

2. Целиноград (Опыт проектирования). Ред. В.А.Шкварикова. – М.: Стройиздат, 1968.
3. Умбетов Б.Ш. Состояние и использование водных ресурсов Акмолинской области. //Материалы второй и третьей научно-практических конференций по вопросам экологического состояния Акмолинской области. – Акмола, 1998.
4. Умбетов Б.Ш. Проблемы водообеспечения г.Акмола в связи с переносом столицы. //Материалы конференции. – Акмола, 1998.
5. Федоров А.А. Системы оценки качества жизни и устойчивого развития. //Архитектура и строительство России, 7-8. 99. с. 5-30.
6. Справочник по климату СССР. Вып. 18. Казахская ССР. Солнечная радиация и солнечный баланс. – Алма-Ата, 1972.
7. Черепанов Ю.Г. Пространственно-планировочная организация ландшафта в системе группового расселения. //Сборник научных трудов Киев НИИПрогростроительство. – Киев, 1974.

ПРЕТВОРЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В БАЛХАШСКОМ РЕГИОНЕ КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Надежда Ивановна ЧУТЧЕНКО

кандидат технических наук

Политехнического колледжа корпорации «Казахмыс»

Санжар Меирханович ТАТИБЕКОВ

магистр машиностроения

Политехнического колледжа корпорации «Казахмыс»

Кундуз Жумабековна БОЗЦИНА

преподаватель 1 категории

Политехнического колледжа корпорации «Казахмыс»

Стабильный экономический рост Казахстана вызвал значительные изменения в структуре и размере рынка труда, а также естественное увеличение спроса на квалифицированных работников. Современный этап развития казахстанской экономики характеризуется стремительностью изменений на рынке, нарастанием конкуренции, в том числе международной, быстро растущей сложностью задач,

стоящих перед компаниями. Как следствие, возрастают особые требования к подготовке кадров.

При подборе кадров компании больше всего ценят следующие базовые навыки: умение работать индивидуально, умение распределять время, навыки письменного и устного общения, аналитические навыки и умение решать задачи. Дефицит квалифицированной рабочей силы признан проблемой большинства отраслей экономики. В целом по республике из-за несбалансированности спроса и предложения ежегодно в среднем до 21 тысяч рабочих мест остаются вакантными [1].

Разрушение связей профессионального образования с предприятиями привело к тому, что многие из них и сами перестали уделять должное внимание вопросам переподготовки и повышения квалификации своих кадров. И лишь те, кто не утратил понимания важности этой проблемы, не только не снизили активность, но и интенсифицировали подготовку кадров, создавая собственные образовательные структуры. В числе таких предприятий оказалось ТОО Корпорация «Казахмыс».

Корпорация «Казахмыс», в котором работает около 60 тысяч работников нуждается, в постоянном укреплении кадрового потенциала, повышении уровня его квалификации в связи с непрерывным развитием и внедрением новых технологий и методов организации работ. К сожалению, в этих условиях выпускники многих учебных заведений пока не отвечают современным требованиям промышленного производства, а их профессиональный уровень все еще желает лучшего. Зачастую таких специалистов приходится заново переучивать в условиях производственной площадки и нести определенные финансовые затраты.

В значительной степени тому виной слабый уровень материально-технической базы ряда учебных заведений, недостаточный уровень квалификации педагогического состава, отсутствие должного контакта с промышленными предприятиями и организациями, для которых готовятся специалисты, и как результат – слабое представление об их нуждах и конкретных требованиях к современным работникам [1].

Именно поэтому по инициативе Корпорации «Казахмыс» в г. Балхаш в 2009г. открылся политехнический колледж. Колледж определяется как структурное подразделение компании, обеспечивающее обучение ее сотрудников и являющееся одним из важных элементов разработки стратегии развития. В основе отношений колледжа и

корпорации «Казахмыс» лежит коренной интерес системы профессионального образования - обеспечить как можно полное соответствие качества образовательного продукта потребностям работодателя.

