, оқу дыбыс және бейне өнiмдерiмен және т.б. қамтамасыз ету болып табылады.

      6.2.5. Мемлекеттiк басқарумен және мемлекеттiк қызметпен байланысты мамандықтар бойынша базалық кәсiби даярлауды жүзеге асыратын жоғары оқу орындары.

      Оқытудың инфрақұрылымын дамыту конкурстық iрiктеу тетiгi арқылы мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлігін арттыруды жүзеге асыратын оқу орындарының қызметi аясында бәсекелестiк ортаны қалыптастыруды көздейдi.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту аясында бәсекелестiк ортаны құру мынадай:

      1) мемлекеттiк тапсырыс және мемлекеттiк сатып алу тетігін, әсiресе, мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыруда пайдалану;

      2) осы тетiктердi мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау жүйесiне бiртiндеп енгізу;

      3) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуға деген қажеттiлiктерге сәйкес бюджеттiк бағдарламалау;

      4) құрылымдық бөлiмшелердiң оқытушылары мен басшыларын конкурспен iрiктеп алу;

      5) стандарттарды, бағдарламаларды, оқулықтарды, оқу-әдістемелiк құралдарын әзірлеуге конкурстар өткiзу жолдарымен жүзеге асыруды көздейдi.

      Инфрақұрылымды дамыту оқытудың түрлерi мен нысандарына мемлекеттiк қызметшiлердiң көпшiлiгін қамтуға мүмкiндiк бередi, бәсекелестiк ортаны дамыту үшiн жағдай туғызады және оқытудың тиiмдiлiгі мен сапасын арттыруға жәрдемдесетiн болады.

      6.3. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiн барабар ресурстық қамтамасыз етудiң тұрақты тетігін жасау

      Бүгінде қызметкерлердi оқыту мен дамыту аясындағы инвестициялар жеке секторда да, мемлекеттiк басқару жүйесiнде де менеджмент тиiмділiгінiң негiзгі көрсеткiштерiнiң бiрi болып табылады.

      Барабар ресурстық қамтамасыз ету мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiн тұрақтандырудың және үдемелi дамытудың қажеттi шарты болып табылады. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың реформасы ресурстардың өткiр тапшылығын жойған кезде ғана мүмкiн болады. Іс жүзiнде, бүгінде, ресурспен қамтамасыз етудiң, ең алдымен, оқыту жүйесiн қаржыландыру және кадрмен қамтамасыз ету саласында, жаңа тұрақты тетiк құру қажет.

      6.3.1. Оқытуды қаржыландыру мемлекеттiк қызмет кадрларын оқыту мен дамытудың стратегиялық жоспарларына сәйкес республикалық және жергiлiктi бюджеттердiң бюджеттiк бағдарламалары негiзiнде жүзеге асырылады.

      Қатаң бюджеттiк шектеулер жағдайында мемлекеттiк қызмет кадрларын оқытуды мемлекеттiк реттеудiң тиiмдi нысандары жекелеген бiлiм беру мекемелерiн тiкелей қаржыландыру емес, мақсатты кадрлық бағдарламаларды қалыптастыру және оқу орындарын iрiктеудiң бәсекелестiк тетiктерiн пайдалана отырып, оқыту жөніндегі қызметтердi көрсетуге мемлекеттiк тапсырысты орналастыру болып табылады.

      Мемлекеттiк қызмет академиясында қайта даярлау мен бiлiктiлiктi арттыру оқуға кететiн нақты шығынды ескеретiн жеке норматив бойынша республикалық бюджеттiң қаражаты есебінен жүзеге асырылады. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласында Академияда атқарылатын бюджеттiк бағдарламаның әкiмшісi мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi орган болып табылады.

      Үкiмет мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды қаржыландырудың қосымша көздерiн iздестiру жөнiнде қадамдар жасауда. Сондай қаржы көзi мамандарды оқытуға гранттар мен стипендиялар беретiн халықаралық донор-ұйымдардың, шетел үкiметтерінің, қоғамдық және жеке қорлардың қаражаты болуы мүмкiн. Қазiргі уақытта мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту мәселелерiнде жоғарыда көрсетiлген қорларды үйлестiру нашар жолға қойылған.

