

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ
МИНИСТРЛІГІ
«Мирас» университеті

МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
Университет «Мирас»

Жұмыс берушілер мен мамандардың өзара әрекеттесу саясаты

Политика взаимодействия с работодателями и специалистами



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

Университет ҒК отырысында бекітілді
Утверждена 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 в рамках образовательных программ ОП, 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, посещении предприятий обучающимися во время экскурсий. Необходимо указать на тенденцию возрастания роли работодателей в реализации образовательных программ. Университет по предложению работодателей включает в УМК 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 модульной образовательной программы (далее — МОП) — это очень важный этап подготовки высококвалифицированных работников. Проектирование МОП производится на основе двух подходов, компетентностного, который направлен на улучшение взаимодействия с рынком труда, повышение конкурентоспособности специалистов и модульного, включающего логически завершённую единицу учебного материала, целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающее достижение поставленных дидактических целей.

МОП учитывают требования работодателей к профессиональной квалификации выпускников. При разработке МОП 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 МОП, 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 МОП.

С целью учета интересов работодателей секторам необходимо проводить открытое заседание, куда приглашаются представители бизнес-структур Южно-Казахстанской области, 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 Модульной образовательной программы, которая должна получить положительную оценку-отзыв в виде заключительного резюме от работодателя.

Оценка МОП работодателями. Одной из главных форм внутренней оценки качества реализации МОП, 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 МОП, систематизируются, обрабатываются и анализируются университетом. На основе результатов анализа собранной информации принимаются управленческие решения по оптимизации процессов на всех этапах жизненного цикла МОП.

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

Инновационное образование немыслимо 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 и трудоустройства 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.

3.1 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 модульной образовательной программы высшего и послевузовского образования.

С первого курса студенты проходят учебную практику с экскурсиями на предприятия, в учреждения и организации по профилю. Здесь студенты знакомятся с производственными процессами и приобретают первичные профессиональные умения и навыки в соответствии с выбранной образовательной программой (специальностью).

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 МОП. Представители организаций-работодателей принимают довольно активное участие в разработке обучающимися дипломных работ, выступая в качестве руководителей преддипломных практик.

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

- ✓ Каждый год по 5 новых баз практик по направлению ОП (в зависимости от контингента);

- ✓ Увеличение договоров на прохождение профессиональных практик с последующим трудоустройством – от 2 таких договоров на сектор;

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.

3.2 Проведение занятий.

Проведение занятий приглашенными производственниками в виде лекций, семинаров, тренингов, круглых столов и т.п. необходимо организовывать согласно стратегического плана сектора и направления по УМР.

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,
- частота проведения занятий на образовательную программу должна утверждаться в соответствии с оперативным планом сектора на год.

Кроме того, секторами часть занятий перенесена в формат выездных мероприятий непосредственно в организации, либо на место проведения работ будущих специалистов.

3.3 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 модульных 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 отдел организации практик и трудоустройства (ООПТ).

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.

- Автоматизация инструментов трудоустройства: создание электронной базы резюме студентов и выпускников на платформе *miras.app*, способная консолидировать информацию о студентах и выпускниках университета, о работодателях и имеющихся вакансиях. Проект призван объединить и облегчить коммуникацию между заинтересованными сторонами: студент-университет-работодатель. Главной отличительной чертой является предоставление возможности обучающимся, выпускникам и работодателям решить кадровые вопросы без финансовых затрат, при поддержке квалифицированного специалиста отдела ОПТ.