

«А.Байтұрсынов атындағы
Қостанай өңірлік университеті»
КЕАҚ
АНЫҚТАМА



НАО «Костанайский
региональный университет
имени А.Байтұрсынова»
СПРАВКА

сапа жөніндегі үйлестіру
кеңесінің отырысына

26.12.2022 ж.
Қостанай қаласы

на заседание
Координационного совета
по качеству
26.12.2022 г.
город Костанай

Об участии работодателей в разработке образовательных программ

Разработка образовательных программ совместно с работодателями регламентирована Государственным общеобязательным стандартом высшего и послевузовского образования (Приказ МНиВО РК от 20 июля 2022 года № 2). Разработано Положение П059-2020 Академические комитеты определяющее функции, направления деятельности, права и ответственность членов Академического комитета, в том числе работодателей.

На сегодняшний день приказом ректора создано 27 академических комитетов по направлениям подготовки кадров, куда вошли 59 представителей 46 организаций, из них 13 - государственных предприятий и учреждений, 12- организаций образования, 1- АО и 20-ТОО. В функции работодателей на этапе разработки ОП входит совместное формирование паспорта образовательной программы, модели выпускника, а также согласование перечня и содержание дисциплин. В рекомендациях НПП «Атамекен» разработке ОП совместно с ассоциациями, национальными компаниями и крупными предприятиями, уделяется особое внимание.

Однако работодатели должны не только один раз высказать свое мнение, а влиять на содержание программ, актуализировать их, направлять внимание педагогов на то, каким компетенциям бизнес сообщество уделяет внимание на современном этапе. Наша первоочередная цель – наладить систему постоянного и устойчивого взаимодействия с широким кругом заинтересованных профессионалов-работодателей на всех этапах обучения.

Профессиональные практики являются неотъемлемой составляющей подготовки кадров по образовательным программам. В связи с этим при выборе организаций, которые представляет работодатель, преимущество должно быть отдано предприятиям и организациям, с которыми заключены договоры (двухсторонние, индивидуальные) по прохождению различных видов практик. На сегодня Университетом заключено 256 договоров о прохождении профессиональных практик, в разрезе институтов: ПИ-44, ИТИ-37, ЭИП-91, СХИ -84.

Немаловажным является **привлечение работодателей-специалистов с производства по соответствующей отрасли к учебному процессу.** Действующие КВТ содержат требования к условиям реализации программы с участием производителей, их должно быть не менее 20 % работодателей от

общего числа преподавателей, реализующих образовательную программу по направлению подготовки. На сегодня в Университете количественно ППС имеющих производственный опыт работы более 3-х лет - 81 человек, а количество привлеченных производственников – 11 человек.

Безусловно, **вовлечение работодателя в процесс итоговой аттестации** – это важная форма экспертизы конечного этапа подготовки специалиста. Работодатели, участвуя в работе аттестационных комиссии, рецензировании дипломных работ, могут оценить не только степень подготовленности выпускника, но и дать предложения по обновлению результатов, обучения, содержанию ОП и т.п. Так из 59 представителей АК, 13 работодателей привлекаются в качестве рецензентов, 6 в качестве председателей аттестационных комиссий. На финальном этапе при формировании отчета аттестационной комиссии должно пройти совместное обсуждение образовательной программы работодателями и академическим комитетом.

Немаловажным является также **наличие профессионального интереса работодателей к работе университета и кафедры**, что выражается в участии в ярмарках вакансий, днях открытых дверей и других формах встреч работодателей с будущими выпускниками, преподавателями. Ежегодно в рамках методической конференции «Иннова», месяца методических инноваций проходят совместные мероприятия с работодателями: круглые столы по обсуждению образовательных программ, конкурсы «Лучший по профессии», семинары и тренинги производственников, выездные открытые занятия и т.п.

Анализ вовлеченности работодателей-членов АК показал, что ряд организаций и предприятий не имеют должного взаимодействия с кафедрами, а в отдельных случаях это участие минимально.

Подводя итог, можно констатировать, что эффективность взаимодействия организаций образования и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастает, если удастся осуществить перевод своих стратегических партнеров-работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению обучающими комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

И.о. начальника ООП



Г.Исмаилова

Руководитель ЦКиТ



Н.Жамангузова