      Республикалықта, жергілiктi деңгейлерде де болсын бюджет қаражатын жұмсауды реттеу мақсатында мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуда бюджеттiк бағдарламалауды енгiзу қажет, ол қайта даярлау жөнiндегі мемлекеттiк оқыту орталықтарын тiкелей қаржыландыруды және оқу орындарының мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыру жөнiндегi қызметiне ақы төлеудi қамтиды. Мұндай бюджеттiк бағдарламалар мемлекеттiк бюджеттiң, жеке инвесторлардың және халықаралық ынтымақтастықтың мүмкiндіктерін бiрiктiруге тиiстi.

      6.3.2. Оқыту жүйесiн кадрмен қамтамасыз ету

      Оқытушылардың кәсiби деңгейi оқыту сапасы мен тиiмдiлігінiң шешушi факторы болып табылады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жүзеге асыратын оқу орындарының профессорлық-оқытушылар құрамының сапалық жағдайын жақсарту мақсатында мынадай iс-шаралар жүзеге асырылатын болады:

      1) профессорлық-оқытушылар құрамына қойылатын бiлiктiлiк талаптарын әзiрлеу және бекiту;

      2) оқытушыларды конкурстық негiзде iрiктеудiң тетiгін жетiлдiру;

      3) оқытушыларды ұдайы аттестациялап отыру;

      4) оқытушы кадрларды даярлау және бiлiктiлiгін арттыру бағдарламаларын оқу орындарының өздерiнде, сондай-ақ жетекшi шетелдiк орталықтарда (магистрлiк, аспиранттық және докторлық бағдарламалар бойынша) iске асыру;

      5) оқытушыларды материалдық ынталандыру шараларын енгiзу.

      Жоғарыда көрсетiлген iс-шараларды жүзеге асыру барысында бiрiншi кезеңде "Оқытушыларды оқыту" бағдарламасын iске асыру көзделедi, мұның өзi, оқытушыларды Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытатын еуразиялық орталықтың қабырғасында, сондай-ақ, жетекшi шетелдiк оқу орындарында даярлауды қамтамасыз етуге тиiс.

      Профессорлық-оқытушылар құрамның сапалық жағдайының мониторингi мақсатында мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегі уәкілеттi орган Мемлекеттiк қызмет академиясымен бiрлесiп кадрларды басқарудың республикалық ақпарат жүйесi шеңберiнде тиiстi деректер банкiн жасайтын болады.

      Неғұрлым практикалық бағдар беру және оқытудың сапасын арттыру үшiн сабақ беруге кәсiби деңгейi жоғары және практикалық тәжiрибесi мол мемлекеттiк қызметшiлердiң өздерi тартылатын болады.

      Көрсетiлген шаралар оқытушылар құрамын қысқа мерзiмде жаңартуға және мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды сапалық жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндiк бередi.

      6.3.3. Ғылыми қамтамасыз ету

      Мемлекеттiк қызмет пен мемлекеттiк басқарудың iргелi теориялық және қолданбалы проблемалар жөніндегі ұзақ мерзiмдi зерттеу жұмыстарынсыз оқу процесiнiң мазмұнды болуы мүмкiн емес.

      Тәжiрибе көрсетiп отырғанындай, шетелдiк тәжiрибеден алынатын және мемлекеттiк қызмет пен мемлекеттiк басқару жүйесiне соңғы кезде енгізiлiп жатқан ғылыми-практикалық жаңалықтар қазақстандық жағдайға бейiмдеудi қажет етедi. Сондай-ақ, мемлекеттiк құрылыс, мемлекеттiк басқару жүйесін жетiлдiру, қазақстандық мемлекеттiк қызмет моделінің жұмыс iстеуi процесінде жинақталған бiрегей тәжiрибе де ғылыми қорытындылауды және перспективалық зерттеулердi талап етедi.

      Бұл саладағы ғылыми-зерттеу жұмысы оқытушылардың, аспиранттар мен iзденушiлердiң жеке ғылыми зерттеулерi нысанында, сондай-ақ мемлекеттiк қызметшiлердi оқытумен айналысатын оқу орындары ғылыми бөлiмшелерiнің - қаржыландырылуы мемлекеттiк бюджетте көзделген тақырыптары бойынша жүргізiлетiн болады.

      Мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлетті орган Ғылым және бiлiм министрлiгімен және Мемлекеттiк қызмет академиясымен бiрлесiп, мемлекеттiк басқаруға байланысты жаңа ғылыми мамандықты ашу жөнiнде шаралар қолданатын болады. Мұндай қадам мемлекеттiк басқару мен мемлекеттiк қызмет аясында әртүрлі ғылым саласындағы өкiлдердiң күш-жiгерiн шоғырландыруға мүмкiндiк бередi деп көзделуде.

      Оқытуды ғылыми қамтамасыз ету оқытуды реформалауды iске асырудың маңызды шарты болып табылады. Ғылыми-әдiстемелiк базаның жасалуы басқару мәдениетiне шығармашылық сипат беру және мемлекеттiк қызметшiлердiң жаңалықтар енгізу үшiн ынтасын қалыптастыруға жағдай жасауға мүмкiндiк туғызады және оларға, тұтастай алғанда, мемлекеттiк басқарудың тиiмдiлiгiн арттыру үшiн пәрмендi құрал бередi.

      6.3.4. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастық кадрларды шетелдерде қосымша оқыту, қаржыландыруға қосымша ресурстарды тарту, оқу-әдiстемелiк, кадрлық және ғылыми қамтамасыз ету, оқытудың инфрақұрылымын кеңейту үшiн зор мүмкiндiктер бередi.

      Қазақстанның кадрларды оқыту саласындағы халықаралық байланыстары жылдан жылға кеңейiп келедi. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды реформалаудың мiндетi - оларға неғұрлым келiсiлген және жоспарлы сипат беру.

      Осы мақсаттарда мемлекеттiк қызмет жөнiндегi уәкiлеттi орган, Мемлекеттік қызмет академиясы мен мемлекеттiк қызметшiлердi оқытумен айналысатын өзге де оқу орындары тыңдаушылар мен оқытушыларды алмасу саласындағы ынтымақтастық, оқу бағдарламалары мен оқыту әдiстерiн жетiлдiру, Қазақстанды кадрларды оқыту жөнiндегі халықаралық бағдарламалар мен ұйымдарға кооперациялық, интеграциялаудың икемдi нысандарын құру туралы екi және көпжақты келiсімдер жасайтын болады.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласындағы халықаралық ынтымақтастық мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегі уәкілеттi органмен келiсіліп және үйлестiрiлiп жүзеге асырылатын болады.

      6.4. Оқытуды басқару жүйесiн құру

      Жүйенi басқарудың жаңа тетiгiн құру және жетiлдiру қалыптасу кезеңіндегі оқытуды реформалаудың шешуші факторы болып табылады. Оқытуды ұйымдастыру процесi күрделi және көп кезеңді болып табылатындықтан, ал басқару объектілерінің саны ұдайы өсетіндіктен, оларды басқару жоспарлаудың, бақылаудың және үйлестiрудiң негізгі ортақ жүйелік функцияларын қамтуға тиiс.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың жүйесiн басқару органдарының құрылымын нақ осы айқындайды.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды басқару оқу орындарының қызметiнде мемлекеттiк реттеу мен өзiн өзi басқаруды қамтамасыз ету қағидаттарын үйлестiру негiзiнде жүзеге асырылуы тиiс.

      6.4.1. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту саласындағы мемлекеттiк саясатты iске асыруды мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлетті орган басқа да мемлекеттiк органдармен бiрлесiп жүзеге асырады, ол мынадай мiндеттердi жүзеге асыруға тиiс:

      1) мемлекеттiк органдардың мемлекеттiк қызметшілердi даярлау, қайта даярлау және бiлiктiлiк арттыру мәселелерi бойынша қызметiн үйлестiру;

      2) мемлекеттiк қызметшiлердi даярлаудың, қайта даярлау мен бiлiктiлiгін арттырудың мемлекеттiк бағдарламалары бойынша мемлекеттiк тапсырысты қалыптастыруды үйлестiру және орналастыру.

