



БЕКІТЕМІН  
«Жәңгір хан атындағы Батыс  
Қазақстан аграрлық-техникалық  
университеті» КеАҚ  
басқарма төрағасы-ректор  
А.М. Наметов  
« 06 » 05 2021 ж.

ҚЫЗМЕТ ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕ  
АКАДЕМИЯЛЫҚ САЯСАТ

СМК.08. ҚЕ.28

Басылым № 01

Дана № \_\_\_\_\_

Дайындалды: 30.04.2021 Губашев Н.М.	Келісілді: 04.05.2021 Таубасев У.Б. Ихсанов Е.Б.	Енгізілді: 11.05.2021 30.04.2020 ж. СМЖ.08. ҚЕ.28 орнына Қайта қаралуы: 13.05.2024
--	--	---

СМК.08. ҚЕ.28 АКАДЕМИЯЛЫҚ САЯСАТ Өзгерістер: 01 Бет 1 беттер 1

## МАЗМҰНЫ

1. Мақсаты
2. Қолданылуы
3. Терминдер мен қысқартулар
4. Жауапкершілігі мен өкілеттігі
5. Сипаттама
6. Құжаттама
7. Сілтемелер

Өзгерістер				
№	Енгізілген мерзімі	Беттер нөмірі	Дайындаушы	
			Тегі, аты, әкесінің аты	Қолы

## **1 Мақсат**

Бұл ереже Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университетінің (бұдан әрі – БҚАТУ/Университет) Еуропалық жоғары білім аймағында (ESG) жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің сапасын қамтамасыз етуге арналған стандарттар мен нұсқаулықтарға негізделген білім беру бағдарламаларын іске асыру контекстінде ішкі сапа кепілдігі жүйесінің тұрақты қызмет ету тұжырымдамасын көрсетеді.

Негізгі мақсат – студенттерге бағытталған оқытуды жүзеге асыруға және білім сапасын арттыруға бағытталған тұтас жүйе құру. Құжат білім берудің ішкі сапасын қамтамасыз ету Саясаты, білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау Саясаты, академиялық адалдық Саясаты, академиялық ұтқырлық Саясаты, қабылдау Саясаты және адами әлеуетті дамыту Саясатынан тұратын Академиялық саясатты қамтиды.

## **2 Қолдану аясы**

Бұл құжат университеттің академиялық саясатының негізгі элементі болып табылады және мақсаттың көрсеткіштері немесе сапаға қатысты университеттің қағидаттары түрінде тұжырымдалуы мүмкін.

## **3 Анықтамалар мен қысқартулар**

### **3.1 Анықтамалар**

**Университет сапасын қамтамасыз етудің ішкі саясаты** – бұл білім беру бағдарламаларының сапасын жақсартуға және үнемі дамыту мәдениетін жетілдіріп отыруға қажетті университеттің ұйымдастыру құрылымының, ішкі құжаттамалар, процестер мен қорлардың көрсеткіштерінің жиынтығы.

**Білім сапасы** – бұл білім беру қызметінің және білім алушылардың дайындығының жан-жақты сипаттамасы, олардың мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарына, кәсіби стандарттарға және негізгі стейкхолдерлердің қажеттіліктеріне, сондай-ақ білім беру бағдарламасының жоспарланған мақсаттары мен нәтижелеріне жету дәрежесін көрсетеді.

**Сапа мәдениеті** – университеттің барлық қызметкерлері ұстанатын сапаның негізгі қағидаттарын қамтитын ұйымдастырушылық тәртіп.

Университеттің сапа мәдениеті төмендегілерді қарастырады:

- қызметкерлер арасында «білім беру сапасының» бірдей анықтамасын және білім беру сапасы мәселесіне бірдей көзқарасын қалыптастыру;
- әр қызметкердің білім беру сапасы тікелей өзіне байланысты қандай екендігін және жұмыс орнында жоғары сапаға қалай қол жеткізуге болатындығын түсінуі;
- құрылымдық бөлімдердің жоғары сапаға жету жолдарын анық білуі және түсінуі;
- сапаны басқаруға болатындығын және осы процес механизмін нақты түсінуі.

**Сапаны қамтамасыз ету** – білім беру бағдарламаларының мазмұны, білім беру мүмкіндіктері мен белгіленген мақсаттар мен талап етілетін сапа деңгейіне сәйкес келуін қамтамасыз ету үшін белгілі бір жағдайлар жасау және қажетті ресурстарды бөлу процесі.

**Стейкхолдер** – университет қызметінің нәтижелеріне қызығушылық танытқан тұлға (немесе адамдар тобы). Университет ішкі стейкхолдерларға білім беру бағдарламаларының барлық деңгейлеріндегі білім алушыларды, профессорлық-оқытушылар құрамын және қызметкерлерді, ал сыртқы стейкхолдерларға – түлектерді, жұмыс берушілерді, заң шығарушы және уәкілетті органдарды, серіктестерді жатқызады.

**Қосымша білім беру бағдарламасы (Minor) (минор)** – қосымша құзіреттіліктерді қалыптастыру мақсатында білім алушы анықтаған пәндер және (немесе) модульдер және басқа да оқу жұмыстары түрлерінің жиынтығы.

**Дуальды (практикалық бағытталған) оқыту** – білім беру ұйымындағы міндетті оқу кезеңдері мен оқытудың кәсіпорында практиканы білім алушыға жұмыс орынын беру және өтемақы төлеу шартымен ұйымдастыруды біріктіретін, кәсіпорын және оқу орны мен білім алушының тең жауапкершілікте болатын мамандар даярлау формасы.

**Кредиттерді трансферттеу және жинақтаудың еуропалық жүйесі (ECTS)** білім беру бағдарламаларының (пәндер, курстар, модульдер) компоненттеріне кредит беру әдісі, оның көмегімен білім алушылар меңгерген пәндерді (кредиттер мен бағалармен) салыстыру және қайта есептеу білім беру бағытын, оқу елін және оқу орнын өзгерткен кезде жүзеге асырылады.

**Оқу траекториясы** – тұлғалық әлеуетін жүзеге асырудың жеке әдісі білім алушының кәсіптік қызметтің белгілі бір түріне, саласына, объектісіне сәйкес келетін оқу нәтижелерінің жиынтығына қол жеткізуді қамтамасыз ете отырып, білім алушының ОБ меңгеруі үшін.

**Салалық біліктілік шеңбері** – сала бойынша танылатын біліктілік деңгейінің құрылымдалған сипаттамасы.

**Транскрипт** – оқудың тиісті кезеңінде игерілген пәндер мен (немесе) модульдердің және басқада оқу түрлерінің кредиттері мен бағалары кәрсетілген тізімдерінен тұратын құжат.

**Кәсіптік бағдарлау** – білім алушыға білім және кәсіби мүмкіндіктер саласындағы өз құқықтарын жүзеге асыру, кәсіптік қызығушылықтарына, жеке қабілеттері мен психофизиологиялық ерекшеліктеріне сәйкес мамандықты және оқу орнын еркін таңдау бойынша ақпарат және кеңес беру.

## Қысқартулар

АК	– Академиялық комитет
АСББ	– Академиялық сұрақтар бойынша басқарма
ББМжМБ	– Білім беру менеджменті және мониторингі басқармасы
БББ	– Білім беру бағдарламасы
БСБ	– Білім сапасын басқару
ББСҚҚ	– Білім беру сапасын қамтамасыз ету комитеті
БСҚЖ	– Білім сапасын қамтамасыздандыру жүйесі
БТМ	– Белсенді таратушы материалдар
БАОӨЖ	– Білім алушының оқытушымен өзіндік жұмысы
БАҚ	– Бұқаралық ақпарат құралдары
ЖМ	– Жоғары мектеп
ЖОЖ	– Жеке оқу жоспары
ҚР	– Қазақстан Республикасы
ҚР БҒМ	– Қазақстан Республикасының білім және ғылым министрлігі
ҚББАБ	– Қосымша білім беру және біліктілікті арттыру бөлімі
МТБ	– Материальдық-техникалық база
МжБСО	– Мансап және бизнес серіктестік орталығы
ОТ	– Офис-тіркеуші
ПОҚ	– Профессор-оқытушылар құрамы
ПОӘК	– Пәннің оқу-әдістемелік кешені
РФ	– Ресей Федерациясы
СДжТБ	– Стратегиялық дамыту және талдау басқармасы
ҰБТ	– Ұлттық бірыңғай тестілеу
ХЫБ	– Халықаралық ынтымақтастық бөлімі

#### **4 Жауапкершілік және өкілеттік**

Сапаны қамтамасыз ету және арттыру басқарма, институттар, жоғары мектептер және құрылымдық бөлімшелер арасындағы ортақ жауапкершілік болып табылады.

Барлық құрылымдық бөлімшелердің басшылары бөлім қызметінің нақты мақсаттарға, міндеттер мен қызметтерге сәйкес келуіне жауапты. Нақты жауапкершілік құрылымдық бөлімшелер туралы Ережеге, қызмет туралы Ережеге, алқалық органдар туралы Ережелерге және лауазымдық нұсқаулыққа сәйкес бөлінеді.

#### **5 СИПАТТАМА**

##### **5.1 ІШКІ САПАНЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ САЯСАТЫ**

1 Университеттің ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесінің (БСҚЖ) басымдығы – құрылымдық бөлімшелерінің өзара әрекеттесу процестерін бақылаудан оқу нәтижелерін бағалау мен бақылауға көшу болып табылады.

2 Университет білім беру бағдарламаларын жобалау және іске асыру кезінде күтілетін оқу нәтижелеріне нақты және айқын анықтама бере отырып, модульдік құзыреттілік әдісін қолданады. Университет білім алушылардың, жұмыс берушілердің және басқа стейкхолдерлердің бағдарламаларды бағалау мен қарастыруға қатысуын қамтамасыз етеді.

3 Университет білім беру бағдарламаларына студенттерге бағытталған оқыту процестерін енгізеді: икемді оқыту жолдарының дамуын қамтамасыз етеді; білім алушылардың оқу процесіне қызығушылығы мен белсенділігін арттыру үшін жағдай жасайды; оқу нәтижелерін бағалауда жүйелілік пен объективтілікті қамтамасыз етеді.

4 Білім беру қызметі келесі қағидаттарға негізделеді: білімге негізделген оқыту (құзыреттілікке негізделген әдіс; практикаға бағытталған оқыту; зерттеу арқылы оқыту); тұлғаға бағдарланған білім беру (кәсіби және басқа салалардағы білім алушылардың жеке өзін-өзі реттеуі; оқуға деңгейлі көзқарас; жеке тұлғаның қажеттіліктерін қанағаттандыру); тұрақты дамуға бағытталған білім (өмір бойы білім алу; ойлау өрісі мен креативтілікті дамыту). Үш тұғырлық мәдениет білім берудің негізі болып табылады: екі дәстүрлі – гуманитарлық және жаратылыстану ғылымдары және жаңа – іскери мәдениет, білім беру жаһандық бәсекелестік пен тез даму жағдайында қажетті тұрақтылықты береді. Бұл кәсіпкерлік ойлау қабілеті бар мамандарды даярлауға мүмкіндік береді.

