

*Курмангалива Б.К.,
Сеилов Ш. Ж.,
Шаринов Б.Ж.*

0101010100010101001010110

0 10000 111 0101010100010101 01010101000101010100010

0 10000 11101010101010100010

010101010101010101010101

010100010101010101010101 0101 01 010 10101 10101

1010 10000 111010101010100010 10101011010100010101000101000101001010

1010 10000 111010101010100010 1010

0101010100010101001010110

101010101010111010101110

10101010

10 10 101010101



АО Национальный инфокоммуникационный холдинг «Зерде»
Евразийский гуманитарно-технический университет им. Л.Н.Гумилева

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ
В СФЕРЕ ИКТ**

Основные проблемы подготовки кадров для ИКТ-сферы в Казахстане



Основные проблемы подготовки кадров для ИКТ-сферы

1. Технические ВУЗы **ПОКА** имеют достаточный научный и кадровый потенциал по выпуску специалистов - образовательная среда консервативна, срок ее «утраты» долговременен и определяется наличием **квалифицированных педагогов**.
2. Вузы не мотивированы на **качество**, работают «сами на себя», выпускают «брак» - контроль сложно организовать на уровне государственного Заказчика: там нет промышленных специалистов, способных объективно оценить уровень подготовки выпускников .
3. Сейчас актуально не **КАК** обучать? → а **ЗАЧЕМ** обучать
Основная масса выпуска технических специалистов распределяется в «никуда»!
Обоснованный госзаказ отсутствует.
Заказ от частно-государственных предприятий не формируется.
Потребители специалистов не всегда могут САМИ
сформировать требования к знаниям, умениям и навыкам **востребованных ими молодых кадров** → необходима **ПОМОЩЬ ВУЗов**

4. Целевая подготовка специалистов в технических ВУЗах не эффективна.

Предприятия не имеют механизмов влияния на сложившуюся систему подготовки кадров, их участие только в формальной экспертной оценке (ТУПов, РУПов, методуказаний).

Главной внешней причиной является рассогласованность взаимодействия системы «Государство-ВУЗ-Предприятие», не отраженных в правовых нормативных актах, регулирующих эти взаимоотношения.

5. Престиж профессии и уровень оплаты труда профессорско-преподавательского состава ВУЗов весьма низок.

Педагог ВУЗа (остепененные доценты и профессора) - это самая низкооплачиваемая бюджетная профессия при столь высоких требованиях к их труду и уровню квалификации.

6. Взаимоотношения ВУЗов и промышленных предприятий нельзя назвать конструктивными.

Работники ВУЗов оторваны от промышленной среды и при этом им характерно высокое самомнение о своих профессиональных качествах, «комплексы» в связи с утратой профессиональных (отраслевых) навыков. Производственники сторонятся ВУЗовских работников, занимаясь конкретными делами.

Не понимание проблем друг друга плохо сказывается на общем деле - подготовке специалистов.

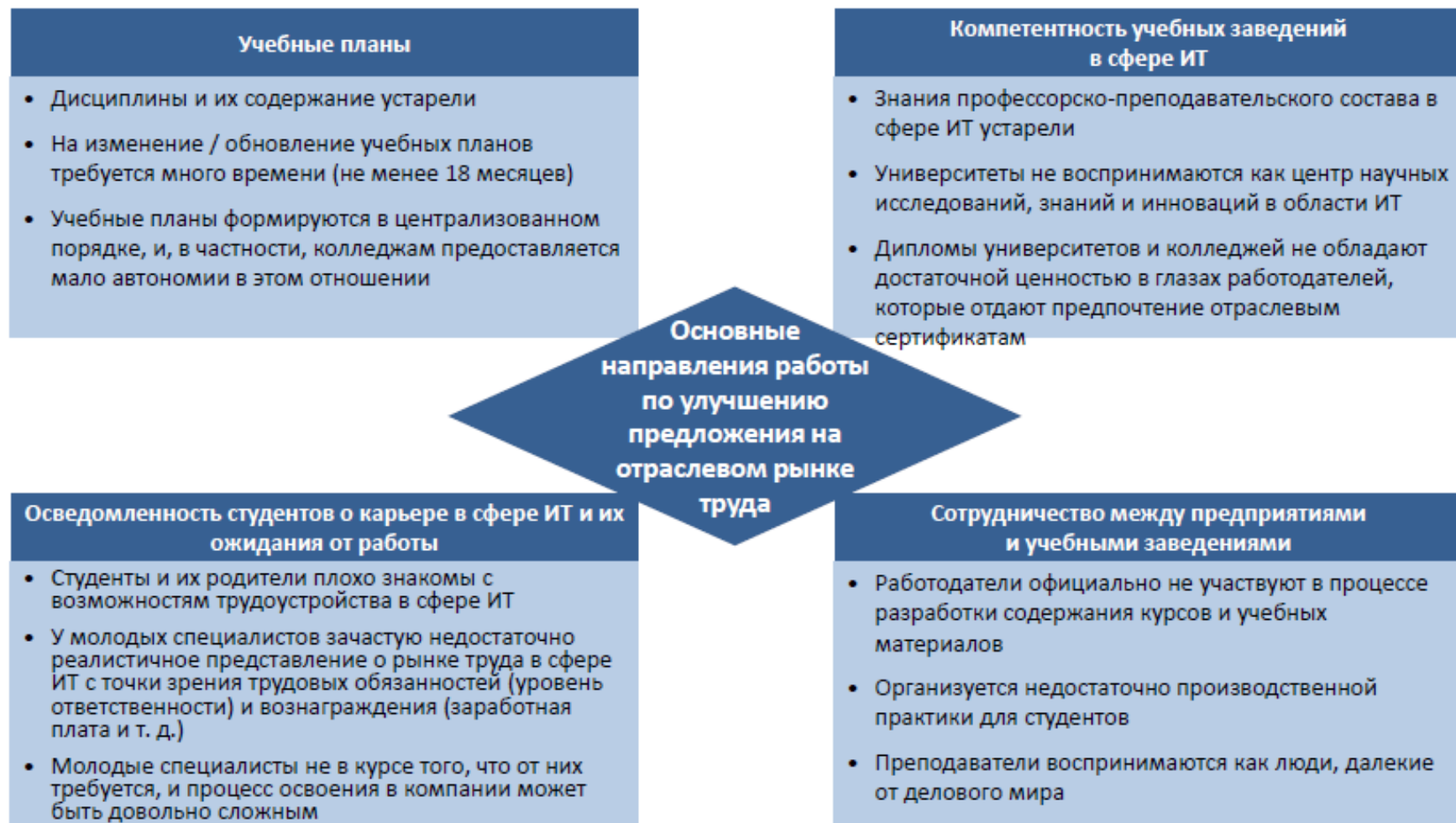
ИКТ-образование глазами работодателей и руководителей вузов (разные критерии оценки)

