

«Сырые» кадры аграрной отрасли не нужны

Появление специалистов нового поколения – залог развития сельского хозяйства

На первом форуме работников сельского хозяйства в ноябре прошлого года Глава государства Касым-Жомарт Токаев определил ряд стратегических целей по развитию аграрного сектора – это повышение финансирования АПК, внедрение в сельское хозяйство передовых технологий, развитие сельскохозяйственной науки, создание институтов коневодства и семеноводства, повышение доступности сельхозтехники. Для решения этих задач нужно новое поколение специалистов, обладающих современными навыками и способных эффективно работать в изменяющихся условиях. Такие кадры может предложить практикоориентированная модель обучения.

Казахский агротехнический исследовательский университет им. Сакена Сейфуллина внедрил такую модель в рамках дуального обучения. Она позволяет студентам получать необходимые навыки и компетенции в производственных условиях с учетом полного цикла специализации. К завершению учебы выпускники полностью адаптированы к будущей профессии. О том, как Seifullin University готовит востребованные кадры для АПК и какие преимущества имеет практикоориентированность, рассказал председатель правления – ректор университета, доктор экономических наук, профессор, академик НАН РК Канат Тиреуов.

– Канат Маратович, насколько ощутим в Казахстане дефицит кадров в аграрном секторе?

– В данный момент средний возраст занятых в сельском хозяйстве специалистов составляет 49 лет. Почти каждый десятый из них – старше 65 лет. Так как аграрный сектор является одним из драйверов экономики страны и его состояние напрямую влияет на качество жизни всех граждан, он всегда нуждается в высококвалифицированных кадрах. Но в эпоху технологий и инноваций нам нужны специалисты нового поколения – люди с критическим мышлением, умеющие действовать в нестандартных условиях.

К сожалению, отрасль все еще остается малопривлекательной для молодых казахстанцев по ряду объективных причин. В связи с этим в агропромышленном секторе возник ощутимый дефицит квалифицированных кадров. Уже сейчас не хватает более 60 тысяч специалистов: агрономов, зоотехников, ветеринаров, механизаторов, а также инженеров, энергетиков, водников, технологов перерабатывающей отрасли.

Чтобы уменьшить кадровый дефицит, государство уделяет большое внимание подготовке специалистов для агропромышленной сферы. Перед профильными вузами стоит задача уменьшить долю дефицита востребованных специалистов, проводя обучение в коллаборации с работодателями агропромышленного сектора.

– **В Seifullin University внедрена новая модель подготовки в рамках дуального обучения «2,5 + 1,0 + 0,5». Расскажите о ней.**

– Это практикоориентированная модель подготовки специалистов агротехнического направления с акцентом на практические навыки в производственных условиях. Ее внедрение стало ответом на потребности времени. Работодателям не нужны «сырые» кадры. Они хотят видеть специалистов, обладающих реальными практическими навыками и способных принимать решения в разных производственных ситуациях.

Обучение по новой модели разделено на три этапа. На первом, в течение двух с половиной лет студенты проходят традиционное обучение в университете, посещая лекции, практические и лабораторные занятия.

На втором этапе целый год обучающиеся проходят практику на предприятиях, получая там реальный опыт при взаимодействии с мастерами дела. На третьем этапе студенты продолжают обучение в университете для подготовки и сдачи итоговой аттестации, включая защиту дипломной работы.

Такой подход выгоден в первую очередь работодателям. Они получают специалистов, уже знакомых с технологическими процессами на предприятиях. К тому же отпадает необходимость дополнительных затрат на поиск и адаптацию новых сотрудников.

– **Какие еще возможности дает практикоориентированная модель обеим сторонам процесса – студентам и руководителям предприятий?**

– В прошлом году университет подписал 83 меморандума о сотрудничестве с различными предприятиями в целях внедрения дуальной технологии и организации производственной практики по всем направлениям подготовки. Базами для обучения являются крупные сельхозформирования, промышленные предприятия, НИИ, научно-производственные центры и другие организации.

Наряду с дуальным обучением в период прохождения практики работодатели привлекают обучающихся к трудовой деятельности и выплачивают фиксированную заработную плату. К примеру, обучаясь в Едином консолидирующем центре, студенты получают зарплату в размере от 250 тысяч тенге и выше. Также они имеют возможность трудоустроиться на предприятиях после окончания вуза.

Обучение по новой модели впервые связало образование с производством настолько тесно, что выпускники вуза будут полностью адаптированы к реаль-

ным производственным условиям. Решая практические задачи на предприятиях, они развивают необходимые навыки и становятся конкурентоспособными специалистами.

Также наши студенты имеют возможность пройти шестимесячную производственную практику в сфере АПК по международной программе в крупных немецких компаниях LOGO e.V, DEULA-Nienburg и других.

Как видите, практикоориентированность в коллаборации с производством помогает готовить специалистов, отвечающих реальным потребностям экономики, и развивать компетенции, актуальные для АПК.
– **Университет активно сотрудничает не только с работодателями, но и вузами-партнерами. Как ведется работа в этом направлении?**

– Образовательные программы подготовки специалистов по всем направлениям разработаны совместно с нашими партнерами – ведущими профильными университетами мира. В этом учебном году в вузе открыты 17 двудипломных и совместных образовательных программ, разработанных в партнерстве с университетами США, Турции, Канады, Италии, Литвы, Финляндии, Малайзии, Австралии и других стран. Теперь подготовка кадров в университете ведется с учетом международного передового опыта, что позволяет готовить специалистов нового поколения.

– **Насколько востребованы выпускники Seifullin University на рынке труда?**

– География трудоустройства выпускников включает практически все регионы Казахстана. Репутация Seifullin University среди работодателей укрепляется. Согласно индикаторам QS, вуз находится на 757-м месте в списке мировых университетов, поднявшись за два года на 276 позиций.

Высокие позиции мы занимаем в национальном рейтинге образовательных программ «Атамекен». 85 процентов наших программ вошли в топ-10 рейтинга, 65 процентов – в топ-5, 53 процента – в топ-3. Это связано с тем, что программы унифицированы с ведущими университетами мира и разработаны в соответствии с требованиями стейкхолдеров.