

С изменениями, внесенными на основании
Решения Ученого Совета университета «Мирас»
Протокол № 9 от «30» апреля 2024 года

Жұмыс берушілер мен мамандардың өзара әрекеттесу саясаты

Политика взаимодействия с работодателями и специалистами



Университет ОӘК отырысында талқыланды
Обсуждено на заседании УМС университета
№ 1 хаттама, «29» тамыз 2019 ж.
Протокол № 1, «29» августа 2019 г.

Университет ФК отырысында бекітілді
Утверждено на заседании УС университета
№ 1 хаттама, «29» тамыз 2019 ж.
Протокол № 1, «29» августа 2019 г.

Шымкент, 2019 г.

ОБСУЖДЕНА на заседании Учебно-методического Совета, протокол № 1 от «29» августа 2019 года.

ВВЕДЕНА В ДЕЙСТВИЕ с года решением Ученого совета университета «Мирас» от «29» августа 2019 г., протокол № 1.

Настоящая Программа является собственностью университета «Мирас» и предназначена для внутреннего пользования в образовательной деятельности вуза.

1. Цели и задачи политики взаимодействия с работодателями и специалистами.

В условиях жесткой конкуренции вузов, связь с потребителями начинается не после перехода студента на старший курс и, тем более, не после выпуска, как было принято считать раньше. Она начинается задолго до набора студента, когда формируется набор траекторий, состав и содержание элективных дисциплин и продолжается в рамках учебного процесса и последующего мониторинга трудоустройства и карьеры на основе устойчивых связей с работодателями.

Работодатели влияют на качество обучения, участвуя в проведении производственных практик, работая в составе государственных аттестационных комиссий и выступая в роли непосредственно работодателей при приеме выпускников на работу. Прямое участие работодателей в образовательной деятельности университета заключается в разработке и (или) экспертизе образовательных программ, проведении практических занятий, гостевых лекций, семинаров, посещениях предприятий обучающимися во время экскурсий. Необходимо указать на тенденцию возрастания роли работодателей в реализации образовательных программ. Университет по предложению работодателей включает в syllabus дисциплин вопросы, связанные с реальными потребностями предприятий.

Потенциальный работодатель, имеющий собственное представление о специалисте, имеет возможность "вмешаться" в процесс обучения, дополняя содержание обучения кругом специфичных проблем для данного производства. Партнерство с учебным заведением дает возможность еще на ранних стадиях профессиональной подготовки оценить потенциальные кадровые ресурсы и в случае явного соответствия заблаговременно предложить выпускнику работу или же зачислить его на должность с приемлемой платой.

Цель политики взаимодействия с работодателями и специалистами состоит в том, чтобы укрепить партнерские отношения, а также привлечь к сотрудничеству большее количество предприятий для подготовки конкурентоспособных выпускников.

Задачами политики является вовлечение работодателей и специалистов в учебный процесс в максимальном объеме, а также вовлечение студентов/обучающихся в производственный процесс.

2. Роль специалистов и работодателей в разработке и оценке образовательных программ.

Формирование современного молодого специалиста основано на укреплении сотрудничества между работодателями, студентами и вузами, особенно в разработке образовательных программ, которые помогают увеличить инновационный, предпринимательский и исследовательский потенциал выпускников.

Разработка образовательных программ нового поколения основывается на внедрении единой системы обучения в казахстанские вузы и выдвигает принципы понимания содержания многоуровневого образования с учетом требований рынка; компетентностного подхода как основы проектирования образовательных программ; модульного принципа формирования образовательных программ на основе Дублинских дескрипторов.

Требования рынка труда заключаются в том, что выпускники должны объединить междисциплинарные и инновационные навыки и компетенции с предметными знаниями, соответствующими уровню развития науки и техники, чтобы быть в состоянии внести вклад в увеличивающиеся потребности общества и рынка труда.

Разработка образовательной программы (далее — ОП) — это очень важный этап подготовки высококвалифицированных работников. Проектирование ОП производится на основе двух подходов, компетентностного, который направлен на улучшение взаимодействия с рынком труда, повышение конкурентоспособности специалистов и модульного, включающего логически завершенную единицу учебного материала, целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающее достижение поставленных дидактических целей.

ОП учитывают требования работодателей к профессиональной квалификации выпускников. При разработке ОП сектору необходимо обобщить эти требования, конкретизировать и уточнить в зависимости от направленности программы и состояния регионального рынка труда. При разработке образовательных программ необходимо учитывать требования работодателей напрямую через анализ требований Профессиональных стандартов ОП, привлечение работодателей и специалистов к разработке ОП, а также рецензирование образовательных программ работодателями.

