**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**Северо-Казахстанский университет им. М. Козыбаева**

Утверждаю:

И.о. Председателя Правления-Ректора СКУ им. М. Козыбаева

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.М. Исакаев

**КОНЦЕПЦИЯ**

**развития социального партнерства**

**в Северо-Казахстанского университета им. М. Козыбаева со стейкхолдерами**

**Петропавловск, 2020**

**І. Паспорт Концепции**

Наименование Концепции: Концепция развития социального партнерства Северо-Казахстанского университета им. М. Козыбаева со стейкхолдерами.

Основание для разработки - Конституция Республики Казахстан, Закон Республики Казахстан «Об образовании», Трудовой кодекс Республики Казахстан, иные законодательные и нормативные правовые акты.

Разработчик: Центр карьеры и трудоустройства

Цель: Повышение результатов деятельности системы образования, достижение уровня подготовки кадров с учетом потребностей отраслей экономики и работодателей, укрепление связей обучения с производством, в том числе путем внедрения дуального обучения, привлечение дополнительных источников финансирования, включая средства работодателей на основе государственно-частного партнерства.

Задачи:

- определить приоритетные направления развития социального партнерства в Северо-Казахстанском университете им. М. Козыбаева;

- анализ условий и возможностей СКУ им. М. Козыбаева для развития социального партнерства;

- создание условий для развития профессиональных компетенции обучающихся посредством реализации социального партнерства.

Сроки реализации: 2021-2022 гг.

Вводится в действие: 1 февраля 2021 г.

Периодичность пересмотра: 1 раз в 1 год.

Утверждено: Решением Ученого совета Северо-Казахстанского университета им. М.Козыбаева

**ІІ. Введение**

Необходимость разработки настоящей Концепции развития социального партнерства Северо-Казахстанского университета им. М. Козыбаева со стейкхолдерами (далее - Концепция) обусловлена глобальной стратегической задачей – осуществить подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с запросами работодателей и требованиями рынка труда.

Концепция основывается на Конституции Республики Казахстан и государственных документах в области образования.

Социальное партнерство в области профессионального образования ориентировано на повышение результатов деятельности системы образования, достижение уровня подготовки кадров с учетом потребностей отраслей экономики и работодателей, укрепление связей обучения с производством, в том числе путем внедрения дуального обучения, привлечение дополнительных источников финансирования, включая средства работодателей на основе государственно- частного партнерства.

Понятие «социальное партнерство» рассматривается как участие различных государственных и общественных организаций, а также отдельных лиц в совместной деятельности, направленной на решение конкретных задач, стоящих перед университетом.

Намеченные в Концепции цели и задачи реализуются через План мероприятий на весь период реализации Концепции.

Эффективность реализации Концепции будет обеспечена путем совершенствования необходимой нормативно-правовой базы и интеграции основных целей и задач в стратегический план, а также комплексными мерами, предусмотренными в рамках данной Концепции.

Концепция разработана с учетом текущей ситуации, а также мнений и предложений департаментов и отделов, факультетов, привлеченных в реализации социального партнерства в СКУ им. М. Козыбаева.

**ІІІ. Анализ текущего развития социального партнерства в СКУ им. М. Козыбаева**

В Законе Республики Казахстан «Об образовании» действует статья «Социальное партнерство в области профессионального образования». В ней определены основные направления взаимодействия работодателей в подготовке специалистов, организации профессиональной практики и их трудоустройстве, привлечения работодателей к процессу обучения специалистов с производства, оценке профессиональной подготовленности выпускников.

***Основными направлениями*** взаимодействия партнеров в области профессионального образования являются:

1) участие работодателей в разработке государственных общеобязательных стандартов образования, [типовых учебных планов и программ](https://online.zakon.kz/document/?link_id=1007226227);

2) организация профессиональной практики обучающихся с использованием технологической базы предприятий (организаций) и закреплением наставника, стажировок преподавателей специальных дисциплин и специалистов;

2-1) содействие в предоставлении предприятиями (организациями) рабочих мест для прохождения профессиональной практики обучающимися в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования;

3) развитие взаимодействия сторон по вопросам подготовки кадров и содействия их трудоустройству;

4) привлечение к процессу обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих отраслях экономики;

5) участие в организации контроля качества профессионального образования;

6) привлечение финансовых средств работодателей на развитие организаций образования.