      Бұл мiндеттердi iске асыру мемлекеттiк органдардың қызметiне мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi орган мынадай мәселелер бойынша қатысуы көзделедi:

      1) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жоспарлау;

      2) мемлекеттiк қызметшiлердi орталықта және аймақтарда оқытудың бюджеттiк бағдарламаларын қалыптастыру және әкiмшiлiктендiру;

      3) дидактиканы, оқытудың стандарттары мен оқу бағдарламаларын бекiту;

      4) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жүзеге асыратын бiлiм беретiн мекемелердiң тiзбесiн анықтау;

      5) оқытудан өткен мемлекеттiк қызметшiлер мансабының мониторингі;

      6) мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту сапасын бақылау;

      7) оқытуды нормативтiк құқықтық қамтамасыз етудi әзiрлеу.

      6.4.2. Оқыту жүйесiнiң табысты жұмыс iстеуiнде мемлекеттiк органдардың кадр қызметтерiне елеулi рөл жүктеледi, оларға мемлекеттiк қызмет кадрларын даярлауды, қайта даярлауды және бiлiктiлiгін арттыруды ұйымдастыру - Заңда тiкелей жүктелген. Олардың функциялары мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуға деген сұранысты айқындау, мемлекеттiк қызметшiлердiң назарына оларды оқыту мен дамытуға қатысты жоспарларды жеткiзу, жұмыс орындарында оқытуды ұйымдастыру, жылжытылатын резервтi қалыптастыру, өткізiлген оқытудың тиiмдiлiгін бағалау, мемлекеттiк қызметшілердi аттестациялау кезiнде оқыту мен бiліктiлiктi арттыруды есепке алу болып табылады. Кадр қызметi оқытудың модульдық бағдарламаларын iске асырады. Орталық та, аймақтық та деңгейде, әрбiр мемлекеттiк органның кадр қызметiнде мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту үшiн жауапты адам (бөлiмше) болуы тиiс. Ол өзінің мемлекеттiк органындағы сұранысқа ұдайы баға берiп және қызметкерлердi оқыту жөнiнде басшылыққа ұсыныс жасап отыруы тиiс.

      Мемлекеттiк органдардың кадр қызметi басқару жүйесiнде мынадай

функцияларды жүзеге асырады:

     1) мемлекеттiк органның және мемлекеттiк қызметшiлердiң оқуға деген

сұранысын айқындау негізiнде оқытуды жоспарлау;

     2) оқып жүргендердiң құрамын айқындау;

     3) бiлiктiлiк көтерудiң салалық және аймақтық бағдарламалары бойынша

мемлекеттiк тапсырысты орналастыру;

     4) мемлекеттiк қызметшiлердi жұмыс орнында оқыту (соның iшiнде

дистанциялық оқыту әдiстемесi бойынша);

     5) оқытудан өткен мемлекеттiк қызметшiлердiң мансабына мониторингi.

     Мемлекеттiк органдардың кадр қызметтерінің оқыту жүйесiндегi рөлiн

арттыруды мыналардың есебiнен жүзеге асыру қажет:

     1) мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органның тарапынан

әдiстемелiк көмек;

     2) Мемлекеттiк қызмет академиясында кадр қызметтерi басшыларының

бiлiктiлігін ұдайы арттыру;

     3) кадр қызметтерiн аттестациялауды ұдайы жүргізу.

       Оқыту процесі Мемлекеттік қызмет академиясымен, мемлекеттік қызметшiлердi оқытудың аймақтық орталықтарымен (оқу-әдістемелік материалдарымен қамтамасыз етуге қатысты) және қайта даярлау мен бiлiктiлiктi арттырудың салалық орталықтарымен, өткiзiлген оқытудың тиiмдiлiгiне мiндетті баға берiп, тығыз ынтымақтастықта ұйымдастырылады.

      Қазақстан Республикасының орталық атқарушы органдары мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлiгін арттыратын ведомствоға қарасты салалық институттардың, орталықтар мен курстардың қызметiне басшылық жасайды.