Профессиональные стандарты позволяют вузу напрямую учитывать требования работодателей: это документы, представляющие наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов трудовой деятельности. Данный анализ проводится предварительно до проведения заседания сектора по обсуждению ОП.

С целью учета интересов работодателей секторам необходимо проводить открытое заседание, куда приглашаются представители бизнес-структур, специалисты-практики и руководители предприятий, обучающиеся и выпускники университета. На заседании сектора приглашенные работодатели и специалисты предлагают сферу трудовой деятельности на конкретных предприятиях или организациях, в которой имеется пробел или кадровая недостаточность, проводится глубокий анализ компетенций, которыми должен обладать будущий выпускник-специалист. На основе этого корректируется направление траекторий, модулей и дисциплин, их содержание, цели и задачи, результаты обучения, а также соотношение часов аудиторной работы обучающихся с преподавателем, виды контроля. Количество кредитов элективных дисциплин зависит от объема информации

по данной дисциплине, а также от сложности и времени усвоения умений и навыков по данной дисциплине на практических и лабораторных занятиях.

По итогам совещания сектором проводится консолидация достигнутых результатов обсуждения в виде оформленной образовательной программы, которая должна получить положительную оценку-отзыв от работодателя.

Оценка ОП работодателями. Одной из главных форм внутренней оценки качества реализации ОП, применяемых университетом «Мирас», является мониторинг, в ходе которого по заранее установленным критериям (показателям) осуществляется сбор данных. Важным элементом подобного рода мониторинга является изучение и анализ удовлетворенности качеством подготовки выпускников внешних заинтересованных сторон, и в первую очередь, организаций-работодателей. Сбор данных в рамках мониторинга об удовлетворенности организаций-работодателей, проводится с использованием метода анкетирования. Данные, полученные в ходе мониторинга и других процедур контроля качества реализации ОП, систематизируются, обрабатываются и анализируются университетом. На основе результатов анализа собранной информации принимаются управленческие решения по оптимизации процессов на всех этапах жизненного цикла ОП.

3. Практико-ориентированная направленность образовательного процесса и расширение баз практик.

Инновационное образование немислимо без тесного взаимодействия научного и образовательного компонента в подготовке специалистов. Это образование через исследование. Важно использовать в исследованиях оборудование и инновационные технологии предприятий и организаций. Во главе учебного процесса стоит усиление практико-ориентированности выполняемых работ, в том числе путем увеличения их количества по заявкам предприятий и организаций. Кроме того, университет ставит своей задачей научить студентов разрабатывать бизнес-проекты, помочь в продвижении достойных работ до внедрения. Важно использовать в дипломном проектировании современное производственное оборудование и инновационные технологии предприятий и организаций, филиалов выпускающих секторов вузов на производстве.

Одним из преимуществ университета является практическая направленность образования, обеспечивающая при сохранении фундаментальности образования углубленное освоение практических навыков в процессе обучения. Совместная работа секторов вуза и отдела организации практик обеспечивает обучающимся возможность проходить обучение, приобретать практические навыки работы, заниматься научно-исследовательской деятельностью на современном оборудовании, применяя новейшие технологии, программные продукты, взаимодействуя с ведущими практикующими специалистами предприятий.

- **Профессиональная практика.**

Профессиональная практика направлена на закрепление и углубление теоретической подготовки обучающегося и приобретение им практических навыков и компетенций в сфере профессиональной деятельности, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

Практика имеет целью комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций, а также приобретение необходимых умений и опыта практической работы по профессии. Цели и задачи практики на различных этапах обучения отличаются друг от друга, однако они должны быть органично связаны между собой с другими формами обучения. Практика студентов Университета «Мирас» является составной частью образовательной программы высшего и послевузовского образования.

Руководители практик назначаются с обеих сторон: и со стороны университета, и со стороны организации-работодателя, на базе которой проводится практика. Для прохождения практики за каждым обучающимся закрепляется наставник со стороны организации-работодателя из числа высококвалифицированных работников. Анализ итогов прохождения обучающимися практики производится университетом совместно с работодателями. По результатам анализа могут быть приняты решения об изменении содержательной и/или организационной составляющих практики, в т. ч. в той части, которая реализуется непосредственно на базе работодателя. Также, результаты анализа итогов практики используются для корректировки учебного плана, рабочих программ дисциплин и иных составляющих ОП. Представители организаций-работодателей принимают довольно активное участие в качестве руководителей преддипломных практик.