5 Университет білім алушылар мен оқытушыларға академиялық еркіндіктің дамуына жағдай жасайды.

6 Оқытушы сапалы оқуды қамтамасыз етудегі және білім алушылардың білім, біліктілік дағдылар және құзыреттілікке ие болуындағы басты тұлға болып табылады.

7 Университет оқытушының тиімді жұмысы үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді: шығармашылықты ынталандыру және қызметті қатаң реттеуден кету; тән емес қызметтерді орындатудан құтылу; стандартты емес шешімдерді іздеуге ынталандыру; ғылыми қызметті қолдау.

8 Университет студенттер мен бітірушілердің жоспарланған оқу нәтижелеріне қол жеткізуін қамтамасыз ету үшін оқытушылардың құзыреттілігі мен біліктілігін бағалаудың ашық процедураларын қолданады.

9 Университет жеткілікті, қол жетімді және тиісті оқу ресурстарының және білім алушыларды қолдау қызметтерінің болуын қамтамасыз етеді. Оқу ресурстарын бөлу, жоспарлау және қамтамасыз ету кезінде университет әртүрлі топ білім алушылардың қажеттіліктерін ескереді.

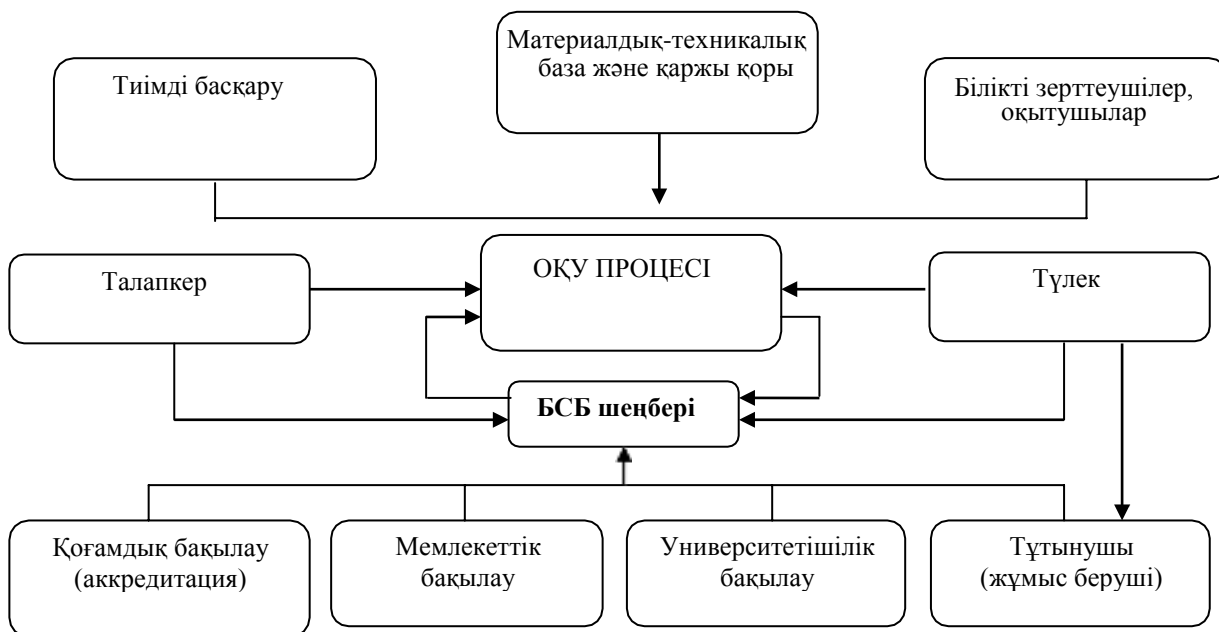
10 Университет білім беру бағдарламалары өз мақсаттарына жетуін және білім алушылар мен қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыруына кепілдік беру оның мониторингті, мерзімді бағалауды және қайта қарастыру процедураларын белгілейді және кезекпен қолданады.

11 Университет өзінің қызметі туралы, соның ішінде білім беру бағдарламаларын жүзеге асыру және сапаны қамтамасыз ету туралы ақпаратты жариялайды.

### 5.1.1 Білім сапасын басқару

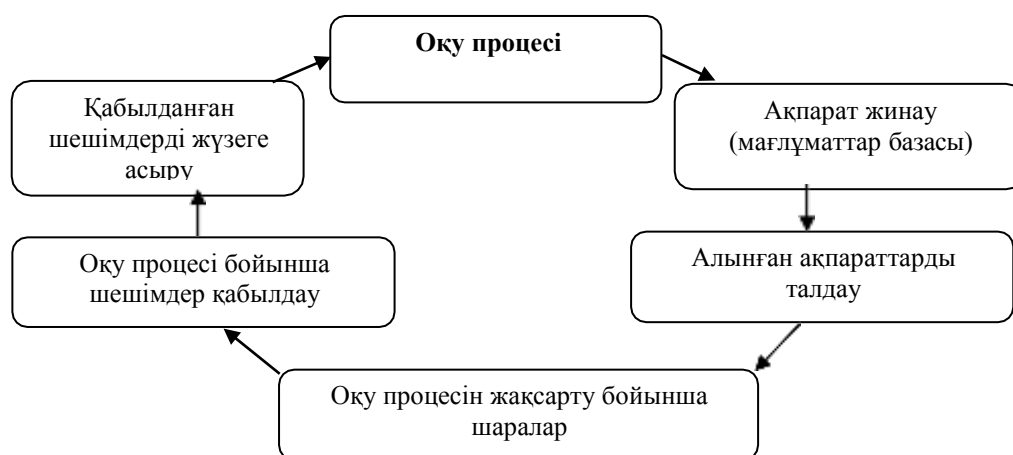
Университеттегі білім берудің ішкі сапасын қамтамасыз ету жүйесі – бұл білім алушыларға бағытталған оқытуды жүзеге асыруға және білім сапасын арттыруға бағытталған оқу іс-әрекетін жоспарлау мен басқарудың, оқу процесін тиімді ұйымдастырудың шаралары, Ережелері мен процедуралар жүйесі. Мұның бәрі тұтынушылардың қанағаттануын, сыртқы бақылаудың оң бағасын және білім беру бағдарламалары мен университет рейтингісін жоғарылатуды қамтамасыз етеді.

Оқу процесінің технологиясын үнемі жетілдіріп отыру және нәтижесінде білім беру сапасын жақсарту міндетті шарттарға сәйкес жүзеге асырылады: ұйымдастыру және басқару, материалдық-техникалық база, ПОҚ біліктілігі (1-сурет).



Сурет 1. Білім сапасын басқарудағы процестік және жүйелік әдіс

Басқару процесі басқару циклі арқылы жүйелік сипат алады, оның негізгі құрылымдық бөліктері басқарудың функциялары мен кезеңдері болып табылады (2-сурет)

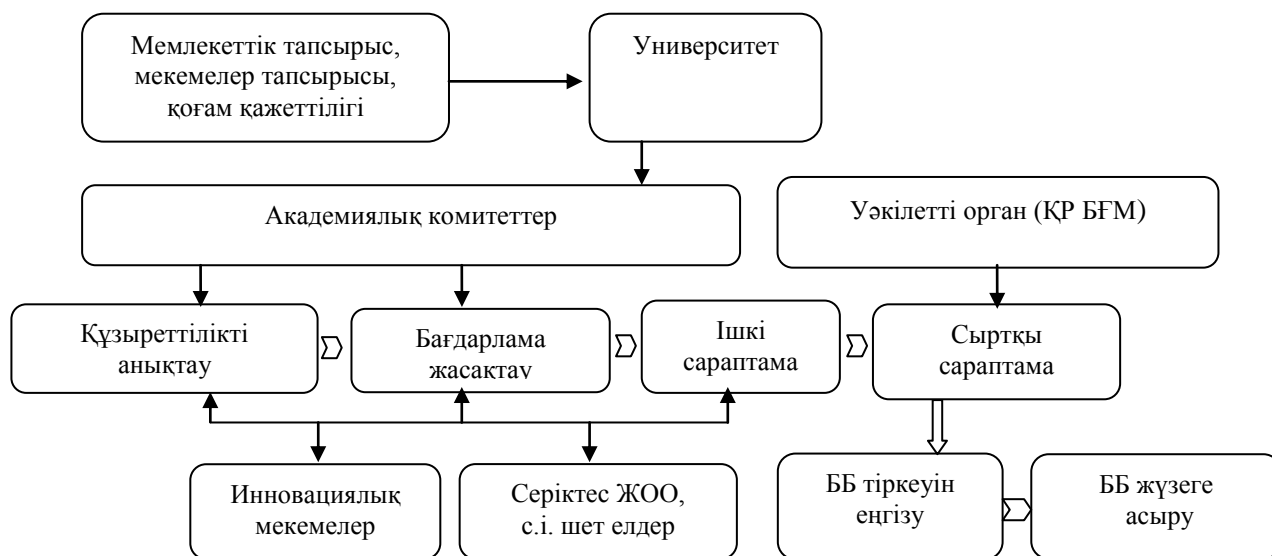


Сурет 2. Білім сапасын басқару шеңбері

### 5.1.2 Ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесінің негізгі процестері

Университет білім беру бағдарламаларын жасаудың икемді механизмін қамтамасыз етеді. Оның алгоритмі білім алушыларда қажетті құзіреттіліктерді дамытуға бағытталған модульдік ББ жасауды қамтамасыз етеді (3-сурет).

Білім беру бағдарламасын әзірлеу кезінде академиялық комитеттер университеттің стратегиялық бағытына – оқудағы көшбасшылық және тұлғаны қалыптастыруға назар аударады.



Сурет 3. Инновациялық білім беру бағдарламасын құру алгоритмі

Білім беру бағдарламаларын дайындаудың барлық кезеңдерінде оқытудан күтілетін нәтижелері міндетті түрде қамтамасыз етіледі. Күтілетін нәтижелер бір модульге, оқытудың бір бөлігіне, оқу бағдарламасына түгел немесе біліктілік деңгейі үшін құрастырылуы мүмкін.

Білім беру бағдарламаларын құрамына жетекші оқытушылар, жұмыс берушілер, білім алушылар кіретін академиялық комитеттер жасайды.

Университет қос дипломды білім беру мен бірлескен білім беру бағдарламаларын іске асыру жағдайында қосымша жұмыс берушілер (инновациялық кәсіпорындар) өкілдері мен шетелдік сарапшылардың арасынан сарапшыларды тартады.