Колледж на сегодняшний день укомплектован первоклассными кабинетами, в том числе: мультимедийный и лингафонные кабинеты; лаборатории и мастерские, оснащенные современными станками, оборудованием и обучающимися системами.

В конце 2010 года планируется установление еще 6 лаборатории (лаборатория обогащения руд и концентратов, лаборатория пирометаллургии, лаборатория гидрометаллургии, лаборатория испытания материалов, лаборатория гидравлики и гидро-пневмопривода, лаборатория электроники и микроэлектроники, лаборатория физической и коллоидной химии, коррозия защиты метал). В кабинетах учебных занятий установлено 210 компьютеров, 10 мультимедийных проекторов, 16 интерактивных досок.

В настоящее время колледж ведет подготовку по четырем специальностям начального и среднего профессионального образования в области металлургии: 0709000 «Обогащение полезных ископаемых», 1003000 «Металлургия цветных металлов», 1014000 «Технология машиностроения», 1302000 «Автоматизация и управление», в том числе по рабочим профессиям: «Флотатор», «Плавильщик металлов и сплавов», «Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования», «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике».

Учебно-воспитательная работа ведется высококвалифицированным преподавательским составом с большим теоретическим и практическим опытом, уделяющим большое внимание совершенствованию форм и методов обучения, воспитанию подрастающего поколения. Для привлечения высококвалифицированных преподавателей заработная плата им установлена в размере 70-90 тысяч тенге. Достаточно действенные стимулы для хорошей учебы имеют и обучающиеся – их стипендия сегодня составляет 10 тысяч тенге.

В начале 2010 года в политехническом колледже открылся Центр подготовки и переподготовки кадров. Основной задачей является обучения рабочих профессии работников корпорации «Казахмыс» в Балхашском регионе. Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации - важное звено в сбалансированности спроса и предложения развития производства. В состав колледжа входит Центр

подготовки и переподготовки кадров, основными целями деятельности которого являются обучение промышленной безопасности и охране труда, обеспечение производства квалифицированными кадрами [6].

Современное состояние технологий и производства, законы рыночной экономики требуют подготовки специалистов, способных к системному действию профессиональной ситуации, к анализу и проектированию своей деятельности, обладающих стремлением к успешной самореализации [1].

С этой целью в учебный процесс постоянно внедряются прогрессивные педагогические и информационно-коммуникативные технологии, разрабатываются и обновляются электронные учебники, то есть, качество подготовки специалистов выведено на новый уровень, отвечающий современным мировым стандартам.

Одним из важных его составляющих является создание Электронного комплекса обучения обучающихся (ЭКО). Благодаря ему обучающийся получает систематизированную в объеме учебного семестра и структурированную по учебным дисциплинам базу знаний, которая включает лекционные материалы, материалы к практическим и семинарским занятиям, для самоконтроля, рубежного и итогового контроля знаний и другие учебно-методические материалы. Создание ЭКО позволило активизировать самостоятельную деятельность обучающихся, повысить интерес к предмету, гибко подходить к содержанию и актуальности изучаемого материала, обновлять и пополнять объем дополнительной необходимой информации.

Для того, чтобы полностью удовлетворить требования работодателя, наиболее удачно, на наш взгляд, решить проблемы практического обучения может система профессионального обучения с элементами дуальной системы – сочетание практической подготовки на предприятии (рабочем месте) с теоретическим обучением в колледже, т.е когда производство и учебное заведение совместно отвечают за профессиональное образование и финансируют его [2]. В рамках дуальной системы обучения предполагается реализация программы углубленной подготовки, когда теоретическое обучение в учебном заведении совмещается с работой на конкретном рабочем месте на базовом предприятии (организации), причем к обучению привлекаются специалисты корпорации «Казахмыс». При этом в структуру производственной (профессиональной) практики, кроме практики для получения первичных профессиональных навыков,

практики по профилю специальности и преддипломной практики, которые предусмотрены Государственным общеобязательным стандартом образования РК могут быть введены различные практикумы: технологические, организационные, управленческие.

Значительно изменяются сегодня и соотношения между элементами умственной и физической деятельности рабочих. Труд современного рабочего все более наполняется интеллектуальным содержанием и строится на научной основе, характеризуется тесной взаимосвязью умственных и практических действий. Одним из направлений успешного выполнения этой задачи является открытие при политехническом колледже центра подготовки и переподготовки кадров. Планируется открытие уникального учебного полигона, которая будет оснащена современными мастерскими и учебными кабинетами. В этих же целях к чтению лекций по отдельным разделам специальных предметов привлекается научно-инженерный корпус корпорации, что позволяет углубить изучение актуальных проблем отрасли, максимально учесть производственные и технологические особенности предприятий компании. Аналогичные специалисты привлекаются в качестве руководителей производственных и преддипломных практик учащихся. Все это способствует приобретению глубоких знаний и практических навыков. Их активная заинтересованная деятельность позволяет оперативно вносить изменения и дополнения по улучшению учебно-методической работы, на постоянной основе внедрять передовой педагогический опыт, корректировать учебный процесс к особенностям производства [5].

Политехнический колледж также стал базой для аттестации запланированных на текущий год 23 тысяч рабочих и проверки знаний у 4 тысяч инженерно-технических работников ТОО Корпорации «Казахмыс». С учетом того, что в корпорации аттестации подлежат все работники через каждые три года, проводимая выше работа закладывает реальные основы для организации непрерывного обучения и повышения квалификации. Задача колледжа не ограничивается просто повышением квалификации работников. Для этого дешевле и проще использовать трениговую компанию, обеспечить обучение сотрудников в специализированном вузе или организовать центр дистанционного обучения [6].

У корпоративного колледжа более масштабные задачи. Предполагается, что он должен повышать конкурентоспособность

организации и помогать в реализации ее долгосрочной стратегии. Фактически, вместе с постановкой системы внутрикорпоративного обучения формируется и сама компания, ее управленческая структура. Корпоративный колледж строит планы своей работы в соответствии с единой идеологией, на перспективу. Специалисты по стратегическому планированию анализируют потребности рынка, перспективы бизнеса, возможные направления инвестиций, формируют бизнес-планы.

Сейчас многие руководители жалуются на то, что деньги, затраченные на MBA, а также всевозможные внешние тренинги, не окупаются. Это происходит потому, что многие виды внешнего образования никак не связаны с задачами компании.

Поскольку уровень подготовки сотрудников в компаниях разный, перед обучением проводится диагностика. Оценивается уровень знаний специалистов, результаты сравниваются с желаемыми. Выявляется, насколько выражен запрос на обучение персонала со стороны рядовых работников и со стороны компании в целом.

После того как проанализированы образовательные потребности, начинается формирование учебных групп и планов.

Таким образом, создание колледжа при корпорации «Казахмыс» позволила на современном уровне решить проблему подготовки и переподготовки кадров, направить процесс обучения на цели производства, более эффективно реализовывать Государственную молодежную политику и полнее приобщать обучающихся к здоровому образу жизни на основе широкого использования спортивных и оздоровительных комплексов, культурных учреждений корпорации, снизить отток молодежи в крупные города и, в конечном счете, снять в определенной степени остроту многих социальных проблем в Балхашском регионе. Немаловажно и то, что в результате высвобождаются значительные бюджетные средства, которые могут быть направлены на цели укрепления государственных учебных заведений Карагандинской области [4].

Одним из серьезных проблем системы современного профессионального образования является слабая интеграция учебных заведений в образовательном пространстве, отсутствие должного обмена передовым опытом, методическими материалами и научно-педагогическими кадрами [1].

Осознавая важность данного направления деятельности в подготовке специалистов, корпорация за последние годы усилила

работу по стратегическому партнерству с учебными заведениями страны и других государств [5].

В январе текущего года корпорация совместно с Московским государственным горным университетом подписали Соглашение о сотрудничестве в сфере подготовки и переподготовки кадров сроком на 10 лет. В его рамках для работников колледжей корпорации организуются лекционные и практические занятия профессорско-преподавательским составом университета, обучение студентов, поступивших по направлениям корпорации, стажировка преподавателей колледжей и инженерно-технических работников корпорации на курсах повышения квалификации при МГГУ.

Корпорация также является членом Инновационно-образовательного консорциума «Корпоративный университет», созданного в июне 2008 года. В него вошли 22 высших учебных заведения, крупные компании и предприятия, которые подписали генеральное Соглашение. Целью Соглашения является повышение качества подготовки кадров путем интегрирования науки, образования и производства. Базовой организацией консорциума является Карагандинский государственный технический университет.

Корпорацией также налажены тесные контакты с Уральским государственным горным университетом (г. Екатеринбург, РФ), Казахским национальным техническим университетом (г. Алматы) и многими другими.

Важным составляющим в подготовке высокопрофессиональных кадров является проведение на должном уровне всех видов практик. К сожалению, этот процесс иногда превращается в головную боль руководителей учебных заведений из-за отказа профильных предприятий и организаций принимать практикантов. В результате этой чести порой достаиваются маломощные предприятия и организации со слабой материально-технической базой, то есть те, кого сумели уговорить. Тем самым практика обучающихся проходит формально, что крайне негативно отражается на приобретаемых ими знаниях и навыках, но практика наших обучающихся будет осуществляться на производственных площадках корпорации. При этом практиканты получают спецпитание, заработную плату, за ними закрепляются опытные специалисты. Надо сказать, данную работу корпорация рассматривает не только как решение задач социальной

ответственности и стратегического партнерства, но и как платформу формирования кадрового потенциала для ее предприятий.

Выпускники колледжа – это не только обученные современным технологиям управления менеджеры, но и эффективные проводники изменений в Компании. Обучаясь в колледже, обучающиеся, наряду со знаниями и навыками, получают самый передовой опыт от ведущих экспертов компании, имеют возможность участвовать в самых интересных и сложных проектах, затрагивающих все сферы деятельности корпорации «Казахмыс». Вооруженные такими знаниями, выпускники активно способствуют проникновению новых программ и проектов на все уровни управления [6].

Колледж ежегодно получает «Генеральный заказ», т. е. задачу, сформулированную Правлением Компании и отражающую реальные потребности Компании, вытекающие из ее стратегических и оперативных задач. Такой подход обеспечивает четкий фокус обучения на конкретной целевой группе, определяет ежегодно изменяющиеся критерии отбора в колледж, что позволяет получить максимальную отдачу от направленных на подготовку кадров средств.

В зависимости от ежегодного тренда корпоративного развития меняется программа, подбираются методы обучения.

Конечно, подготовка высококвалифицированных кадров – процесс сложный, многогранный и здесь нужны совместные скоординированные усилия как Министерства образования и науки, его подведомственных и территориальных подразделений, учебных заведений, так и предприятий и организаций, для которых они готовятся, то есть нужна тесная интеграция образования и производства. Если мы этого не достигнем, то не скоро будем иметь необходимые результаты.

Список использованной литературы:

1. Государственная программа развития технического и профессионального образования в Республике Казахстан на 2008-2012 годы
2. Закон «Об образовании» Республики Казахстан
3. Государственная программа занятости населения на 2010-2012 годы
4. Закон «О государственной молодежной политике» Республики Казахстан
5. Государственная программа реализация стратегии развития «Казахстан 2030»
6. Комплексная программа развития политехнического колледжа корпорации «Казахмыс» на 2010-2010 годы