В целях полноценного удовлетворения потребности в базах практики, необходимо расширять потенциал секторов в данном направлении по всем образовательным программам.

На педагогических образовательных программах, в соответствии с их спецификой, проведение профессиональных (педагогических) практик организуется без отрыва от занятий, чтобы полученные теоретические знания применялись непосредственно в организации образования.

- **Проведение занятий.**

Проведение занятий приглашенными преподавателями осуществляется в форме проведения лекционных занятий, семинаров, тренингов, круглых столов и т.п.

Существует ряд требований при организации занятий:

- соответствие образования, навыков и стажа работы специалиста требованиям для проведения занятий по конкретной дисциплине;
- приоритет при обучении профилирующим дисциплинам отдавать приглашению специалистам-практикам, непосредственно выполняющим функции на производстве.

- **Дуальное обучение.**

Акцентирование внимания на образовательные программы по обучению практическим навыкам и получению предпринимательских навыков ведет к

изменению содержания учебных дисциплин, переносу части занятий непосредственно на производство (дуальное обучение).

Дуальное обучение – форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося.

1. *Участниками дуального обучения* являются: учебные заведения, реализующие образовательные программы, организации и обучаемый (студент).

2. *Обязательными компонентами дуального обучения* являются:

- договор о дуальном обучении;
- рабочий учебный план дуального обучения, согласованный с организацией;
- учебные, рабочие места и/или учебный производственный центр в организациях, оборудованные для реализации производственного обучения и профессиональной практики;
- наставники производственного обучения и профессиональной практики в организациях.

При этом значительно возрастает эффективность обучения, когда студент анализирует и переосмысливает полученные знания в разных интерактивных формах, более углубленно изучает теоретические аспекты дисциплины непосредственно на производстве. Таким образом, закрепление знаний и формирование профессиональных умений и навыков проводится в момент выполнения деятельности на производстве.

Такие методы и формы работы позволяют участвовать студентам в технологических процессах реального производства, а также в проведении опытно-конструкторских и исследовательских работ совместно с преподавателями и специалистами предприятий.

4. Учебные центры, УНПК и другие совместные проекты.

Успешное развитие взаимодействия с работодателями позволяет с учетом потребности предприятий и организаций заметно конкретизировать траектории, за счет предложений работодателей и специалистов-практиков, основанных на компетентностном подходе.

Работодатели не только участвуют в формировании образовательных программ, но предоставляют свою материально-техническую базу для организации учебного процесса.

Процесс обучения максимально приближенный к условиям производства организуется посредством тесного взаимодействия с предприятиями города и области. Деятельность секторов направлена на взаимодействие с наиболее передовыми предприятиями и размещение на их базе учебных полигонов с целью прохождения на них подготовки обучающихся и предоставление доступа к современным технологиям. Создание учебно-научно-производственных объединений или кластеров

является этапом интеграции науки, образования и производства в университете «Мирас». Процесс способствует расширить возможности для использования в учебном процессе более широкой материальной базы, для формирования современного конкурентоспособного выпускника.

5. Система трудоустройства.

Цель трудоустройства выпускников университета заключается в обеспечении рабочими местами молодых специалистов, обеспечение профессиональной реализации выпускников, удовлетворение потребностей различных отраслей экономической деятельности в квалифицированных кадрах, повышение рейтинга университета. Вопросами трудоустройства выпускников в университете «Мирас» занимается центр карьеры.

Взаимосвязь университета с предприятиями различных отраслей экономической деятельности – один из эффективных механизмов повышения конкурентоспособности выпускников Университета «Мирас» на рынке труда. Вуз использует несколько методов реализации системы трудоустройства выпускников университета, среди которых:

- Обеспечение участия студентов и выпускников университета в ярмарках вакансий и других мероприятиях, организованных акиматом города, ориентированных на установление взаимосвязи студентов и представителей бизнеса, что позволяет студентам заявить о себе работодателям, принять участие в собеседовании, получить информацию о предприятиях города.
- Осуществление деятельности по предоставлению резюме студентов и выпускников университета предприятиям города по поступающим запросам.
- Организация и проведение встреч со студентами выпускных курсов университета Мирас по запросам ведущих организаций города.
- Заключение договоров о сотрудничестве в области образования, науки и трудоустройства.
- Заключение договоров о прохождении профессиональных (преддипломных) практик с возможностью последующего трудоустройства.