В СКУ им. М.Козыбаева в рамках развития социального партнерства также ***работает в вышеперечисленных направлениях***.

1. Стейкхолдеры полноценно принимают участие в разработке учебных программ университета и согласовывают их;
2. Университетом ежегодно заключаются двусторонние и трехсторонние договора на проведение профессиональной практики для обеспечения студентов базами практик. Профессиональная практика один из важнейших критериев закрепления полученных знаний на производстве;
3. На постоянной основе ведется работа по трудоустройству выпускников университета;
4. На текущий момент в университете действует 58 договоров по организации отделений кафедр, которые позволяют повысить качество подготовки квалифицированных специалистов, усилить практическую направленность учебного процесса, а также проводить совместные научные исследования и внедрять их результат в производство. Отделение кафедры является учебно-научным подразделением кафедры. Работа отделения проводится на базе организации/предприятия. Функционирование отделений кафедр позволяет проводить учебные занятия, профессиональную практику на производстве;
5. Университет активно привлекает специалистов-практиков с предприятий и организаций с большим опытом работы к учебному процессу: для ведения лекционных, практических занятий, руководства практикой, дипломными работами, магистерскими диссертациями. Материально-техническая база отделения кафедры, необходимая для обеспечения учебного процесса и выполнения научно-исследовательских работ, формируется и совершенствуется Организацией/Предприятием совместно с Университетом;

Привлечение специалистов, работающих на предприятиях, к преподаванию в университете осуществляется путем заключения трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом РК.

6) Стейкхолдеры ежегодно принимают участие в итоговой аттестации по защите дипломных и диссертационных проектов.

**ІV. Цели и задачи реализации Концепции развития социального партнерства со стейкхолдерами**

СКУ им. М. Козыбаева в части соответствия потребностям учащихся и работодателей подвержен влиянию изменений, возникающих на рынке труда, что заставляет вуз оперативно реагировать на эти изменения, т. е. приводит к необходимости постоянного самосовершенствования.

Информация об изменениях ***базируется***:

* на прогнозных данных о востребованности определенных профессий и перспективных планах развития Северо-Казахстанской области, получаемых от государственных органов, в частности от КГУ «Управление образования СКО»;
* запросах работодателей;
* текущих данных городского и районных Центров занятости населения;
* запросах обучающихся на определенные профессии.

Вузом на постоянной основе ведется работа по мониторингу рынка труда и анализу потребностей. Данная информация позволяет отследить наиболее привлекательные специальности в определенный период времени и уделить внимание образовательным программам с низкими запросами от рынка труда. Также анализ информации о трудоустройстве выпускников последних лет позволяет выявить востребованные профессии.

Оптимальность соотношения состояния рынка труда и возможности трудоустройства на нем вновь подготовленных специалистов определяет своевременный и тщательный анализ выявленных тенденций. Отсутствие такого анализа при ориентации только на запросы учащихся в отношении будущих профессий может создать ситуацию, при которой выпущенные специалисты окажутся невостребованными, а рынок труда будет иметь незаполненные вакансии по другим специальностям. Поэтому именно на этом уровне особую важность приобретает роль государства в создании гибкой системы образования и в управлении ей.

Социальное партнерство здесь может иметь место ***в таких формах, как***:

* разработка учебных программ и квалификационных требований к специалистам;
* проведение производственных практик на определенных предприятиях;
* мониторинг рынка труда;
* проведение переподготовки специалистов по согласованным программам;
* стажировка преподавателей на предприятиях-партнерах;
* создание совместных консультационных органов;
* реализация совместных проектов;
* привлечение средств партнеров к финансированию реформирования процесса обучения.

***Целью социального партнерства*** является совместная разработка и реализация представителями партнерских сторон социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов государства, работодателей и производственного персонала.

Таким образом, в СКУ им. М. Козыбаева в рамках развития социального партнерства необходимо поставить ***следующие задачи***:

– предоставление методической помощи, обмен необходимыми информационными ресурсами в целях решения общих задач по интенсификации процесса подготовки высококвалифицированных специалистов путем установления партнерских связей и практической направленности и специализации на филиалах кафедр;

– организация и проведение профессиональных практик студентов, научно-исследовательских практик докторантов, магистрантов;

– проведение совместных проектов и программ и мероприятий (семинаров, тренингов, мастер-классов, коучингов, онлайн-семинаров, открытых уроков, олимпиад, конкурсов);

– разработка и реализация совместных образовательных программ для всех уровней обучения, а также привлечение работодателей к процедурам оценки качества профессионального образования;

– подготовка совместных научных, учебных и информационно-аналитических изданий (монографий, учебников, пособий, докладов, статей и т.д.);

– участие представителей Сторон в создаваемых коллективных консультативно-совещательных научных органах Сторон;

– предложение и предоставление ресурсов образовательного учреждения заинтересованным сторонам.