Барлық білім беру бағдарламалары тізімге енгізілуі керек, ол сонымен бірге ББ сыртқы сараптамадан өтуді қамтамасыз етеді.

Келісілудің және бекітілудің барлық кезеңдерінен өткеннен кейін білім беру бағдарламасы университеттің оқу үрдісіне енгізіледі (4-сурет).



Сурет 4. Оқу процесін ұйымдастыру

Бір оқу жылы ішінде оқу процесін ұйымдастыру университеттің ғылыми кеңесінің шешімімен бекітілген академиялық күнтізбе негізінде жүзеге асырылады. Жоғары мектептер академиялық күнтізбелерде тәжірибе (тағылымдама) мерзімдерін, маусымдық ерекшеліктерді ескеріп, қажет болған жағдайда оларды түзету бойынша ұсыныстар енгізуі керек.

Тіркеу бөлімі білім алушыларды пәндерге жазылуын ұйымдастырады.

Сонымен қатар білім алушыларға қолдау көрсету қызметтері мен эдвайзерлер білім алушыларға әдістемелік және кеңес беру жұмыстарын ұйымдастыруға қатысады.

Академиялық лектер мен топтар осы пән бойынша оқитын білім алушылардың жеткілікті саны және олардың тиімділігі жеткілікті деңгейіне жету қағидасы негізінде қалыптастырылады.

Оқу пәндеріне жазылуды ұйымдастырудың нәтижелері бойынша институттар жоғары мектептерге пәндерді әрі қарай бөлу және оқу сабақтарының кестесін жоспарлау үшін жұмыс оқу жоспарларын жасайды.

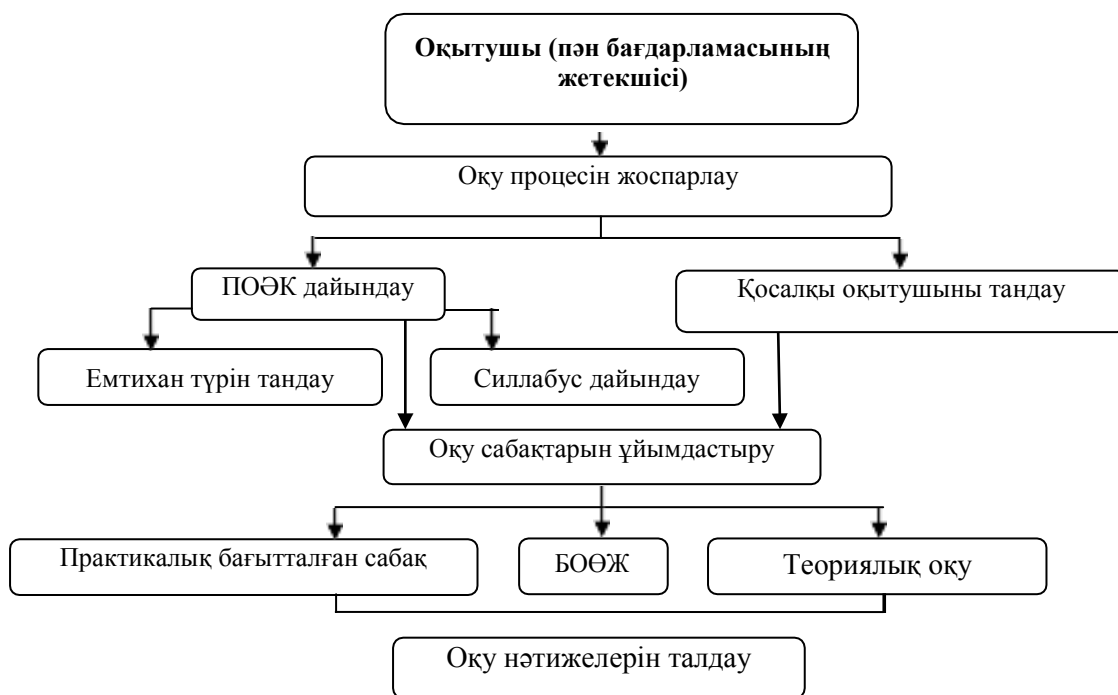
Академиялық мәселелер жөніндегі департамент жыл сайын аудитория қорын олардың сыйымдылығы мен бағыттарының ерекшеліктеріне қарай талдау жүргізеді. Мүмкіндігінше оқу сабақтарының кестесін құру кезінде жоғары мектептераудиторияға бекітіп ұсынған оқытушылардың пікірлерін мүмкіндігінше ескереді.

Оқытушы – негізгі тұлға және оқу процесінің ажырамас бөлігі.

Оқытушы сонымен қатар тәрбиеші, білім алушылардың адамгершілік, рухани және физикалық дамуына қамқор болады.

Оқытушы өз пәнін қазіргі ғылыми деңгейде терең білуі, практикалық дағдылары, сонымен қатар сабақтас ғылымдардан белгілі бір білімі болуы керек. Оқыту әдістерін, психология мен педагогиканы жақсы білу оқытушының педагогикалық шеберлігінің негізі болып табылады. Оқытушының әдептілігі мен жеке қасиеттері студенттердің академиялық тәртіпке, оқуға, жалпы танымдық белсенділікке деген нақты кәзқарасын қалыптастырудың негізгі факторы болып табылады.

Оқу процесіндегі ПОҚ оқу жұмысын жоспарлау, қызметін ұйымдастыру, білім алушының белсенділігін ынталандыру, оқу процесін бақылау, оны реттеу, түзеу және өз қызметінің нәтижелерін талдаудан тұрады (5-сурет).



Сурет 5. ПОҚ оқу процесін ұйымдастыру

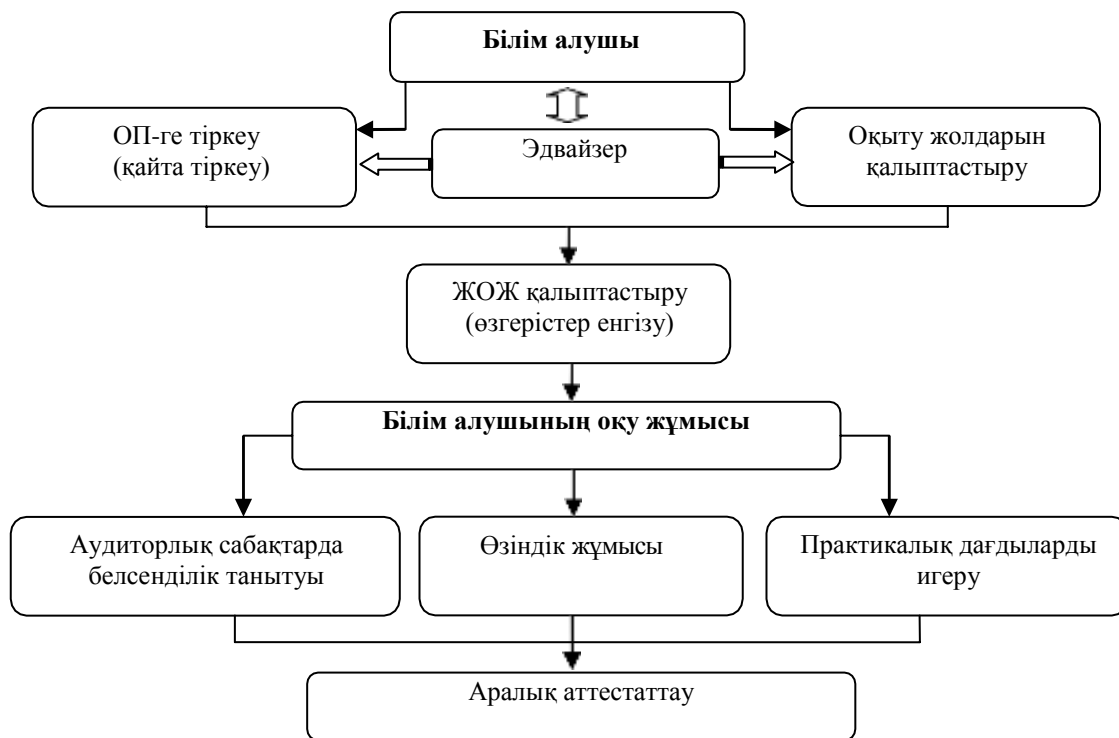


ЖОО-ның академиялық дербестігі аясында оқытушы тәрбие және оқу әдістемелерін, оқу құралдары мен материалдарын, оқулықтарды, білім алушылардың білімін бағалау әдістерін таңдау және пайдалану еркіндігіне құқығы бар. Оқытушы оқытылатын оқу пәні бойынша қорытынды бақылау (емтихан) нысанын өз бетінше таңдауға құқылы.

ЖМ жетекшілерінің пәнді бір оқытушыға, яғни пән бағдарламасының жетекшісіне бекіту арқылы жүзеге асырылады. Қажет болған жағдайда (оқу жүктемесінің артуы) бағдарлама жетекшісі нақты пәнді жүргізетін оқытушыны анықтайды және ұсынады. Оқыту нәтижелеріне және пәннің оқу-әдістемелік кешенін әзірлеуге пәннің бағдарлама жетекшісі жауап береді.

Жеке пәндер (тілдік, жаратылыстану-ғылыми, дене шынықтыру) бойынша білім алушыға бағытталған оқытуды қамтамасыз ету үшін білім немесе білім алушының мүддесі бойынша оқытуға деңгейлік тәсіл қолданылады. Оқытушы оқуға деген қызығушылықты, жауапкершілікті және білім алушылардың табысқа жетудегі жоғары уәждемесін қамтамасыз етуге міндетті. Білім алушының жауапкершілігін қалыптастыру оқу нәтижесі үшін оқытушының оқу қызметі жетістігінің тікелей көрсеткіші болып табылады.

**Білім алушылар** білім беру бағдарламасы аясында оқыту жолдарын, элективті пәндер мен оқытушыларды таңдауға құқылы. Оқу пәндеріне қабылдау процесінде білім алушылар өздерінің ЖОЖ-ын қалыптастырады. Білім алушыларға білім беру жолдарын, элективті пәндерді таңдауда эдвайзерлер кеңестік-әдістемелік көмек көрсетеді (6-сурет).



**Сурет 6. Білім алушылардың оқу процесін ұйымдастыру**

Білім алушылар ЖОЖ-ның барлық пәндерінің оқу талаптарын сақтауға, оқу нәтижелерінің талаптарына сәйкес білім алып, таңдаған білім беру бағдарламасы бойынша практикалық дағдыларды игеру керек.

Білім алушылар алғашқы сабақтарда пәндер бойынша талаптармен және білімді бағалау критерийлерімен танысады. Білім алушы қорытынды баға, қорытынды емтиханнан емес, алған білімінің ең басты сапасы семестр бойы ағымдық бақылау, күнделікті жұмыстану нәтижелеріне байланысты болатынын түсінуі тиіс. Ағымдағы бақылаудың құрамдас бөлігі электрондық журналдағы білім алушылардың сабаққа қатысуын бақылау болып табылады.

