

Новые подходы в процессе подготовки кадров в КГУ имени А.Байтурсынова Исмаилов Арман Оразалиевич

А. Байтурсынов атындағы Қостанай мемлекеттік университеті
Костанайский государственный университет имени А.Байтурсынова
Kostanay State University named after A.Baitursynov

Прежде подготовка специалистов была организована таким образом, что человек, поступая в вуз, сразу выбирал определенную специальность, которая соответствовала конкретной отрасли производства, науки, техники, культуры или искусства, далее он должен был пройти весь курс обучения, чтобы получить документ, подтверждающий приобретенную им квалификацию. Таким образом, вузы присваивали квалификации, они же определяли перечень и содержание изучаемых дисциплин.

Сегодня в Казахстане вводится независимая система подтверждения и присвоения квалификации специалистов. Так, согласно этой системе, работодатели в лице отраслевых ассоциаций, определяют квалификационные требования для конкретных профессий, они же определяют порядок присвоения квалификации. А высшее образование получается не по конкретной узкой специальности, а в рамках определенного направления. Каждое направление, с одной стороны, входит в определенную область знания, а с другой - включает в себя конкретный набор возможных профилей подготовки. [1] Выпускник вуза, имеющий диплом бакалавра, может начать свою трудовую деятельность или продолжить свое образование на втором уровне, который называется магистратурой. Главной задачей магистратуры является подготовка преподавателей высшей и средней профессиональной школы и руководителей управленческого аппарата. [2]

Новая система призвана в корне изменить взаимоотношения всех сторон рынка труда – образования, самих специалистов и работодателей. В данных условиях КГУ имени А.Байтурсынова внедряет новые подходы к подготовке кадров, которые строятся на эффективном и взаимовыгодном сотрудничестве между университетом и работодателями путём объединения интеллектуального потенциала, материальных, финансовых и корпоративных ресурсов партнёров.

Хотел бы отметить, обучение в бакалавриате включает взаимосвязанные этапы, на каждом из которых студент осваивает определенную часть образовательной программы. Так, на 1 курсе студенты осваивают общеобязательные дисциплины и дисциплины базовой подготовки, вместе с тем проводятся встречи с производственниками и экскурсии, где студенты напрямую могут задать вопросы об особенностях выбранной профессии. Экскурсионно-ознакомительный характер данных мероприятий позволяют осмыслить, что собой представляет сфера его будущей профессиональной деятельности. Такие формы работы с первокурсниками позволяют им убедиться в правильности выбора профессии и, если понадобится, дают шанс изменить направление подготовки.

Уже со второго курса студенты проходят учебно-ознакомительную практику и изучают ряд дисциплин в опытных хозяйствах, клиниках, на предприятиях, в учреждениях и организациях. Здесь студенты знакомятся с производственными процессами и приобретают первичные профессиональные умения и навыки в соответствии с выбранной специальностью. Таким образом, студенты на втором курсе уже сознательно выбирают ту или иную образовательную программу. Например, по специальности «Технологические машины и оборудование» студентам предлагается на выбор две образовательные программы «Обработка металлов», «Технология сельскохозяйственного машиностроения».

На третьем курсе большая часть практических занятий проводится на производстве. Увеличили долю практических занятий, а также организовали проведение занятий в условиях производства. При этом значительно возрастает эффективность обучения, когда в первой половине дня студент работает на производстве, а после обеда занимается с

преподавателями в аудитории, анализирует и переосмысливает полученные знания в разных интерактивных формах, более углубленно изучает теоретические аспекты дисциплины. Таким образом, закрепление знаний и формирование профессиональных умений и навыков проводится в момент теоретического освоения дисциплин. А в период прохождения профессиональной практики идет уже наработка необходимых производственных компетенций.

В последующем на выпускном курсе, получив опыт практической работы на современном оборудовании, используя последние новинки передовых технологий, на базе этих предприятий они выполняют научные работы и дипломные проекты в рамках дипломного проектирования.

Тесное многолетнее сотрудничество с производственными предприятиями вылилось в организацию на их базе филиалов кафедр. Например, на аграрно-биологическом факультете создано несколько филиалов кафедр: по специальности «Агрономия» – на Карабалыкской сельскохозяйственной опытной станции, Костанайском НИИСХ; по специальности «Технология перерабатывающих производств» – на ТОО «Иволга». На базе данных филиалов проводятся выездные лабораторные и практические занятия, учебные и другие виды практик. В учебных классах предприятия «Мяско», в лаборатории ТОО «Қазақ-Тұлпары» проводятся занятия для специальностей ветеринарного факультета по дисциплинам: селекция и биотехнология в животноводстве, коневодство, технология производства молока и конины, спортивное коневодство и конный туризм, племенная работа в коневодстве.

Образовательные программы формируются по модульному принципу с учетом мнений работодателей и требований производства и рынка труда. Важно также отметить, что все изучаемые дисциплины поделены на 2 группы: обязательные и выборные. [3] Обязательные дисциплины и их содержание определяются государственными стандартами, а выборные (их 70% от всех дисциплин) предоставляют нам возможность своевременно варьировать направленность образовательной программы, оперативно реагировать на интересы обучающихся и запросы работодателей. Одно из значимых преимуществ модульных образовательных программ в их гибкости. При изменении требований к специалисту можно обновлять или заменять отдельные модули и тем самым обеспечивать требуемое направление подготовки специалистов. Комбинирование модулей образовательной программы позволяет индивидуализировать образовательный процесс и ориентировать его предметное содержание на особенность конкретного производства, конкретной технологии.

В том случае, если в университете нет преподавателя-специалиста какой-то определенной направленности, то эта проблема может быть решена участием в программе академической мобильности: либо студента для освоения отдельных дисциплин отправляют в зарубежный вуз, либо университет приглашает преподавателей, в том числе и из-за рубежа, для чтения необходимых курсов. [4]

Можно сегодня привести многочисленные примеры привлечения работодателей к подготовке кадров, которые активно участвуют в разработке содержания и организации учебного процесса, решают вопросы финансирования, оплачивают обучение.

Улучшению качества подготовки кадров и стабильному развитию университета, формированию его как центра подготовки высококвалифицированных кадров в КГУ имени А. Байтурсынова открыта Ассоциация выпускников и попечителей, которая развивает сотрудничество и партнерские отношения в целях реализации общих интересов.

Члены Ассоциации определяют стратегию развития университета, создают благоприятное поле для развития меценатства и благотворительности, оказывая финансовый вклад в подготовку кадров, финансируя бизнес-проекты обучающихся, содействуют трудоустройству выпускников.

Библиографический список

1. Послание Президента РК Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося Государства».
2. **Джумагулова Р. К.** Реализация новых подходов в подготовке кадров в системе вузовского образования РК / **Джумагулова Р. К.** // II Международной заочной научно-практической конференции «Наука вчера, сегодня, завтра» Россия, г. Новосибирск- 2013.
3. Сайт Министерства образования и науки Республики Казахстан www.edu.gov.kz.
4. Т.Ж. Современное состояние и пути развития системы образования Республики Казахстан /Шаймуханова С.Д., Нугман Б.Г., Сулейменова М.Ж., Рахимова Г.М., Макалаков Т.Ж. //Данные Коллективных Монографий по материалам международного научного интернет-симпозиума "Достижения современной науки '2012" - 2012.