      6.4.3. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесi табысты жұмыс iстеуі үшін мемлекеттiк қызмет iстерi жөнiндегi уәкiлеттi органның жанынан Консультациялық кеңес құрылатын болады, оған мемлекеттiк органдардың, оқу орындарының, ғылымның өкiлдерi кiредi. Консультациялық кеңестiң негiзгi міндеттері мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiнiң дамуы мен жұмыс істеуінің көкейкестi бағыттары және мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бағдарламалары мен жоспарларына қойылатын бiрыңғай талаптарды айқындау жөнiнде, сондай-ақ мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың тиiмдiлiгін бағалау жөнiнде сараптама жасау және ұсынымдар әзiрлеу болып табылады.

      Басқарудың тиiмдi жүйесiн құру мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бүкiл жүйесiнiң мақсаттары мен мiндеттерiне неғұрлым ұтымды және тиiмдi қол жеткiзудi қамтамасыз ететiн басқару әрекеттерiнiң оңтайлы құрамын белгiлеуге мүмкiндiк бередi.

      6.5. Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды нормативтiк құқықтық қамтамасыз ету

      Мемлекеттiк қызмет кадрларын оқыту жүйесiн қалыптастыру мен дамыту

мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың мәселелерi бойынша нормативтiк құқықтық

кесiмдер топтамасын әзiрлеудi талап етедi, олар мемлекеттiк қызметшiлерді

оқытудың мынадай салаларындағы қатынастарды реттейді:

     1) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жетiлдiру және ұйымдастыру;

     2) оқыту стандарттары;

     3) оқытуға деген сұраныстардың есебi;

     4) оқытуды жоспарлау және бюджеттiк бағдарламалау;

     5) мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау мен бiліктiлiк арттыру

жөнiндегi мемлекеттiк тапсырыс;

     6) Мемлекеттiк қызмет академиясына және Мемлекеттiк қызметшілердi

оқытудың еуразиялық орталығына қатысты мәселелер;

     7) Академияны бiтiрушiлердің мәртебесi;

     8) аймақтық желi (оқу орындары туралы үлгілік ереже);

     9) үлгiлiк оқу жоспарлары мен бағдарламаларын жасау;

     10) профессорлық-оқытушылық құрамды даярлау және аттестациялау;

     11) жұмыс орнында оқытуды ұйымдастыру;

     12) Қазақстан Республикасы Президентiнiң "Мемлекеттiк қызметті атқару

тәртiбi туралы" 2000 жылғы 10 наурыздағы N 357

U000357\_

  Жарлығымен

бекітілген ережеге оқыту мәселелерi бөлігінде толықтырулар мен өзгерiстер

енгiзу.

     Осының бәрi, қаралып отырған саладағы заңдардың және құқықтық

олқылықтарды толтыруға мүмкіндік береді және мемлекеттік қызметшілерді

оқытудың бүкіл жүйесін дамытуға серпін береді.

     6.6. Мемлекеттiк қызметшiлерді оқытуды реформалаудың кезеңдерi

мыналарды қамтиды:

     1-кезең - оқыту жүйесiнің жұмыс істеуiне базалық жағдай жасау;

     2-кезең - институциональдық даму;

     3-кезең - тиімді жұмыс істеу.

       Бiрiншi кезеңнiң (2000-2001 жж.) басты басымдықтары оқыту жүйесiн қалыптастыру, жүйенi басқаруды жетiлдiру және ресурспен қамтамасыз ету болып табылады.

      Бiрiншi кезеңнiң барысында негізгі күш-жiгер мыналарға шоғырландырылады:

      1) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды нормативтiк-құқықтық қамтамасыз етудi жетiлдiру;

      2) мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау және олардың бiлiктiлiгiн көтеру жүйесiндегі орталық буын ретiнде Мемлекеттiк қызмет академиясының оқулық, ғылыми-әдiстемелiк және материалдық-техникалық базасын нығайту;

      3) бюджеттiк бағдарлама жасау негізiнде мемлекеттiк қызметшiлердi

оқытуды қаржыландырудың тұрақты тетігін жасау;

     4) қажеттiліктi анықтау негiзiнде оқытуды жоспарлау жүйесiн жасау;

     5) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың сапалы жаңа бағдарламаларын

және оқу-әдiстемелiк кешендерiн әзiрлеу;

     6) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың мемлекеттiк жалпы бiлiм беру

стандарттарын әзiрлеу;

     7) оқу орындарының аймақтық желiлерiн құруды аяқтау;

     8) жаңа ғылыми "Мемлекеттiк басқару" мамандығын ашу.