Взаимодействие между субъектами социального партнерства осуществляется на основании долгосрочных Договоров (Соглашений) о социальном партнерстве, заключаемых между субъектами, в которых оговариваются все условия сотрудничества субъектов, а так же правовая основа такого сотрудничества.

Развитие социального партнерства в области материально-технического обеспечения, привлечения дополнительных финансовых средств осуществляется путем заключения двухсторонних договоров между работодателями и университетом. Средства, полученные от работодателей, используются на развитие материальной базы университета, в том числе для совершенствования образовательного процесса, проведения ремонтных работ, организации досуга обучающихся и др.

**V. Ожидаемые результаты**

Эффективность социального партнерства «вуз – работодатель» в контексте модернизации образования значительно возрастет при условии изменения позиции работодателей как стратегических партнеров. Из сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг они должны превратиться в заинтересованных участников инновационных образовательных процессов. Позитивный синергийный эффект стратегического партнерства «вуз-работодатель» возможен, если оно базируется на принципах взаимовыгодности, долгосрочности и высокой ответственности заинтересованных сторон.

**План реализации** Концепции развития социального партнерства Северо-Казахстанского университета им. М. Козыбаева со стейкхолдерами.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование мероприятия** | **2021-2022 г.г** | **Ответственный** | **Форма завершения** |
| 1 | Определение целевой группы работодателей для каждого направления подготовки и создание актуальных баз данных потенциальных работодателей | Март-апрель 2021 г | Руководитель ЦКиТ  Ответственные за трудоустройство на кафедрах | База данных работодателей |
| 2 | Организация встреч, семинаров с центром занятости населения по трудоустройству выпускников в рамках программ содействия занятости населения, в том числе с привлечением работодателей | Март-апрель 2021 г | Руководитель ЦКиТ  Ответственные за трудоустройство на кафедрах | Материалы встречи |
| **3** | Проведение совместных проектов и программ и мероприятий (семинаров, тренингов, мастер-классов, коучингов, онлайн-семинаров, открытых уроков, олимпиад, конкурсов) | На постоянной основе | Деканы, зав.кафедрами, руководитель ЦКиТ | Материалы встречи |
| **4** | Участие в мероприятиях «День открытых дверей» на предприятиях, учреждениях, организациях | На постоянной основе | Зав. кафедрами  Ответственные за трудоустройство на кафедрах | Отчет, фотоотчет |
| **5** | Организация и проведение профессиональных практик студентов, научно-исследовательских практик докторантов, магистрантов | На постоянной основе | Зав.кафедрами, руководители практик, руководитель ЦКиТ | Приказ о направлении на профессиональнуюпрактику |
| **6** | Разработка и реализация совместных образовательных программ | На постоянной основе | Деканы, зав.кафедрами | Утвержденные образовательные программы |
| **7** | Подготовка совместных научных, учебных и информационно-аналитических изданий | На постоянной основе | Деканы, зав.кафедрами, Директора ДАД и ДН | Отчет |
| **8** | Заключение соглашений, меморандумов, договоров об организации отделений кафедр | На постоянной основе | Деканы, зав.кафедрами | Соглашение, Меморандум, Договор об организации отделения кафедры |
| **9** | Проведение общеуниверситетской ярмарки вакансий | Май 2021,  Май 2022 | Директор ДАД, Деканы, руководитель ЦКиТ | Материалы ярмарки |
| **10** | Анализ потребностей рынка труда в молодых специалистах | На постоянной основе | руководитель ЦКиТ | Отчет |
| **11** | Обеспечить постоянный мониторинг трудоустройства выпускников и отслеживание карьерного роста | На постоянной основе | руководитель ЦКиТ  ответственные за трудоустройства | Отчет |
| **12** | Проведение системного анализа состояния рынка труда совместно с Управлениями области на трехлетний период | Ноябрь 2021- март 2022 | руководитель ЦКиТ  Управления СКО | Информация |