

ISSN 2078-8126



ТЕХНИКАЛЫҚ ЖӘНЕ КӘСІПТІК БІЛІМ

№1/2015

АҚПАРАТТЫҚ - ӘДІСТЕМЕЛІК ЖУРНАЛДЫ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Кужимов Мирзабек Турабекович,
директор Торгово-экономического
колледжа Казпотребсоюза

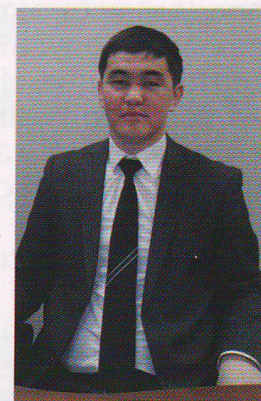
**Институциональное развитие –
стержень модернизации ТПО**



СТАЖИРОВКА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ – АКТУАЛЬНОСТЬ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ

Р. Гасимов, С. Татибеков

Тренеры Учебного тренингового центра НАО «Холдинг Кәсіпқор»



Развитие технического и профессионального образования в Казахстане признается не только одним из перспективных направлений роста экономики, социальной сферы, но и играет ключевую роль в удовлетворении интересов личности, а также потребностей рынка труда. Процесс модернизации системы технического и профессионального образования (ТиПО) в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики страны включает решение основных задач, которые обозначены в Государственной программе развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 год.

Одной из основных задач государственной программы является обеспечение системы ТиПО высококвалифицированными кадрами, которая может быть реализована через регулярно осуществляемую подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в том числе стажировку инженерно-педагогических работников, нацеленную на приобретение профессиональных компетенций.

Одним из сдерживающих факторов развития ТиПО является недостаточные знания преподавателями современных технологий на производстве. Практические навыки и профессиональные компетенции преподавателя, влияющие на качество подготовки квалифицированных кадров, обновляются не в полном объеме. Этот вопрос обсуждался с преподавателями специальных дисциплин и мастерами производственного обучения, в рамках курсов повышения квалификации 2014 года, проводимых нами для кадрового резерва Холдинга «Кәсіпқор» и курсов повышения квалификации АО «РНМЦ». Ведь профессиональная подготовка кадров в соответствии с запросами общества и индустриально-инновационного развития экономики, а также их дальнейшее трудоустройство зависит не только

от их способностей, но и от актуальности содержания изучаемых дисциплин, соответствующего инновационным технологиям на производстве.

Для того, чтобы быть конкурентоспособным, современному преподавателю необходимо обновлять контент преподаваемой дисциплины, изучая новые технологии, внедряемые на производстве. Сочетание теоретических знаний с приобретением и развитием практических умений, навыков и компетенций в процессе прохождения преподавателями стажировки на предприятиях представляется нам как один из возможных путей актуализации системы ТиПО в соответствии с запросами рынка труда. Поэтому задачей преподавателей специальных дисциплин является качественное прохождение стажировки на предприятиях.

Следует обратить внимание, что в зарубежных странах на производственную подготовленность преподавателей уделяют особое внимание. Например, в Финляндии преподавателей колледжей без производственного стажа не допускают к преподаванию специальных дисциплин. В Японии занятия по всем профессиональным курсам ведут педагоги, специально подготовленные для этой деятельности и прошедшие производственную практику. Таких педагогов готовят на профессионально-технических отделениях в педагогических институтах, где обычно создаются возможности для получения глубоких научно-прикладных знаний и довольно устойчивых профессиональных навыков. В Великобритании лекторы, тренеры, преподаватели в ТиПО обязаны регистрироваться в Институте Обучения, являющимся независимым профессиональным органом для поддержки мастерства в профессиональной практике, поднятие статуса преподавателей и тренеров. Для преподавания специальных дисциплин преподаватели

пройдя стажировки на предприятиях должны получить статус Квалифицированного Преподавателя по Обучению и навыкам (QTLS). В Германии прохождение стажировки на предприятиях преподавателями является обязательным. Палаты – контролируют процесс стажировки при компаниях (предприятиях), регистрируют контракты на стажировку, администрируют экзаменационный процесс. Федеральный институт профессионального образования и обучения (BIBB) обеспечивает учебно-методическую поддержку и повышение квалификаций преподавательского состава.

К сожалению, в действующей системе ТипО Казахстана вопрос прохождения стажировки на предприятиях преподавателями недостаточно проработан:

- отсутствуют обязательные требования по прохождению стажировки на предприятиях преподавателями на законодательном уровне;
- отсутствуют механизмы и нормативно-правовое обеспечение регулирующие прохождение стажировки преподавателями (правила, положение);
- нет четкой договоренности между образованием и производством по условиям, срокам прохождения стажировки, отсутствует согласованный план стажировки между колледжем и предприятием.

Из-за отсутствия комплексного подхода к вопросам стажировки можно отметить, что большая доля преподавателей не проходят стажировку на предприятиях, тем самым образовывая разрыв между теоретическими и практическими знаниями, который влияет на качество преподаваемых дисциплин и на руководство производственной практикой. Одно дело, когда ты рассказываешь студентам о технологическом процессе, опираясь только на теоретические знания, и совсем другое – когда эта теория подкрепляется знанием реального производства.