Өзіндік жұмысты орындау кезінде білім алушылардың жауапкершілігін белсендендіру тікелей оқытушының бақылауына және осы жұмысты бағалауға, сондай-ақ білім алушылардың қызығушылығын тудыратын оқу іс-әрекетінің уәждемесіне және өзіндік жұмысқа ынталандыруға тікелей байланысты. Білім алушылар оқу барысында жеке оқу жоспарын орындауға, пәндер бағдарламасын мұқият меңгеруге, соның ішінде оқу сабақтарына қатысуға, оқытушылардың берген тапсырмаларын орындауға міндетті.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу кезінде білім алушы 5 оқыту нәтижелерін көрсетуі тиіс: оқылатын саладағы білім және түсіну; кәсіби деңгейде қолдану, дәлелдерді қалыптастыру және мәселелерді шешу; ақпаратты жинау және түсіндіруді жүзеге асыру; ақпаратты, идеяларды, шешімдерді хабарлау; оқуды өз бетінше жалғастыру дағдылары.

### 5.1.3 Білім беру сапасының мониторингі

Оқыту сапасын және оқу процесін ұйымдастырудың тиімділігін қамтамасыз етуді бағалау үшін білім беру бағдарламалары бойынша жеке, сондай-ақ жалпы университет бойынша кешенді мониторинг жүргізіледі (7-сурет).

Білім беру сапасын қамтамасыз етудің кешенділігі үшін институттар білім алушыларды оқуға жинаудан бастап, мамандарды шығаруға дейін, сондай-ақ бағдарламалардың жұмыс берушілер мен еңбек нарығының талаптарына сәйкестігіне, бітірушілерді жұмысқа орналастырылуына және олардың кәсіби мансабына жауап береді.



Сурет 7. Білім беру мониторингін ұйымдастыру

Институттар базасында білім беру бағдарламасының мазмұны мен іске асырылу шарттары, бағалау саясаты және институттың (жоғары мектептің) басқа да академиялық мәселелері, яғни білім алушыларға білім беру бағдарламалары және (немесе) пәндер/модульдер сапасының сәйкестігі, академиялық адалдықты бұзу фактілерінің болуы, т.б. бойынша шешімдер қабылдайтын, сауалнама жүргізуді ұйымдастыратын сапаны қамтамасыз ету Комитеті құрылады. Сапаны қамтамасыз ету Комитетінің құрамына ЖОО-ның оқытушылары, білім алушылары, магистранттары мен докторанттары және басқа да академиялық қызметкерлері кіреді. Сапаны қамтамасыз ету Комитетінің отырысына ЖОО әкімшілік-басқару қызметкерлерінің әкілдері қатысады.

## 5.2 БІЛІМ АЛУШЫЛАРДЫҢ ОҚУ ЖЕТІСТІКТЕРІН БАҒАЛАУ САЯСАТЫ

1 Білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау саясаты академиялық жауапкершілік, нақтылық, талаптардың бірлігі, объективтілік және әділдік, ашық және айқын қағидаттарына негізделеді.

2 Университет оқытушыдан талап етеді:

- пәннің нақты саясатын, білім алушылардан күтілетін талаптарды анықтау;
- определение білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалаудың нақты параметрлерінің саясатын анықтау.

3 Білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау жүйесі әрбір оқу пәні (модуль) шеңберінде оқу жетістіктерін бірдей бағалауды қамтамасыз етуге арналған.

4 Оқытушы білімді объективті бағалайды және білім алушыларға жоғары талаптар қояды.

5 Университет осы кезеңдегі білім алушыларға таңдаған кредиттер санына қарамастан, оқу жылындағы үлгерімнің ауыспалы орташа балын (GPA) белгілейді, сондай-ақ академиялық дәреже алу үшін үлгерімнің жиынтық орташа балын белгілеуге құқылы.

6 Университет әкімшілігі "жақсы" және "өте жақсы" деген бағалар санын емес, білім алушылардың оқу жетістіктері нақты білім мен оқу нәтижелерін көрсететіндей бағалау жүйесін қолдайды.

### 5.2.1 Оқыту нәтижелерін талдау және бағалаудың негізгі процестері

Университеттегі мобильді орта және білімді бақылауды автоматтандыру білім алушылардың қызметі мен нәтижелерін кез келген уақытта көруге мүмкіндік береді.

Оқу жетістіктерін бағалау бағалау саясаты мен алдын ала анықталған бағалау критерийлеріне сәйкес жүзеге асырылады.

Сонымен қатар, бағалау кезінде оқытушы формальды критерийлерге сүйеніп қана қоймай, оқыту нәтижелері негізінде алған дағдыларды ескере отырып, білім алушылардың білімін, оның қабілетін жан-жақты қарастыруы тиіс. Оқыту нәтижелерін білім алушының күтілетін білімі ретінде сипаттауға болады, ол қабілетін оқыту процесі аяқталғаннан кейін қолданады (8-сурет).



Сурет 8. Білім алушылардың білімін бағалауды қалыптастыру

ПОҚ оқытылатын пәндер бойынша білім алушылардың үлгерімін өз бетінше талдайды және ағымдағы және қалаған оқу нәтижесі арасындағы алшақтықты жеңуге бағытталған шешімдерді уақтылы қабылдайды.

ЖМ жетекшілері эдвайзерлермен бірге аралық бақылау нәтижелері бойынша талдау жүргізеді, жекелеген білім алушылардың үлгерімі мен сабаққа нашар қатысуының себептері анықталады, қажет болған жағдайда тәртіптік ықпал ету шаралары қолданылады.

Институттар семестр бойы білім алушылардың ағымдағы үлгерімін, емтиханға жіберу бағасы мен қорытынды бақылау нәтижелерін бақылайды.

Аралық аттестаттау нәтижелері бойынша білім алушылардың академиялық рейтингі жасалады, сондай-ақ оқу жылының нәтижелері бойынша (жазғы семестр нәтижелерін ескере отырып) білім алушылардың үлгерімінің орташа балы (GPA) келесі оқу жылына ауыстыру үшін есептеледі.

Магистрант пен докторантты ауыстыру үшін жеке жұмыс жоспарын орындау тұрғысынан академиялық аттестаттаудан өту негіз болып табылады.

Білім алушылардың оқу жетістіктерінің нәтижелері бойынша әр түрлі деңгейдегі басқару шешімдерін одан әрі қабылдау үшін ПОҚ-ның оқу қызметіне бағалау жүргізіледі.

### **5.3 АКАДЕМИЯЛЫҚ АДАЛДЫҚ САЯСАТЫ**

1 Университет сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастырады.

2 Университет білім алушылардан, оқытушылардан, қызметкерлерден және әкімшіліктен академиялық адалдықты сақтауды талап етеді.

3 Білім алушы өз қызметінде сабақтарда, емтихандарда, жазбаша жұмыстарды орындауда, ғылыми зерттеулер мен басқа да оқу іс-шараларын өткізуде академиялық адалдықты ұстанады.

4 Профессор-оқытушылар құрамы мен қызметкерлер академиялық адалдық қағидаттарын: адалдық, зияткерлік меншіктің барлық түрлерін қорғау, ашықтық, білім алушылардың құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу, теңдікті өз жұмысының тәжірибесіне енгізуге ықпал етеді.

5 Университет академиялық адалдық нормалары бұзылуы мүмкін жағдайларды ескертеді, сондай-ақ болуы мүмкін бұзушылықтар үшін санкцияларды анықтайды.

6 Университет әкімшілігі академиялық адалдықты қолдауға және дамытуға бағытталған жағдайларды қамтамасыз етеді, білім алушыларға білім беру, әлеуметтік және психологиялық қолдау көрсететін академиялық орта құруға ықпал етеді.

#### **5.3.1 Академиялық адалдық саясатын енгізу процесі**

Университет ескерту және тұрақты тәжірибе көмегімен білім алушылардың академиялық әділетсіздікке әкелуі мүмкін іс-әрекеттерін жұмыстың ерте сатысында анықтап, академиялық адалдық саясаты ережелерінің бұзылғанға дейін жойып отыруы тиіс.

Университет басшылығы оқу процесіне қатысушыларды академиялық адалдықтың жоғары стандарттарын алға жылжыту және қорғау үшін көтермелейді және ынталандырады (9-сурет).

Алғашқы сабақ Академиялық адалдық принциптерін дамытудан басталады. Кейін академиялық адалдық ережелері туралы әр түрлі сабақ түрлерін жүргізетін, емтихан қабылдайтын, курстық жұмыстарға (жобаларға), дипломдық, магистрлік және докторлық диссертацияларға, кәсіби практикаға жетекшілік ететін оқытушылар жүйелі түрде ескертіп тұруы керек.

Білім алушы өз қызметінде сабақтарда, емтихандарда, жазбаша жұмыстарды орындағанда, ғылыми зерттеулер мен басқа да оқу іс-шараларын өткізуде академиялық адалдықты ұстануы тиіс.



**Сурет 9. Академиялық адалдық саясатын жүзеге асыру үдерісі мен тәртібі**

Академиялық адалдық ережелері білім алушылардың жауапкершілігін және олардың қағидаларын бұзғаны үшін қолданыстағы шараларды қабылдауды қамтамасыз етеді. Қызметкерге қолданылатын жауапкершілік түрлері және оларды қолдану тәртібі университеттің ішкі нормативтік құжаттарымен регламенттелген.

#### **5.4 АКАДЕМИЯЛЫҚ ҰТҚЫРЛЫҚ САЯСАТЫ**

1 Университет халықаралық ғылыми-білім беру кеңістігіне ықпалдасуға, шетелдік және отандық жоғары оқу орындарымен әріптестікті дамытуға мүмкіндік беретін академиялық ұтқырлықты қолдайды.

2 Университет студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және ПОҚ академиялық ұтқырлығын қолдайды және оны алмасу, қос дипломды білім беру және бірлескен ББ, жазғы және қысқы мектептер, ішкі және сыртқы академиялық ұтқырлық, тағылымдама және т.б. бағдарламалары арқылы жүзеге асырады.

3 Университет академиялық ұтқырлықты студенттердің келесі кәсіби дайындық деңгейін арттыру:

- практикалық дағдылар мен құзыреттілікті жетілдіру;
- халықаралық білім беру бағдарламалары мен жобаларына қатысу;
- ағылшын тілін меңгеруді жетілдіру және келген елдің мәдениетімен және ЖОО дәстүрлерімен танысу;
- мәдени, жалпы білім беру деңгейін арттыру;
- ғылыми-зерттеу дағдыларын дамыту үшін пайдаланады.

4 Студенттердің академиялық ұтқырлығының басымдылығы сандық технологиялар бойынша білім беру бағдарламаларын меңгеру, жоғары сапалы білім беретін университеттерде инновациялық технологиялармен танысу және жаңа білім алу болып табылады.