     Екiншi кезеңнің (2002-2003 жж.) басты басымдығы оқытудың

инфрақұрылымын дамыту болып табылады.

     Екiншi кезеңде күш-жiгер мыналарға бағытталатын болады:

     1) кадр қызметтерiнiң мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту бөлігіндегі

жұмысын жетілдіру;

     2) оқытушы кадрларды оқыту жүйесiн жасау;

     3) мемлекеттiк қызметшiлердiң бiлiктiлігін көтеру жүйесiнде

бәсекелестiк ортаны құру;

     4) мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың Еуразиялық орталығын дамыту;

     5) мемлекеттiк қызметшiлердiң дистанциялық оқу бағдарламаларын

әзiрлеу және дамыту.

     Yшiншi кезеңнiң (2003-2005 жж.) басты басымдығы жүйенiң тұрақты және

тиiмдi жұмыс iстеуi болып табылады.

     Yшiншi кезеңде негізгі күш-жiгер мыналарға бағытталатын болады:

       1) мемлекеттiк қызметке және мемлекеттiк басқаруға жататын мамандықтар бойынша аспирантура мен докторантураны ашу;

      2) бүгінгі заманғы ақпараттық технологиялар негізінде жаңа әдiстемелердi енгізу;

      3) мемлекеттiк қызметшiлердi қайта даярлау жүйесiнде бәсекелестiк ортаны құру.

                               7. ҚОРЫТЫНДЫ

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың тұжырымдамасы таяу жылдардағы оқыту жүйесінің негізгi мiндеттерi мен даму өлшемдерiн айқындайды.

      Мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың тұжырымдамасын табысты iске асыру оқыту жүйесiнiң қалыптасу процесiне дәйектi және келiсiмдi сипат беруге, оқытуды жаңа сапалық деңгейге көтеруге және оны мемлекеттiк органдардың кадрларды оқытуға нақты қажеттiлiктерiне сәйкестендiруге мүмкiндiк бередi.

      Мемлекеттік қызметшілерді оқытуды жетілдіру, көбінесе, мемлекеттік бюджеттің қаржыландыру мүмкіндігіне тәуелді болады. Ресурстық қамтамасыз етуге барабар тұрақты тетікті құру, мемлекеттік қызметшілерді оқытуды реформалаудың қажетті шарты болып табылады.

      Мұндай жағдайларда барлық мемлекеттік органдардың және ең алдымен, бiрiншi басшылардың мемлекеттiк қызметтi кәсiбилендiру және кадрлардың дамуы мәселесiнде келiсiлген күш-жiгерi талап етiледi.

      Бүгiнгi заманғы талаптарға барабар мемлекеттiк қызметшiлердi оқыту жүйесiн жасау, қазiргi кезеңгi күллi мемлекеттік қызмет жүйесiн реформалаудың қазіргі кезеңіндегі шұғыл міндет. Реформа іс-шараларын дәйекті іске асыру, орталықта және жергілікті жерлердегі барлық мемлекеттік органдардың жұмысын үйлестіруді талап етеді. Бiрiншi басшылардың көзқарасы шешушi мәнге ие болады. Жаңа басқару және қаржыландыру тетiгі арқылы жүзеге асыра отырып, мемлекеттiк қызметшiлердi оқытудың бүкiл процесін түбегейлі өзгерту міндеті алда тұр.

      Осы Тұжырымдамада қалыптаса бастаған жүйеге сындарлы және тұрақты

сипат беруi тиiс мемлекеттiк қызметшiлердi оқытуды жетiлдiрудiң тек қана

негізгі стратегиялық бағыттары айқындалған. Елдiң әлеуметтiк-экономикалық

жағдайының және мемлекеттiк қызмет жүйесiнiң өзгеруiмен бiрге мемлекеттiк

қызметшiлердi оқыту реформасының бағыттары да түзетiлетiн және

нақтыланатын болады.

Мамандар:

     Багарова Ж.А.

     Икебаева А.Ж.

 © 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК