

ӘЛ-ФАРАБИ атындағы ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени аль-ФАРАБИ



РОӘК ОӘБ отырысы аясындағы
«УНИВЕРСИТЕТТЕРДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНЫҢ
ЭКСПОРТТЫҚ ӘЛЕУЕТІН ЖӘНЕ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ» атты
47-ші ғылыми-әдістемелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАРЫ

26-27 қаңтар 2017 жыл

2-кітап

МАТЕРИАЛЫ
47-ой научно-методической конференции
«ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
И ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ
УНИВЕРСИТЕТОВ»
в рамках заседания УМО РУМС

26-27 января 2017 года

Книга 2

Алматы
«Қазақ университеті»
2017

РОӘК ОӘБ отырысы аясындағы «Университеттердің білім беру бағдарламаларының экспорттық әлеуетін және бәсекеге қабілеттілігін арттыру» атты 47-ші ғылыми-әдістемелік конференциясының материалдары. 26-27 қаңтар 2017 жыл. 2-кітап. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 404 б.

ISBN 978-601-04-2553-8

НА НА РЫНОК	200
ЖЕТІЛДІРУ	202
ЖҮЙЕСІНІҢ	204
ПСИХОЛОГИЯ	205
ЕСІ	205
Д.А.	207
ДАЙЫНДАУҒА	207
НАРЫҒЫНДА	210
ДАЯРЛАУДЫҢ	212
АС	214
Г.К.	216
РӨЛІ	218
ДІҢ ҚӘСІБІ	222
ЫПОЛНЕНИЯ	224
Р.К.	227
В УСЛОВИЯХ	228
АСТЫРУДАҒЫ	231
ЫС БЕРУШІ	233
ЖӘНЕ БІЛІМ	236
ДАЙЫНДАУ	238
СТЫРУ	239
ІҢ САПАСЫН	241
АҢ ТАЛАБЫ	243
МАЛАРЫНДА	244
КШЕЛІКТЕРІ	247
Я, НАУКИ И	249
М	252
РЕАЛИЗАЦИИ	254
ГИЧЕСКОГО	257
ПОДГОТОВКЕ	259
УРДІСІ	
ТӘСІЛ	
ПОДГОТОВКА	
ТСТВИЕ С	
САПАСЫНЫҢ	
ДЛЯ СФЕРЫ	
РЕМЕННОГО	

Құрманалиева А.Д., Утебаева Д.С. ДІНТАНУЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНЫҢ САПАСЫН ЖАҚСARTУ МӘСЕЛЕЛЕРІ	262
Қартаева Т. МУЗЕЙЛЕРДІҢ ЖАҢА ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫН ПӘНАРАЛЫҚ БАЙЛАНЫСТА ОҚЫТУДЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІ МАМАН ДАЯРЛАУДАҒЫ МАҢЫЗЫ	264
Қондыбаева С.Қ., Қалиева А.Е. ЭКОНОМИСТЕРДІҢ ЖОО-ДА ДАЙЫНДЫҒЫ БАРЫСЫНДА ЖЕТІЛДІРУДІ ҚАЖЕТ ЕТЕТІН НЕГІЗГІ ҚҰЗЫРҚТТЕРІ	267
Литвиненко Ю.А., Ескалиева Б.К., Умбетова А.К., Бурашева Г.Ш. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ТРАЕКТОРИЯМ «ХИМИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРИРОДНЫХ СОЕДИНЕНИЙ», «ХИМИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПЕРЕРАБОТКИ РАСТИТЕЛЬНОГО СЫРЬЯ» И СВЯЗЬ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ	269
Маженова Ж. А. ЖОО-ДА БІЛІМ САПАСЫН АРТТЫРУ МАҚСАТЫНДА ИНТЕРАКТИВТІ ӘДІСТЕРДІҢ РӨЛІ	272
Мамырбекова Г.А. К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА НА МАГИСТЕРСКОЙ ПРОГРАММЕ ДВОЙНЫХ ДИПЛОМОВ	274
Махмұтов А. Э. БИЗНЕС ШКОЛЫ Г. АЛМАТЫ: СИТУАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММЫ МВА	276
Медуханова Л.А., Бекмухаметова А.Б. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВУЗА В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ	278
Ментебаева А.Е. ҚАЗІРГІ ЖОО БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ КЕЙБІР ПРОБЛЕМАЛАР	282
Мийманбаева Ф.Н., Жаркынбаева Р.С. КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ НА ФАКУЛЬТЕТЕ ИСТОРИИ, АРХЕОЛОГИИ И ЭТНОЛОГИИ	283
Моисеева Е.С., Каруна О.Л., Жакебаев Д.Б. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ В ПРОГРАММАХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГПИИР (МАГИСТРАТУРА ГПИИР-2)	285
Молдабекова М.С., Асембаева М.К., Федоренко О.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОЛГИИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ КАЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ФИЗИЧЕСКИМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ	288
Молдабекова М.С., Асембаева М.К., Нурмуханова А.З. О ПУТЯХ ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРАНТОВ ПО ПРОГРАММЕ ГПИИР	290
Мухатаева К.А., Турашева С.К. МИИДБ БАҒДАРЛАМАСЫ БОЙЫНША ОҚЫТУДЫҢ КӘСІБІ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ	292
Мұхатова О.Х., Жакупова Г.Т. АРХИВТАНУШЫ МАМАНДАРДЫ ДАЯРЛАУДАҒЫ ҚОС ДИПЛОМ	294
Мұхатова О.Х. ТАРИХНАМАЛЫҚ ДЕРЕКТЕРМЕН ЖҰМЫС ЖАСАУДА БІЛІМ МЕН ҒЫЛЫМДЫ ҮШТАСТЫРУ	296
Мынбаева А.К. КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И РЕФЛЕКСИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА	301
Нармұратова М.Қ., Қашқынбаева З.Қ., Ерназарова Г.И. БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ ҒЫЛЫМИ ТІЛМЕН СӨЙЛЕУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ МАҢЫЗЫ	302
Нурканова Р.О., Аппакова М.Н. О СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	304
Нурсейтова Г.Б., Смагулова Г.С., Жумагазиева А.Г. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ	306
Нурсейтова Г.Б., Купешова С.Т., Унербаева Р.У. СООТВЕТСТВИЯ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «МЕНЕДЖМЕНТ» ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	309
Нүрпейісова Б.Е. ҚҰЖАТТАНУШЫ ЖӘНЕ МҰРАҒАТТАНУШЫ КӘСІБІ МАМАНДАРЫНЫҢ БІЛІМ БЕРУ	311
Нюсупова Г.Н., Кенеспаева Л.Б. ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «5В060900-ГЕОГРАФИЯ» В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ	314
Омирбекова Н.Ж., Кенжебаева С.С., Жусупова А.И., Жусупова Г.Е., Жунусбаева Ж.К., Кобегенова С.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГПИИР	316
Панова Е.Н., Сейлханова Г.А., Жусупова А.К., Имангалиева А.Н. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СЕРТИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ	318
Плохих Р.В. КАЗАХСТАНСКИЙ ПОДХОД К НАПРАВЛЕННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ «ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ»	320
Рахматуллаева Д.Ж., Салибекова П.К. ВАЖНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИН ИЗ ЦИКЛА «МАКРОЭКОНОМИКА» В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ КАЗНУ	323
Рожков А.В. ДИАПАЗОН ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ВЫПУСКНИКА ДЛЯ СФЕРЫ КОММУНИКАЦИЙ	324

1. Программа EMBA для управленческих кадров, данная программа рассчитана на менеджеров среднего и высшего звена, имеющих потенциал к дальнейшему росту. Программа EMBA основана на североамериканской модели образования и разработана для расширения стратегических и глобальных перспектив бизнеса участниками программы широкого спектра лидерских и управленческих навыков.

В ноябре 2012 г. программа была аккредитована на пять лет международными агентствами: австралийским Азиатским форумом по бизнес-образованию /AFBE/ на Уровне 3 (Полный Международный) и европейской ассоциацией аккредитации международных программ по бизнес-администрированию /FIBAA/.

2. Программа MINI MBA направлена на получение основных управленческих и профессиональных навыков и бизнес-компетенций. Программа MINI MBA в АО «Университет КИМЕР» является единственной профессиональной программой в Республике Казахстан, которая имеет Международную Аккредитацию FIBAA.

Особенность Бизнес школы программ MBA КазНУ им. К.И. Сатпаева заключается в разработке концептуальной модели бизнес-образования на основе компетентностного подхода, где в частности проведены опытно-экспериментальные работы по оценке эффективности предлагаемого подхода. Новизна заключается в разработке методологии и методики построения модели компетенций персонала компаний сектора экономики. Внедрены и успешно реализуются такие учебные программы MBA, как: «Стратегический менеджмент» и «Управление нефтегазовым бизнесом».

Программа MBA Бизнес школы КБТУ в области финансов направлена на подготовку слушателей программы для успешной карьеры в финансовых и инвестиционных институтах.

Отличительной особенностью программ MBA КазНУ имени аль-Фараби, является подготовка менеджеров высшего и среднего управленческого звена на программе MBA по специализациям MBA- «менеджмент» и MBA- «экономика» и MBA- «финансы». Цель программы – подготовка профессиональных менеджеров, приобщение к новым знаниям о бизнесе, выработка компетенций по их применению, формирование способности к управлению в условиях перманентных изменений, что позволит развить стратегическое мышление и лидерские качества. Программа полностью соответствует государственным требованиям, а также международным образовательным стандартам, проводится в сотрудничестве с зарубежными университетами, ведущими аналогичные программы.

Программа MBA Бизнес школы университета Туран заключается в совместной с МГУ имени М.В. Ломоносова реализуемой программы по «Стратегическому маркетингу». Данная программа MBA имеет международную аккредитацию AACSB (AACSB) и российскую государственную аккредитацию МГУ им. М.В. Ломоносова. Особенностью программы MBA заключается в модульной форме обучения, которая предусматривает – 4 модуля в Алматы, 1 модуль в г. М.В. Ломоносова, 1 выездной модуль в зарубежном вузе-партнере.

По окончании обучения выпускники программы получают: Диплом Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова и зарубежные сертификаты Высших школ бизнеса – Университета г. Зальцбурга (University of Salzburg Management Business School, SMBS), Австрия; Международной школы менеджмента (International School of Management, ISM), Германия; Школы бизнеса Миланского политехнического университета (Politecnico di Milano School of Management, MIP), Италия; Университет Санкт-Галлен (University of St. Gallen), Швейцария; Сертификат International Leadership Institute (Алматы, Казахстан) и др.

Медуханова Л.А., Бекмухаметова А.Б.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВУЗА В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

В Казахстане в настоящее время идет большая работа по составлению и утверждению профессиональных стандартов. Эта работа была начата с принятием Постановления Правительства РК от 18 июня 2013 г. «Об поэтапной разработке национальной системы квалификаций». В комплекс мероприятий по реализации плана входит разработка профессиональных стандартов и составление соответствующих им требований образовательных программ учреждений образования. Необходимость в принятии данного правительственного документа диктовалась появлением значительного разрыва между сформировавшейся структурой экономики и требованиями к набору знаний и умений выпускников образовательных учреждений. Помимо этого, возникла острая потребность в переподготовке специалистов, получивших образование и трудовые навыки в предыдущие десятилетия. Выразаясь экономическим языком, на рынке труда Казахстана возникло значительное несоответствие между спросом и предложением. Появившийся за прошедший период рынок образовательных услуг превратился в самостоятельное образование, заметно оторванное от запросов производства и бизнеса. Вузы ориентируются на получение доходов от своей образовательной деятельности, превращаясь в коммерческие организации. Все это происходило на фоне усиления действующей во всем мире тенденции возрастания роли человеческого капитала в развитии современной экономики.

Сложившаяся ситуация привела к тому, что вузы самостоятельно, практически без участия или слабой поддержки работодателей, разрабатывали образовательные программы, формулировали свое понимание результатов обучения выпускаемых ими специалистов, а выпускники находили себе рабочие места путем проб и ошибок. При этом

сегодня в соответствии с полученной специальностью. Среди многих выпускников сложилось скептическое отношение к званиям, полученным ими в вузах. Работодатели, в свою очередь, громко заявляли, что им приходится учитывать таких выпускников, либо о низком качестве их знаний в целом. При этом, озабоченные своими более насущными проблемами, предприятия и организации не уделяли серьезного внимания прохождению производственной практики студентами, предназначенной, как известно, применению приобретенных теоретических знаний.

В начале процесса создания в республике профессиональных стандартов проблема соотношения и взаимосвязей профессионального образования с практикой бизнеса и других сфер деятельности стала особенно актуальной. Перед образовательными организациями страны, в том числе вузами, возникла серьезная задача переработки своих образовательных программ. Необходимо отметить, что в системе высшего образования работа началась раньше, еще в начале 2000-х годов, когда казахстанские вузы подключились к Болонскому процессу. Был осуществлен переход к кредитной технологии и компетентностному подходу в оценке результатов образования, стали разрабатываться новые образовательные программы. Термин «компетенция», означающее умение знания, понимания, навыков и умений, стал ключевым в определении результатов освоения образовательных программ. В то же время, в силу сложившегося отрыва образования от практики бизнеса, преподаватели вузов, разрабатывающие образовательные программы, определяли содержание компетенций, исходя преимущественно из преподаваемых конкретных учебных дисциплин, а не из реальных требований производства к подготовке специалистов.

Переход к разработке профессиональных стандартов создал как необходимость, так и возможность обеспечения соответствия образовательных программ потребностям практики и, в первую очередь, благодаря более точному и объективному определению компетенций, которыми должны владеть выпускники вузов. Вместе с тем, очевидно, объективно существуют определенное расхождение в целях деятельности образовательных учреждений и реальных предприятий, организаций, государственных органов и структур. Вследствие этого нельзя сводить функции вузов лишь к полному приспособлению его деятельности к требованиям бизнеса и работодателей. Как отмечают российские авторы Блинов В.И., Батрова О.И. и др.: «Для рынка труда важна модель профессионального образования, которая развивается под влиянием его запросов, сфокусирована на подготовке квалифицированных работников, отвечающих потребностям работодателей. Однако у образования есть и другие функции: социализация выпускников, повышение возможностей людей участвовать в социально-экономической и культурной жизни общества. Таким образом, взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов, образовательных программ нелинейна» [1]. К вышеуказанным функциям образования можно добавить также формирование у будущих специалистов высоких морально-этических норм в сочетании с предприимчивостью и духом инициативности. Другим, также важным обстоятельством, является невозможность подготовки специалистов в полном соответствии с запросами конкретного работодателя, особенно по специальностям, востребованным во всех отраслях экономики. Тем не менее, необходимость обеспечения соответствия образовательных программ вузов положениям профессиональных стандартов не вызывает сомнений.

В обширной и сложной работе по достижению сопряженности образовательных программ вузов и профессиональных стандартов существуют несколько важных ключевых проблем. На сегодня к их числу, актуальных для вузов, можно отнести, на наш взгляд, следующие:

- 1) отсутствие встреч, конференций, семинаров и других мероприятий преподавателей, разрабатывающих образовательные программы с работодателями, экспертами и составителями профстандартов;
 - 2) небольшая доля преподавателей, занимающихся бизнесом на практике или научными исследованиями, позволяющих им иметь реальные представления о профессиональных требованиях по обучаемой специальности;
 - 3) незаинтересованность или невозможность по разным причинам ведения занятий в вузах практиками, позволяющее им влиять на результаты обучения и формирование профессиональных компетенций;
 - 4) зачастую формальное прохождение студентами производственной практики в силу указанного выше отношения к ним на местах практики, либо неполного соответствия этих мест их будущей профессии;
 - 5) слабое взаимодействие преподавателей, обучающихся студентов по разным специальностям, что не способствует междисциплинарному подходу к составлению образовательных программ;
 - 6) отсутствие целевой привязки студентов к будущему рабочему месту (хотя бы в рамках определенной отрасли/подотрасли экономики) при грантовом финансировании из госбюджета, что не способствует заинтересованности будущих работодателей к участию в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов;
 - 7) отсутствие специальных семинаров или тренингов для разработчиков образовательных программ;
 - 8) недостаточное соответствие качества и количества материальных, информационных, учебно-методических и других ресурсов требованию достижения студентами заявленных в образовательной программе результатов.
- Решение рассмотренных выше проблем опирается на знание и адекватное понимание всеми участниками разработки профессиональных стандартов нормативных документов, регламентирующих и разъясняющих организацию процесса разработки профессиональных стандартов. К таким документам на сегодня относятся:

1) Правила разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов (Утверждены Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года);

2) Национальная рамка квалификаций (НРК) (утвержденная протоколом от 16 марта 2016 года Республикой Казахстан);

3) Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевой рамки квалификаций (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 27 июня 2013 года);

4) Методические рекомендации по разработке и оформлению профессиональных стандартов (Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 июля 2014 года).

Цель этих документов – обеспечение единой методологической основы в разработке профессиональных стандартов и образовательных программ, обеспечения единства позиций в определении требований к результатам обучения, квалификации и компетенциям выпускников. Так, в НРК отмечено, что данный документ предназначен для различных групп пользователей (государственных органов и структур, работодателей, органов образования, граждан) и позволяет:

1) разрабатывать на единой методологической основе профессиональные стандарты, стандарты образовательных программ;

2) описывать с единых позиций требования к результатам обучения квалификации и компетенциям специалистов и выпускников учебных заведений;

3) разрабатывать оценочные материалы и процедуры определения квалификации выпускников всех уровней профессионального образования.

Обратимся к определению основных терминов, применяемых в этих документах и позволяющих определить требования к образовательным программам учреждений образования в плане их соответствия требованиям работодателей к квалификации специалистов. Это, прежде всего, термины: «компетенция», «профессиональный стандарт» и «образовательная программа», а также их соотношение между собой.

Так, согласно, Правилам разработки, введения, замены и пересмотра профессиональных стандартов «профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, содержанию, качеству и условиям труда»; «компетенция – это способность работника применять знания, умения и опыт в профессиональной и трудовой деятельности»; «умения – способность применять знания и проявить компетентность с целью осуществления деятельности, решения задач (применение логического, интуитивного, творческого и практического мышления)». Термины и их определения приводятся в Методических рекомендациях по разработке и оформлению профессиональных стандартов.

В НРК, наряду с вышеприведенными терминами, дается более подробное описание термина «компетенция». Так, на первой странице данного документа, в п. 2. утверждается, что «Результаты обучения подразделяются на три категории: знания, способности и компетенции. Они указывают на то, что в квалификации в различных комбинациях представлен весь спектр результатов образования, включая теоретические знания, практические навыки, а также социальную компетенцию, для которой решающей является способность к сотрудничеству с другими людьми». Далее, в п. 5 (подразделы 3-6) приводятся основные термины, содержащиеся в документе: «профессиональная компетенция – это готовность и способность целенаправленно действовать в соответствии с требованиями трудовой сферы, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности»; «знания – информация, используемая в индивидуальной и профессиональной деятельности»; «умения – контролируемые результаты деятельности, соответствующие требованиям норм деятельности»; «навыки – неконтролируемые результаты деятельности, соответствующие требованиям норм деятельности». Также в данном документе утверждается, что «компетенция представляет собой интегрированное понятие и выражает способность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений» [2].

В целом, такое же понимание смысла терминов «компетенция», «знания», «умения», «навыки» распространяется на образовательные программы вузов. В то же время, изучение вышеуказанных документов показывает, что ориентированы на работодателей, поскольку в них нет термина «образовательная программа». Для работодателей, формируемые в ходе учебного процесса и являющиеся результатами обучения, служат компетенции, объединяющим их образовательные программы с профессиональными стандартами. Проблема заключается в том, чтобы данные компетенции определялись более конкретно и точно по отдельным специальностям, для тесного сотрудничества представителей вуза (разрабатывающих образовательные программы) с представителями общества, а также других сфер общественной деятельности. Для этого представители работодателей и органов государственной власти различных уровней должны принимать активное участие в образовательных процессах в вузах. Понятно, что коммерческие структуры заинтересованы не столько в участии в образовательных процессах, сколько в результатах, которые ожидают от внедрения: обеспечения более полного соответствия квалификации работников требованиям работодателей. На конечном счете, должно привести к повышению эффективности производства или бизнес-процесса. Одно-

ного участия в формировании профессиональных стандартов посредством тесного сотрудничества с образовательными организациями, в том числе вузами, невозможно обеспечить повышение качества подготовки

Вместо обозначенных выше конкретных проблем, связанных с разработкой профстандартов и соответствующих им образовательных программ, необходимо указать на общий характер взаимосвязи между производством (практической хозяйственной деятельностью) и вузовской образовательной системой. Должно ли высшее образование за практикой или, наоборот, в определенной мере опережать ее? Известно, что в появлении новых профессий или внедрением новых технологий образовательная сфера не всегда успевает реагировать на постоянно изменяющимся запросам работодателей. С другой стороны, именно высокое качество подготовки в вузах должно способствовать росту и совершенствованию производства.

Одной из важных причин расхождения между направленностью, качеством высшего образования и требованиями, предъявляемыми к выпускникам работодателями, является отсутствие эффективных форм повышения квалификации преподавателей вузов, например, таких как стажировки в реальном секторе экономики и в профессиональной сфере как внутри страны, так и за ее пределами. Зарубежные стажировки преподавателей в страны, имеющие хороший опыт связи учреждений высшего образования с производством способствовали бы решению вопросов соответствия образовательных программ профессиональным стандартам.

В целом, главной причиной недостаточного учета образовательными учреждениями запросов рынка труда в Казахстане является слабое взаимодействие работодателей и вузов. Низкий уровень коммуникации между образовательными учреждениями и работодателями порождает большой разрыв между бизнесом и образованием. Конечно, проводятся иногда мероприятия, такие как «ярмарки вакансий», конференции с участием работодателей, но в «будние дни» контакты исчезают. На практике отсутствуют нормативные документы и механизм обеспечения их постоянной вовлеченности в образовательную среду. Необходимость участия работодателей в проектировании и реализации образовательной программы вуза пока остается во многом пожеланием, а не реальностью. При этом приходится учитывать, что сами предприятия не всегда могут сформулировать требования к системе образования. Практически свободной остается ниша «доводки» выпускников, т.е. система дополнительного профессионального образования. Несомненно, что для достижения практической направленности образовательных программ необходимо поддерживать постоянный контакт с работодателями: проводить мастер-классы, организовывать решение кейсов, создавать ситуации, работу с электронными базами данных и, конечно, обеспечить эффективность учебной и производственной деятельности студентов.

В то же время, жестко выстраивать учебный процесс в высшем профессиональном образовании под требования профстандартов, очевидно, не следует. Фундаментальная подготовка будущего специалиста должна работать не на сиюминутный день, а на перспективу, создавать основу для постоянного совершенствования профессионального мастерства. А вариативная часть программы обязательно согласуется с требованиями работодателей, если есть – то с профстандартами, но не в полной мере, а только с общетрудовыми функциями, определяющими главные обязанности профессии. В системе дополнительного профессионального образования профессиональный стандарт должен быть жесткой основой формирования образовательной программы.

Таким образом, профессиональные стандарты, в качестве нормативных документов Министерства образования и социального развития РК, устанавливают квалификационные требования к квалификации работников (знаниям, умениям, опыту работы). Они должны стать инструментом, позволяющим создать эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование и повышение качества человеческих ресурсов.

Сложившаяся на сегодня ситуация такова, что вузы напрямую не участвуют в разработке профстандартов, но их образовательные программы должны будут основываться на профессиональных стандартах. С 1 января 2016 г. в силу вступили изменения в Трудовом кодексе РК о разработке, введении, замене и пересмотре профессиональных стандартов объединениями работодателей и утверждении их Национальной палатой предпринимателей РК «Атамекен» [4]. К концу прошедшего года стало известно, что «Атамекен» утвердил 11 профессиональных стандартов, направленных отраслевыми министерствами и разработанных совместно с объединениями работодателей. [5]. По каким именно специальностям не сообщалось. В целом до 2020 г. планируется разработать и утвердить около 900 профессиональных стандартов. Для оценки знаний и умений выпускников вузов потребностям работодателей будет создана независимая система сертификации.

Для обеспечения соответствия своих образовательных программ требованиям практики вузы РК должны активно изучать всю поступающую информацию об утвержденных и разрабатываемых профстандартах. И на основе этой информации совершенствовать или существенно перерабатывать свои образовательные программы по соответствующим специальностям в соответствии с положениями профстандартов.

Список литературы:

1. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению. - Высшее образование в России. - 2015. - № 4 // <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-standarty-ot-razrabotki-k-primeneniyu>
2. Национальная рамка квалификаций (НРК) // <http://palata.kz/>
3. «Атамекен» будет утверждать профстандарты /30 Марта 2016// <http://palata.kz/ru/news/22116>
4. Профессионалов будет искать легче /22 декабря 2016 г./ <http://palata.kz/ru/news/25084>