Принимая во внимание вышеизложенные, хочется отметить, что в системе ТипО Казахстана прорабатываются перспективы в этом направлении. Учебный тренинговый центр НАО Холдинг «Кэсіпқор» разработал модель повышения квалификации преподавателей системы ТипО для подготовки кадрового резерва, где рассматриваются требования не только теоретического компонента, а также вопросы практического обучения в модуле «Стажировка на предприятии».

Ввиду того, что студентам колледжей по итогам промежуточной аттестации (после каждого курса

обучения) может присваиваться достигнутый уровень профессиональной квалификации (разряд, класс, категория), а по завершению полного курса обучения и прохождения итоговой аттестации – квалификация специалиста среднего звена, мы полагаем, что и направленность содержания стажировок преподавателей колледжа также должны соответствовать следующим требованиям:

- формирование и развитие профессиональных компетенций преподавателя колледжа в качестве рабочего в соответствии с требованиями к уровню квалификации не ниже присваиваемой в колледже;
- формирование и развитие профессиональных компетенций преподавателя колледжа в области организации и управления современным процессом производства на уровне не ниже специалиста среднего звена.

Первое направление стажировки позволит преподавателям:

- ознакомиться с действующей нормативной и технической документацией, регламентирующей деятельность рабочего;
- овладеть/совершенствовать умения, навыки и компетенции в качестве рабочего для выполнения производственных заданий/процессов на основе действующей нормативно-технической документации;
- анализировать имеющиеся в ТипО ресурсы для внедрения в практику обучения передовых достижений в соответствии с рабочей профессией/специальностью;
- определить соответствие требований действующего производства и Типовых образовательных программ к компетенции рабочего соответствующего уровня/разряда/категории;

- оценить перспективы и возможности интеграции требований современного предприятия, организации или учреждения с Типовыми образовательными программами подготовки рабочего.

Второе направление стажировки позволит преподавателям:

- ознакомиться с действующей нормативной и технической документацией, регламентирующей производственный процесс/деятельность предприятия, организации или учреждения;
- понять особенности организации и управления современным производством/предприятием на основе достижений науки и практики;

- совершенствовать практические навыки выполнения функциональных обязанностей специалиста (техника/инженера) в конкретной профессиональной деятельности;

- анализировать соответствие требований Типовых образовательных программ результату обучения студента по профессии/специальности и функциональных обязанностей рабочего/специалиста действующего предприятия, организации или учреждения;

- разработать проект/предложения по внедрению в практику обучения специалиста прогрессивных технологий современного производства;

- оценить перспективы и возможности интеграции образовательных программ подготовки специалиста с требованиями современного предприятия, организации или учреждения.

Процесс организации стажировки на предприятиях может предусматривать возможность индивидуальной и групповой работы специалистов. Индивидуальная программа стажировки может определяться с учетом предложений направляю-

щего колледжа, самих преподавателей-стажеров и рекомендаций ведущих специалистов предприятия.

В результате стажировки по предлагаемой модели повышения квалификации преподаватели, выполняя функциональные обязанности действующего специалиста в качестве стажера, усовершенствуют свои знания, умения и навыки, овладеют передовым опытом, способствующим его профессиональному развитию. Безусловно, они повысят уровень своих профессиональных компетенций и будут иметь возможность в соответствии с изменениями и инновациями современного производства обновить содержание образовательных программ по дисциплине и по производственной практике.

Следовательно, понимая прогрессивность модернизации системы ТипО, преподаватели должны признать важность и необходимость прохождения стажировок на предприятиях для подготовки будущих специалистов в соответствии с запросами общества в условиях индустриально-инновационного развития экономики Казахстана.

СПРАВОЧНО: О ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ НА 2011 – 2020 ГОДЫ В 2014 ГОДУ

Техническое и профессиональное образование

В техническом и профессиональном образовании значительно усилено взаимодействие с работодателями. В 2010 году отсутствие на рынке труда профстандартов и квалификационных требований к специалистам не позволяла готовить кадров с учетом потребности рынка. В целях подготовки кадров с учетом ГПИИР в период с 2012 по 2014 годы профстандарты разработаны по 257 специальностям и квалификациям. В Классификаторе специальностей ТипО предусмотрено 222 специальности и 1 347 квалификации.

Благодаря внедрению элементов дуальной системы обучения, возросла доля обучающихся, обеспеченных местами для прохождения практики на базе предприятий. В 2014

году 85,1% студентов обеспечены местами для прохождения практики на базе предприятий (230 866 человек).

Планомерно обновляется материально-техническая база учебных заведений. По сравнению с 2011 годом объем финансирования возрос в 7 раз: с 0,6 млн. тенге до 4,2 млрд. тенге (республиканский бюджет).

В 2014 году выпуск колледжей составил 137 959 человек, в том числе обучавшихся по госзаказу 73 521 человек. Из них трудоустроено – 57 419 человек или 78%.

Источник: <http://ncepa.kz/issledovaniya/1999/>