Качество выпускника	Оценка работодателя	Оценка вуза
1. Базовые знания	В целом приемлемые	Приемлемые
2. Знание иностранных языков	В целом приемлемые	Приемлемые
3. Знания по специальности	Неважные, устаревшие	Неплохие
4. Навыки к самообучению	Низкий уровень	Высокий уровень
5. Способность практически применять знания	Низкий уровень	Достаточная
6. Коммуникативные навыки	Низкий уровень	Приемлимый уровень
7. Нацеленность на карьеру, адекватность самооценки	Широкий спектр оценок	Не оценивают

Разнородность систем (производство-вуз) проявляется в разных целях, конечной продукции, принципах функционирования и оценке результатов.

Мнение ОЭСР

Основные препятствия для решения проблемы нехватки квалифицированных ИТ-специалистов в Казахстане



Сотрудничество между государством, отраслевыми предприятиями и учебными заведениями – залог успешного решения выявленных проблем с квалификацией ИТ-специалистов

Один из возможных путей решения проблем подготовки востребованных молодых специалистов:

***– практико–ориентированное обучение (ПОО),
которое тоже имеет различные подходы и направления***

Основная цель ПОО – построить оптимальную модель взаимодействия теоретического обучения в вузе и практики работы в профессиональной подготовке специалиста.

Модель такого профессионального обучения самым тесным образом должна быть связана с целями и стратегией работающей организации, текущими и перспективными задачами производства, обеспечением высокой эффективности организаций и получением ими необходимой прибыли.



Выполнение дипломного проекта по проблемным вопросам производства



Подводя итоги данному эксперименту можно сделать определенные выводы:

- несомненно, студенты принимавшие участие в эксперименте по знаниям, умениям и возможностям стоят на голову выше своих сверстников;
- они востребованы производством и наукой;
- они могут работать в коллективе и делать общую работу;
- предприятия крепко стоящие на «ногах» и планирующие свое будущее охотно возьмутся за участие в подготовке студентов и не только для себя.



Основные выводы :

- нужны мотивации, как для студентов, так и для преподавателей, и работодателей;
- нужна нормативно – правовая поддержка со стороны государства;
- студенты, защитившие на отлично дипломный проект должны иметь не только льготы на поступления в магистратуру, но и возможность продолжить исследования по избранной теме
- необходимо искоренить случаи, когда студенты сами ищут место практики;
- повысить ответственность кафедр за эффективность прохождения студентами производственной практики;
- актуальность темы и новизна тематики должны быть одними из значимых критериев при оценке дипломного проекта. Также это должно учитываться при утверждении тем дипломных проектов;
- дипломы должны выполняться на реальной тематике. Список тем должен определяться проектными работами на точке практики;
- дипломные проекты, выполненные для реальных ситуаций, но не укладывающиеся в рамки типовой структуры дипломных проектов, не всегда адекватно воспринимаются членами ГАКов;
- конечная оценка дипломного проекта не должна быть оценена только по пятибалльной системе, так как при этом упускаются многие нюансы сложности проектов, как минимум она должна быть десятибалльной.

Спасибо за внимание!