5 Университет студенттердің академиялық ұтқырлығы (алмасу) үшін мынадай жолдармен жағдайлар мен мүмкіндіктер жасайды: шығындарды толық және ішінара өтеу, алмасу бағдарламаларының базасын құру, басқа жоғары оқу орындарының студенттеріне тұрғын үй беру және оқыту үшін жағдай жасау, білім беру гранттарын іздеу және беру, академиялық ұтқырлық кезеңінде пәндердің айырмашылықтары бойынша пайда болған пәндерді тегін оқыту, стипендияны сақтау, ағылшын тілін оқыту.

6 Магистранттар мен докторанттардың академиялық ұтқырлығының басымдылығы қазіргі ғылыми зерттеулермен шетелдік және отандық ғылымның жаңа теориялық және әдіснамалық жетістіктерін игеру болып табылады. Бұл:

- ғылыми-білім беру қызметінің тұлғалық өсуін жүзеге асыруға;
- ғылым бағыты бойынша ғылыми-практикалық дағдыларды жетілдіруге және кәсіби қызмет тәжірибесін алуға;
- ағылшын тілін жетілдіруге және келген елдің мәдениетімен танысуға мүмкіндік береді.

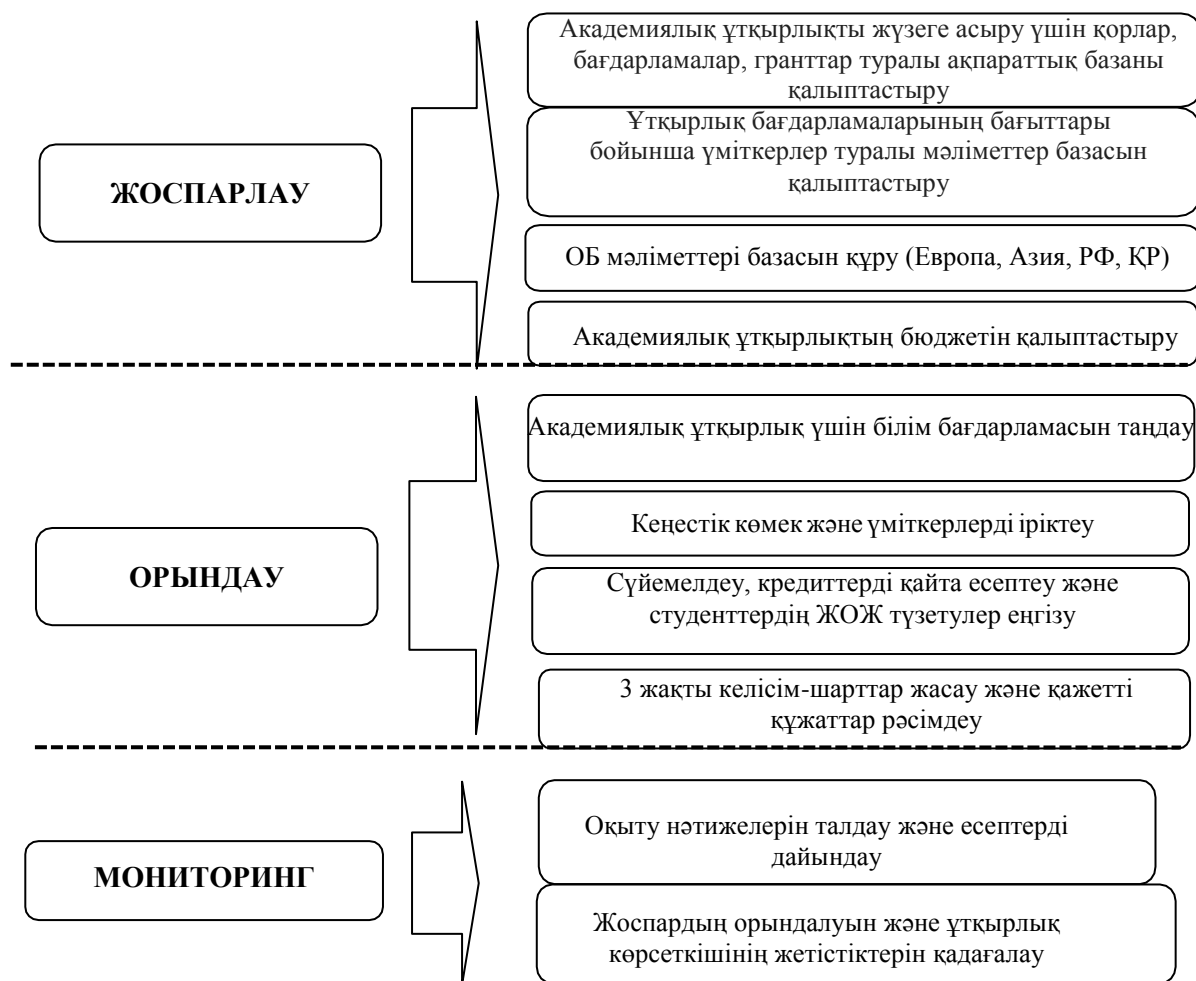
7 ПОҚ академиялық ұтқырлығының басымдығы өзіндік ғылыми және білім беру қызметінің көкжиегін кеңейту, білім мен дағдыларды алу үшін шетелдік тәжірибені пайдалану болып табылады.

8 ПОҚ академиялық мобильдігінде университет: ғылым мен білім берудегі жаңа білім беру бағдарламаларын, сандық технологияларды меңгеруді; біліктілікті арттыру, тәжірибе алмасу бағдарламалары арқылы инновациялық модульдік пәндерді, ғылыми зерттеу әдістерін трансферттеуді және енгізуді көтермелейді.

9 Жалпы университет үшін академиялық ұтқырлық білім беру сапасын арттыру, оқу процесіне жаңа әдістер мен технологияларды енгізу, еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілікті арттыру, білім беру беделін және университеттің имиджін арттыру, үздік ЖОО ресурстарын пайдалану сияқты міндеттерді жүзеге асыруға бағытталған.

#### 5.4.1 Академиялық ұтқырлықты ұйымдастыру процесі

Білім алушылардың академиялық ұтқырлығын ұйымдастыру тәртібі, студенттерді іріктеу жоспарлау, іске асыру және мониторинг негізінде жүзеге асырылады (10-сурет).



Сурет 10. Академиялық ұтқырлықты ұйымдастыру тәртібі

Білім алушылардың академиялық ұтқырлығы бойынша жұмысты үйлестіруді *Халықаралық ынтымақтастық бөлімі* жүргізеді, олардың міндеттеріне кіреді:

- академиялық ұтқырлықты жоспарлау мәселелері кешенін қалыптастыру;
- академиялық ұтқырлықтың іске асырылуын бақылау және мониторинг жасау;
- академиялық ұтқырлықты жүзеге асыру үшін шетелдік жоғары оқу орындарын іздеу және олармен меморандумдар, келісімдер жасасу;
- академиялық ұтқырлықты жүзеге асыруға шетелдік грант/бағдарламаларды іздеу;
- эдвайзерлерге/студенттерге шетелдік бағдарламаларды таңдауда кеңестік көмек;
- шығатын студенттерге виза алуға көмек көрсету;
- шетелдік студенттерді кірістік ұтқырлық бойынша тіркеу;
- студенттердің академиялық ұтқырлығы үшін қаржы ресурстарын анықтау;
- студенттердің академиялық ұтқырлығы үшін құжаттамаларды дайындау;
- институттар мен жоғары мектептерде жүзеге асырылатын жазғы және қысқы мектептердің қызметін үйлестіру.

Жоғары мектептердің *академиялық ұтқырлық бойынша эдвайзерлері* білім алушылардың академиялық ұтқырлығын іске асыруға жауапты, олардың міндеттеріне кіреді:

- академиялық ұтқырлық шеңберінде білім алу үшін қажетті білім беру бағдарламаларын немесе модульдерді анықтау;
- академиялық ұтқырлық бойынша оқуға ниет білдірген студенттерді іріктеу, оларды үгіттік сүйемелдеу, соның ішінде тілдік дайындық қажеттілігі, білім беру бағдарламаларын жеке таңдау;
- студенттерге кеңестік көмек көрсету, соның ішінде шетелде оқуы кезінде, қажетті құжаттарды ресімдеуге жәрдемдесу, соның ішінде үш жақты келісім-шарт жасасу;
- студенттерді кірістік ұтқырлық бойынша тарту, оларға қолдау көрсету және кеңестік көмек көрсету;
- жазғы және қысқы мектептердің жұмыстарын ұйымдастыру.

*Кадрлық қамтамасыз ету басқармасының маманы (паспортист)* шетел азаматтарын есепке қою және есептен шығару, сондай-ақ оларды көші-қон қызметінде визалық ресімдеу мәселелерімен айналысады.

Қажетті кеңестік көмекті, сондай-ақ академиялық ұтқырлықты жүзеге асырудың жеке рәсімдеріне тікелей қатысуды өз құзыреті шеңберінде ББМЖМБ, офис-тіркеуші, ҚБББАБ және ғылым басқармасы жүзеге асырады.

*ББМЖМБ-ң* міндетіне кіреді:

- серіктес жоғары оқу орындарымен бірлескен білім беру бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру, олармен шарттар, келісімдер жасасу;
- академиялық ұтқырлықты жүзеге асыру үшін серіктес жоғары оқу орындарымен оқу жоспарларын келісу және біріздендіру.

*Офис-тіркеушінің* міндетіне кіреді:

- оқу жетістіктерін тіркеу және кредиттерді қайта есептеу;
- ОТ-ң есепке алу базасынан транскрипт пен басқа да қажетті құжаттарды дайындау.

*Қосымша білім беру және біліктілікті арттыру бөлімі* жүзеге асырады:

- университет қаражаты, шетелдік бағдарламалар мен ғылыми жобалар қаражаты есебінен университет ПОҚ мен қызметкерлерінің біліктілігін арттыру, тағылымдамадан өту;
- шетелдік ғалымдарды шақыру;
- жоғары оқу орындары арасындағы келісімдер негізінде қашықтықтан оқыту курстары мен ЖАОК-ды оқу процесінде пайдалану жөніндегі жұмыстарды ұйымдастыру;

*Ғылым басқармасы* жүзеге асырады:

- ғылыми жобалар аясында магистранттар мен докторанттардың тағылымдамасын;
- білім алушылардың ЖОЖ игеру шеңберінде ғылыми-білім беру мекемелеріндегі академиялық ұтқырлығын.

## 5.5 ҚАБЫЛДАУ САЯСАТЫ

1 Қабылдау саясатының басымдығы талантты жастарды тарту аясында дарынды балаларды іздеу және іріктеу, оларды оқыту және қолдау болып табылады.

2 Университет талапкерлерге (ақылы негізде) қабылдаудың шекті деңгейін белгілей отыра, болашақта кәсіптік салада жоғары нәтижелерге қол жеткізе алатын базалық білім деңгейі жоғары талапкерлерді қабылдауға қызығушылық танытуға мүдделі.

3 Университет әлеуметтік-экономикалық жағдайы төмен жастарға жоғары білімге қол жетімділікті қамтамасыз етуге, сонымен қатар ерекше білім алуды қажеттететін студенттерге тең жағдайлар мен кедергісіз қол жетімділікті қамтамасыз етуге ықпал етеді.

4 Университет қызметі туралы барлық қажетті ақпаратты бере отырып, қоғаммен жүйелі байланыс орната отырып, ашық және қол жетімді болуға ұмтылады.

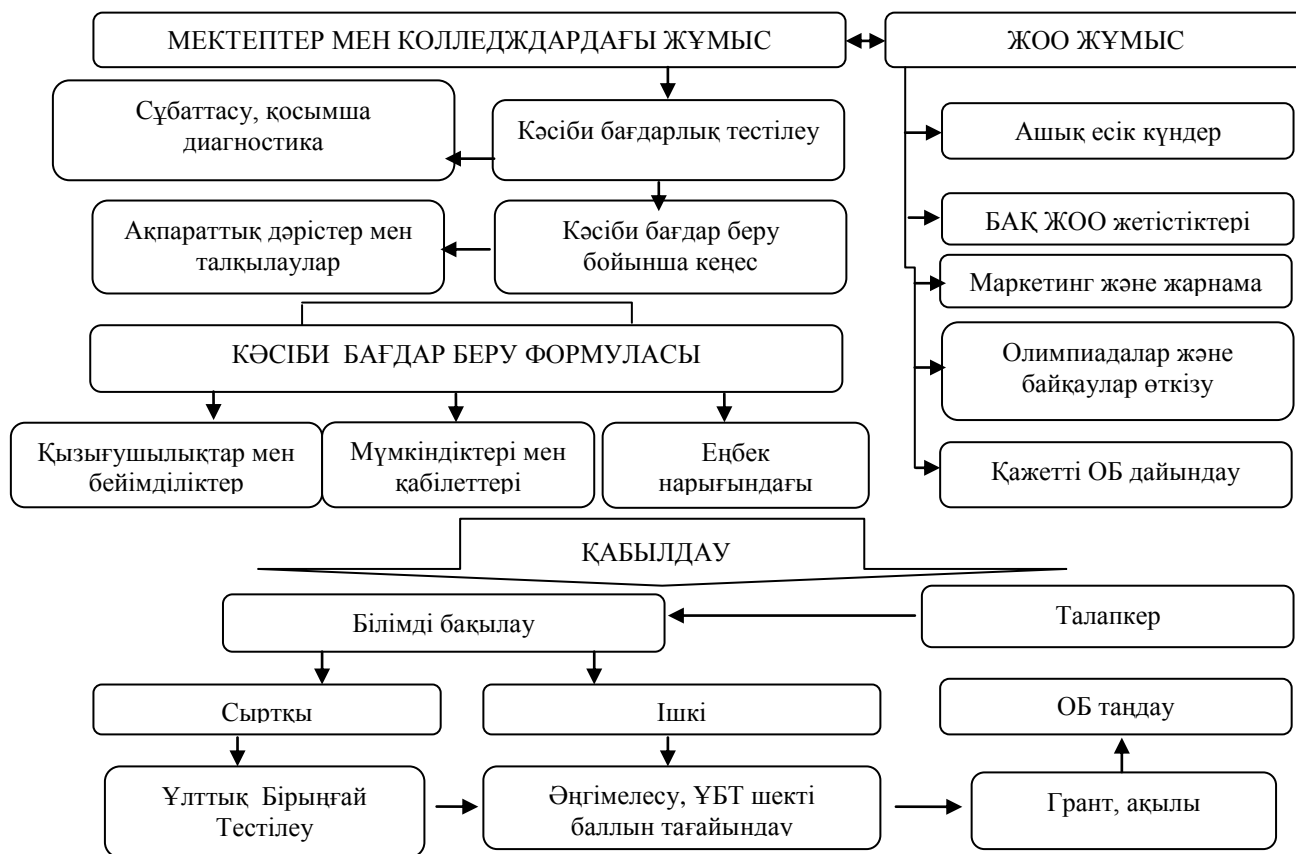
5 Студенттерді қабылдау кезінде университет білім беру бағдарламаларының топтары бойынша тиімділік деңгейіне жетуді міндетті түрде ұстанады.

6 Жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларына қабылдау саясаты келесі біліктілік деңгейіне жету үшін студенттер мен магистранттардың кәсіби өзін-өзі анықтауға негізделген (магистратура бакалаврлар үшін, докторантура магистрлер үшін).

7 Университет жұмыс берушілерді мамандар даярлау және кәсіптік білім беруді интернационализациялау процесіне тарта отырып, кәсіптік бағдар берудің стандартты емес әдістерін қарастыруға ұмтылады.

### 5.5.1 Кәсіби бағдар беру және қабылдаудың негізгі процестері

Қабылдау процедурасынан бұрын жастарға кәсіптік бағдар беру және университеттегі ұйымдастыру жұмыстары жүргізіледі. ЖОО-ға оқуға қабылдау мемлекеттік білім беру тапсырысы негізінде, азаматтардың өз қаражаты және басқа да қаражат есебінен төленеді (11-сурет).



Сурет 11. Кәсіби бағдар беру жұмыстары және қабылдау үрдістері



Дарынды жастарды тарту және қолдау шараларына: пәндік олимпиадаларды өткізу, олардың нәтижелері бойынша білім гранттарын, оқуға ақысы бойынша жеңілдіктер беру, шет елдік жоғары оқу орындарына оқуға және тағылымдамадан өтуге жолдамалар, жарыстар, байқаулар, конференциялар және т.б. жатады.

Қаңтар-наурыз айларында тестілеуді сәтті тапсырғаннан кейін «Алтын белгіге» үміткерлер университеттің грантына түсу мүмкіндігін иелене алады.

Ақылы негізде оқуға қабылдау кезінде ҰБТ-дан жоғары баллы алған талапкерлерге жеңілдік беріледі.

Университет Серпін, аймақтың кадрларға деген қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін ЖАО гранттары академиялық мансаптың мүмкіндіктерін түсіндіретін бағдарламаларды қолдайды.

Жыл бойы кәсіби бағдар жұмыстарын жүргізу және қабылдауды ұйымдастыру үшін университетте студенттер контингентін қалыптастыру орталығы құрылды.

Қабылдау кезінде барлық талапкерлер білім алушылардың жекелеген санаттары бойынша әлеуметтік пакеттердің бар екендігі, ұйымдастыру аптасына қатысу қажеттілігі туралы ескертіліп, анықтама-жолсілтегіштермен қамтылады.

## **5.6 АДАМИ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ СЯСАТЫ**

1 Университет өз қызметкерлері оның жетістігінің негізі екенін мойындайды, сондықтан адами әлеуетті дамыту, университеттің даму деңгейі тұтастай тәуелді болатын, стратегиялық мақсат болып табылады.

2 Саясаттың басымдығы, оның зияткерлік құрамдас бөлігін озық дамыта отырып, адами капиталды молайту үшін жағдайлар жасау болып табылады.

3 Университет кадрлық әлеуетті тұрақты дамыту үшін университет бюджетінің кіріс базасын қалыптастырудың ұзақ мерзімді, сенімді және болжамды негізін құруға ұмтылады.

4 ЖОО-ның бірінші кезектегі құндылықтары мен бағдарлары, көшбасшылық қасиеттерді көрсететін ғалымдардың туынды қызметі ретінде, инвестицияларды ғылым мен білімге жүзеге асыруға бағытталған.

5 Басшылық, кадрлық әлеуетті дамытуды, әркім зияткерлік байлықты ғана емес, сонымен бірге физикалық және рухани денсаулықтың белгілі бір деңгейіне ие болғысы келетіндей етіп қолдайды.

6 Университет, өзінің саясатының тиімді болуы үшін, қызметкерлер өздерінің дамуы үшін жауап беруі керек екенін мойындайды.

7 Әрбір оқытушы университеттің даму стратегиясына сәйкес өзінің даму бағдарламасын қабылдауға міндетті.

8 Оқытушы өзінің зияткерлік қабілеттерін ескере отырып, жұмыс көлемін дербес жоспарлайды және оларды уақытында орындайды.

9 Шарттық қатынастар адамның өнімді мінез-құлқын ынталандыруға негізделеді, сондықтан университет, өз жұмысының сапасы мен нәтижелілігіне қызығушылықты арттыра отырып, ПОҚ-ы ынталандыру және еңбекақы төлеу жүйесін қалыптастырады.

10 Университет қызметкерлерді, университет дамуының басым бағыттары бойынша біліктілікті арттырудың тиімді курстарында оқыту, сондай-ақ жас оқытушыларды дипломнан кейінгі білім беру бағдарламалары бойынша оқыту арқылы, дамытуды жүзеге асырады.

11 Университет жас оқытушылардың ағымдағы рөлі мен мансаптық өсуін жоспарлауда тиімділікті арттыру үшін тиісті білім, дағдылар мен құзыреттер алуын көтермелейді.

### 5.6.1 ПОҚ қызметін жоспарлаудың негізгі процестері

Профессор-оқытушылар құрамы жұмыс уақытының жылдық нормасының шегінде келесі қызмет түрлерін орындайды:

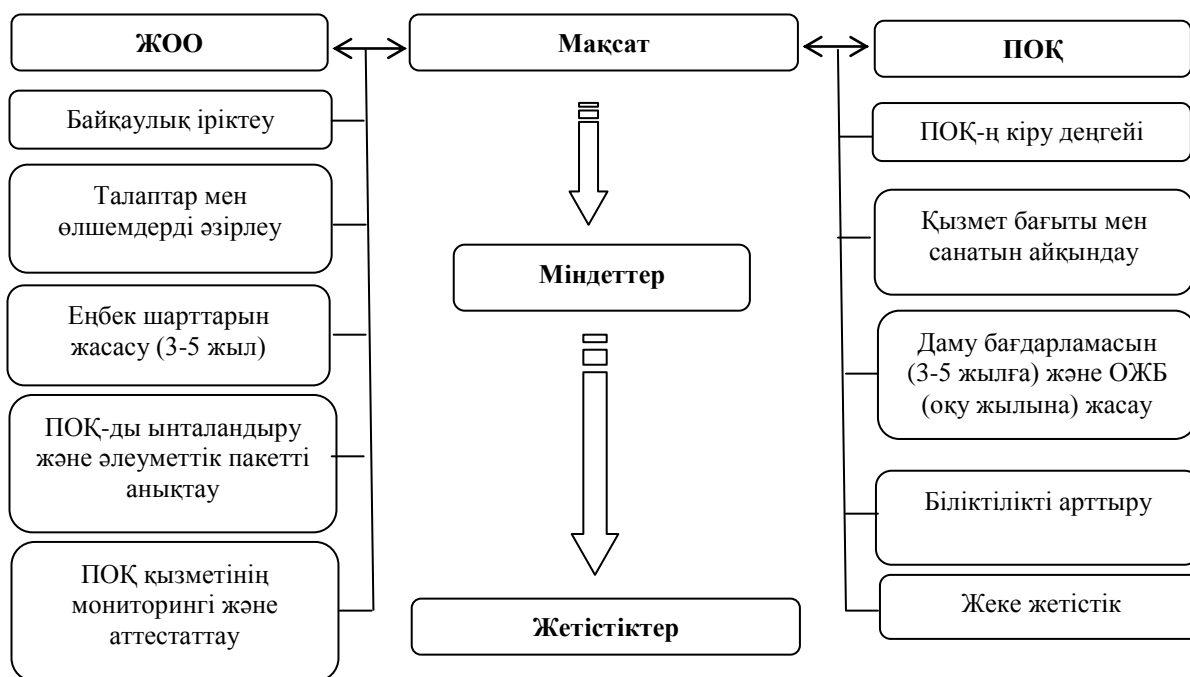
- білім алушылармен аудиториялық және аудиториядан тыс жұмыстардың әртүрлі түрлерін қамтитын оқу (білім беру);
- әдістемелік;
- ғылыми және ғылыми-әдістемелік;
- ұйымдастырушылық-қоғамдық және тәрбиелік.

Барлық қызмет түрлеріне бөлінген уақыт оқытушының жалпы ғылыми-педагогикалық жүктемесін құрайды.

Профессор-оқытушылар құрамы үшін жалпы жүктеме аптасына 36 сағат жұмыс уақытының ұзақтығына қарай белгіленеді.

Әрбір оқытушының жұмысын айқындайтын негізгі құжат ұзақ мерзімді (3-5 жыл) кезеңге жасалатын даму бағдарламасы және қысқа мерзімді (оқу жылына) кезеңге жасалатын жеке жоспар болып табылады.

Жеке даму бағдарламасын жасамас бұрын ПОҚ-ң кіріс біліктілік деңгейі анықталады (12-сурет).



Сурет 12. Адами ресурстарды дамыту

Әр оқытушы ағымдағы кезеңдегі жетістіктерінің деңгейін көрсететін портфолио жасайды. Бұл әркімге өсу нүктесін анықтауға, сайып келгенде қызметтің әртүрлі бағыттарындағы (білім, ғылым, тәрбие жұмысы және т.б.) жеке табысын салыстырмалы түрде бағалауға мүмкіндік береді.

Сондықтан даму бағдарламасында, ПОҚ-ң қандай жүкпен (қайтадан) өз қызметін бастайтыны, нені жоспарлайтыны және аттестаттау кезеңіне (мерзіміне) қандай нәтижелермен (табыстармен) келетіні, белгіленуі тиіс.

Оқу жұмысын жоспарлау академиялық кредиттерде жүзеге асырылады және ПОҚ-ң санатына қарай кредиттік еңбекақы төлеу, жекелеген жағдайларда академиялық сағаттарда сағаттық ақы төлеу, жүзеге асырылады.

Педагог қызметкердің лауазымына байланысты ПОҚ-ға оқу жұмысынан басқа оқудан тыс жұмыстардың басқа да түрлері жүктеледі.

Негізгі еңбек функциялары лауазымдық міндеттермен, еңбек шарттарымен айқындалады.

Оқудан тыс жұмысты жоспарлауды оқытушы жоғары мектептің (орталықтың) жоспарларына сәйкес жүзеге асырады.

Жоғары мектеп басшысының, оқытушының атқаратын лауазымына байланысты жұмыстардың өзара байланыстылығын, жұмыс уақыты нормасының оңтайлы орындалуын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін құзыреттер деңгейін ескере отырып, белгілі бір еңбек функцияларын толық немесе ішінара тапсыруға, құқығы бар.

Тәжірибелі оқытушыларға (ғылыми дәрежесі бар профессорларға, доценттерге) оқу және/немесе білім беру бағдарламасына басшылық жасау, магистранттар мен докторанттарға басшылық жасау, ғылыми үйірмелер ұйымдастыру, ғылыми жобаларға басшылық жасау және қатысу жүктеледі.

Жас оқытушылар (алғашқы 3 жылда) ұйымдастырушылық-қоғамдық қызмет (эдвайзер, деректер базасын, оның ішінде ақпараттық жүйелерді қалыптастыру бойынша жұмыстар, қабылдау комиссиясы және т.б.) жүргізуге міндетті.

Жалпы, ПОҚ кәсіби құзыреттілік аясында жалақының әртүрлі нұсқаларын қарастырып, мүмкіндігінше оларды әртараптандыруы керек.

ЖОО мен ПОҚ білім және ғылым саласындағы мақсаттарға қол жеткізу және міндеттерді орындау үшін біртұтас жұмыс істеуі тиіс.

Университеттегі адам ресурстарын дамыту жүйесі оқытушының өз жұмысының сапасы мен тиімділігіне қызығушылығын арттыруға бағытталған.

ЖОО-ң жетістіктері және әрқайсысының жеке табысы – ПОҚ-ның тұрақты кәсіби қатысуының тиімділігі мен нәтижелілігінің көрінісі.

## **ОҚЫТУШЫНЫҢ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ КОДЕКСІ**

### **Қоғамға қызмет ету**

Сапалы білім мен ғылыми зерттеу арқылы экономиканың дамуына жеке үлес қосу

### **Университет дәстүрін ұстану**

Университет дәстүрі мен имиджін жеке мүддеден биік қою

### **Ұжымдық еңбек**

Ортақ еңбек пен жеке жауапкершілік арқылы жоғары нәтижеге қол жеткізу

### **Өзін-өзі дамыту**

Тұлғалық және кәсіби тұрғыдан өсу үшін үздіксіз еңбектену

### **Моральдік құндылықтар**

Өз үлгісімен айналасындағылардың мәдениеті мен адалдығының дамуына ықпал ету

# **ЖӘНГІР ХАН АТЫНДАҒЫ УНИВЕРСИТЕТІ СТУДЕНТІНІҢ АНТЫ**

## **Білімге табыну**

Мен сүйсіне оқып, жаңа білімді игеремін

## **Қоғамға қызмет ету**

Мен алған білімімді қоғамның дамуына жұмсаймын

## **Университетке қызмет ету**

Мен университетімнің дәстүрін сақтап, ізбасарларыма еселеп жеткіземін

## **Студенттік өмір**

Мен өз қабілеттерімнің барлығын жүзеге асыруда белсенді боламын

## **Оқытушыға құрмет**

Мен оқытушыны құрмет тұтамын, оның еңбегі мен мәртебесін бағалаймын

## **Жауапкершілік**

Мен болашағымыздың негізі – жауапкершілік, тәртіп, ұтқырлықты шыңдаймын

## **Адалдық пен әділдік**

Мен өз шешімдерімнің барлығында адал боламын және академиялық ортада әділдікті дамытуға ұмтыламын



УТВЕРЖДАЮ  
Председатель правления-ректор  
НАО «Западно-Казахстанский  
аграрно-технический  
университет им. Жолдыр хана»  
А.М. Наметов  
« 06 » 05 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

СМК.08. ПД.28

Редакция № 01

Экземпляр № \_\_\_\_\_

Разработано: 30.04.2021 Губашев Н.М.	Согласовано: 04.05.2021 Таубаев У.Б. Ихсанов Е.Б.	Введено: 11.05.2021 Взамен: СМК.08. ПД.28 от 30.04.2020 г. Пересмотр: 13.05.2024
---	---	---

СМК.08. ПД.28 АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА Изменения: 01 Стр. 1 из 21

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель
2. Применение
3. Определения и сокращения
4. Ответственность и полномочия
5. Описание
6. Документация
7. Ссылки

Изменения				
№	Дата введения	Номера страниц	Разработчик	
			ФИО	Подпись

## 1 Цель

Настоящее положение Западно-Казахстанского аграрно-технического университета им. Жангир хана (далее – ЗКАТУ/Университет) отражает концепцию стабильного функционирования системы внутреннего обеспечения качества в условиях реализации образовательных программ, основанных на стандартах и руководствах для обеспечения качества высшего и послевузовского образования в европейском пространстве высшего образования (ESG).

Основная цель – создание целостности системы, направленных на реализацию студентоцентрированного обучения и повышения качества образования. Документ представляет академическую политику, которая включает: Политику внутреннего обеспечения качества образования, Политику оценивания учебных достижений обучающихся, Политику академической честности, Политику академической мобильности, Политику приема и Политику развития человеческого потенциала.

## 2 Область применения

Данный документ является основным элементом академической политики университета и может быть сформулирован в целевых показателях или в виде принципов деятельности вуза в отношении качества.

## 3 Определения и сокращения

### 3.1 Определения

➤ **Внутренняя система обеспечения качества университета** – это совокупность организационной структуры вуза, внутренней документации, показателей процессов и ресурсов, необходимых для постоянного повышения качества образовательных программ и развития культуры непрерывного совершенствования.

➤ **Качество образования** – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия государственным общеобязательным стандартам образования, профессиональным стандартам и потребностям основных стейкхолдеров, а также степень достижения планируемых целей и результатов образовательной программы.

➤ **Культура качества** – это организационный порядок, включающий в себя основные принципы качества, которые разделяют все сотрудники университета. Культура качества университета предусматривает:

- формирование у сотрудников единого определения «качества образования» и единого взгляда на проблему качества образования;

- понимание каждым сотрудником, что значит качество образования непосредственно для него и как добиваться высокого качества на своем рабочем месте;

- определение и понимание структурными подразделениями путей движения к высокому качеству;

- четкое понимание того, что качеством можно управлять, и определение механизма этого процесса.

➤ **Обеспечение качества** – процесс создания определенных условий и выделение необходимых ресурсов, обеспечивающих соответствие содержания образовательных программ, образовательных возможностей и средств установленным целям и требуемому уровню качества.

➤ **Стейкхолдер** – лицо (или группа лиц), заинтересованное в результатах деятельности университета. К внутренним стейкхолдерам университет относит обучающихся по всем уровням образовательных программ, профессорско-преподавательский состав и сотрудников. К внешним стейкхолдерам университет относит выпускников, работодателей, законодательные и уполномоченные органы, партнеров.



➤ **Дополнительная образовательная программа (Minor) (минор)** – совокупность дисциплин и (или) модулей и других видов учебной работы, определенная обучающимся для изучения с целью формирования дополнительных компетенций.

➤ **Дуальное (практико-ориентированное) обучение** – форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающимся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося.

➤ **Европейская система трансферта (перевода) и накопления кредитов (ECTS)** способ присвоения кредитов компонентам ОП (дисциплинам, курсам, модулям), с помощью которых осуществляется сравнение и перезачет освоенных обучающимися учебных дисциплин (с кредитами и оценками) при смене образовательной траектории, учебного заведения и страны обучения.

➤ **Образовательная траектория** – персональный путь реализации личностного потенциала, обучающегося для освоения ОП, обеспечивающий достижение совокупности результатов обучения, соответствующих определенному виду, области, объекту профессиональной деятельности.

➤ **Отраслевая рамка квалификации** – структурированное описание уровней квалификации, признаваемых в отрасли.

➤ **Транскрипт** – документ, содержащий перечень освоенных дисциплин и (или) модулей, и других видов учебной работы за соответствующий период обучения с указанием кредитов и оценок.

➤ **Профессиональная ориентация** – предоставление информации и консультационной помощи обучаемому в реализации его прав в области образовательных и профессиональных возможностей, свободном и осознанном выборе профессии и места учебы в соответствии с профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями.

## 3.2 Сокращения

АК	– Академический комитет
АРМ	– Активные раздаточные материалы
ВШ	– Высшая школа
ЕНТ	– Единое национальное тестирование
ИУП	– Индивидуальный учебный план
К по ОКО	– Комитет по обеспечению качества образования
МОН РК	– Министерство образования и науки Республики Казахстан
МТБ	– Материально-техническая база
ОП	– Образовательная программа
ОДОПК	– Отдел дополнительного образования и повышения квалификации
ОМНС	– Отдел Международного сотрудничества
ОР	– Офис-регистратор
ППС	– Профессорско-преподавательский состав
РФ	– Российская Федерация
РК	– Республика Казахстан
СОКО	– Система обеспечения качества образования
СРОП	– Самостоятельная работа обучающегося с преподавателем
СМИ	– Средства массовой информации
УКО	– Управление качеством образования
УМКД	– Учебно-методический комплекс дисциплины
УМиМО	– Управление менеджмента и мониторинга образования
УАВ	– Управление по академическим вопросам
УСРиА	– Управление стратегического развития и анализа
ЦКиБП	– Центр карьеры и бизнес партнерства

#### **4 Ответственность и полномочия**

Обеспечение и повышение качества является общей ответственностью между руководством, институтами, высшими школами и структурными подразделениями.

Руководители всех структурных подразделений несут ответственность за обеспечение соответствия деятельности подразделений определенным целям, задачам и функциям. Детальная ответственность распределена согласно Положениям о структурных подразделениях, Положениям о деятельности, Положениям о коллегиальных органах и должностных инструкциях.

### **5 ОПИСАНИЕ**

#### **5.1 ПОЛИТИКА ВНУТРЕННЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА**

1 Приоритетом системы внутреннего обеспечения качества (СОКО) является переход от контроля процессов взаимодействия подразделений внутри университета к оценке и контролю результатов обучения.

2 Университет при проектировании и реализации образовательных программ использует модульно-компетентностный подход, составляя ясные и четкие определения предполагаемых результатов обучения. Университет обеспечивает участие обучающихся, работодателей и других стейкхолдеров в оценке и пересмотре программ.

3 Университет внедряет процессы студентоориентированного обучения в образовательные программы: обеспечивает разработку гибких траекторий обучения; создает условия для повышения мотивации и вовлеченности обучающихся в учебный процесс; обеспечивает последовательность и объективность оценки результатов обучения.

4 Образовательная деятельность строится на принципах: *образование, построенное на знаниях* (компетентностный подход; практико-ориентированное обучение; обучение через исследования); *образование, ориентированное на личность* (индивидуальная саморегуляция обучающихся в профессиональной и других сферах; уровневый подход к обучению; удовлетворение потребностей личности); *образование, нацеленное на устойчивое развитие* (образование в течение всей жизни; развитие масштабности и креативность мышления).

Базисом образования выступает триединство культур: двух традиционных – гуманитарной и естественнонаучной, и новой – бизнес-культуры, которая придает образованию устойчивость, необходимую в условиях глобальной конкуренции и резкой динамики, что позволит готовить специалистов с предпринимательским мышлением

5 Университет создает условия для развития академической свободы как обучающегося так и преподавателей.

6 Преподаватель является ключевой фигурой в обеспечении качественного обучения и приобретении обучающимися знаний, умений, навыков и компетенций.

7 Университет обеспечивает необходимые условия для эффективной работы преподавателя: стимулирование творчества и отход от жесткой регламентации деятельности; избавление от выполнения несвойственных функций; побуждение к поиску нестандартных решений; поощрение научной деятельности.

8 Университет применяет прозрачные процедуры оценки компетентности и квалификации преподавателей для того, чтобы обеспечить достижение студентами и выпускниками предполагаемых результатов обучения.

9 Университет обеспечивает наличие достаточных, доступных и соответствующих цели учебных ресурсов и служб поддержки обучающихся. При распределении, планировании и обеспечении учебных ресурсов университет учитывает потребности различных групп обучающихся.

10 Университет определяет и последовательно применяет процедуры мониторинга, периодической оценки и пересмотра образовательных программ для того, чтобы гарантировать, что они достигают своей цели и отвечают потребностям обучающихся и общества.

11 Университет публикует информацию о своей деятельности, в том числе о реализации образовательных программ и обеспечения качества.

### 5.1.1 Управление качеством образования

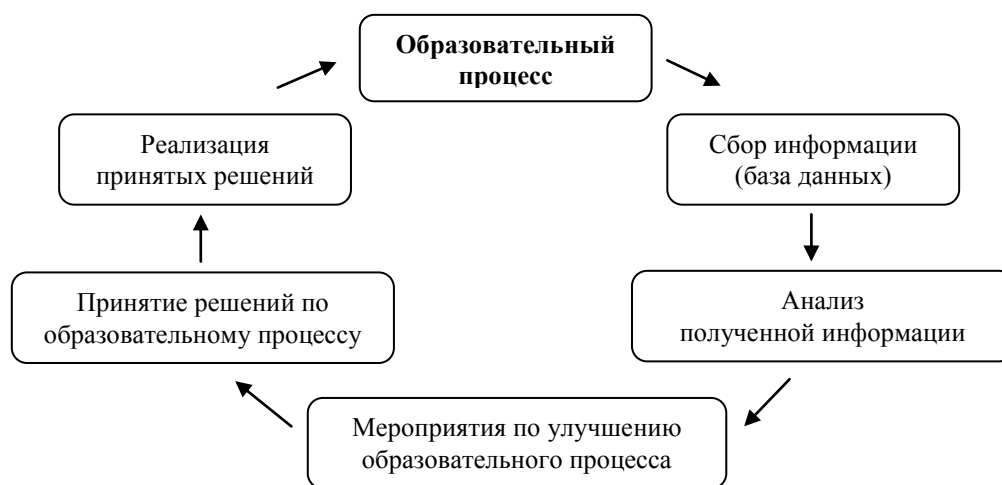
Система внутреннего обеспечения качества образования в университете представляет собой систему мер, правил и процедур по планированию и управлению образовательной деятельностью и эффективной организации учебного процесса, направленных на реализацию студентоцентрированного обучения и повышения качества образования. Все это обеспечивает удовлетворенность потребителей, положительную оценку внешнего контроля и повышение рейтинга образовательных программ и вуза.

Постоянное улучшение технологии образовательного процесса и, как следствие, повышение качества образования – реализуемо при соблюдении обязательных условий: организация и управление, материально-техническая база, квалификация ППС (Рис.1).



**Рис. 1 Процессный и системный подход в управлении качеством образования**

Процесс управления приобретает системный характер через управленческий цикл, ключевыми структурными единицами которого функции и этапы управления (Рис.2).



**Рис. 2 Цикл управления качеством образования**

### 5.1.2 Основные процессы системы внутреннего обеспечения качества

Университет обеспечивает гибкий механизм разработки образовательных программ. Ее алгоритм обеспечивает разработку модульных ОП, нацеленных на выработку у обучающихся необходимых компетенций (Рис.3).

При разработке ОП академические комитеты ориентируются на стратегическое направление университета – Лидерство в обучении и формировании личности.

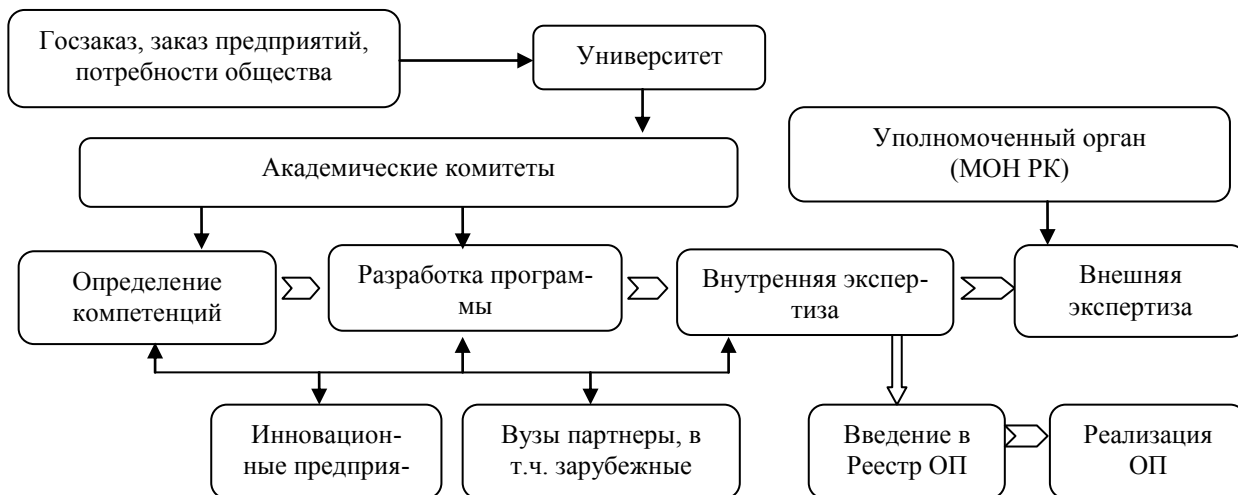


Рис. 3 Инновационный алгоритм разработки образовательных программ

На всех этапах разработки образовательных программ обязательно предусматриваются ожидаемые результаты обучения. Ожидаемые результаты могут быть составлены для одного модуля, части обучения, программы обучения в целом или уровня квалификации.

Образовательные программы разрабатываются академическими комитетами, в состав которых входят ведущие преподаватели, представители работодателей, обучающиеся.

Университет дополнительно привлекает экспертов из числа представителей работодателей (инновационных предприятий) и зарубежных экспертов, в случае реализации программ двудипломного образования и совместных образовательных программ.

Все образовательные программы должны включаться в реестр, которая также обеспечивает внешнюю экспертизу ОП.

После прохождения всех этапов согласования и утверждения образовательная программа внедряется в учебный процесс университета (Рис.4).

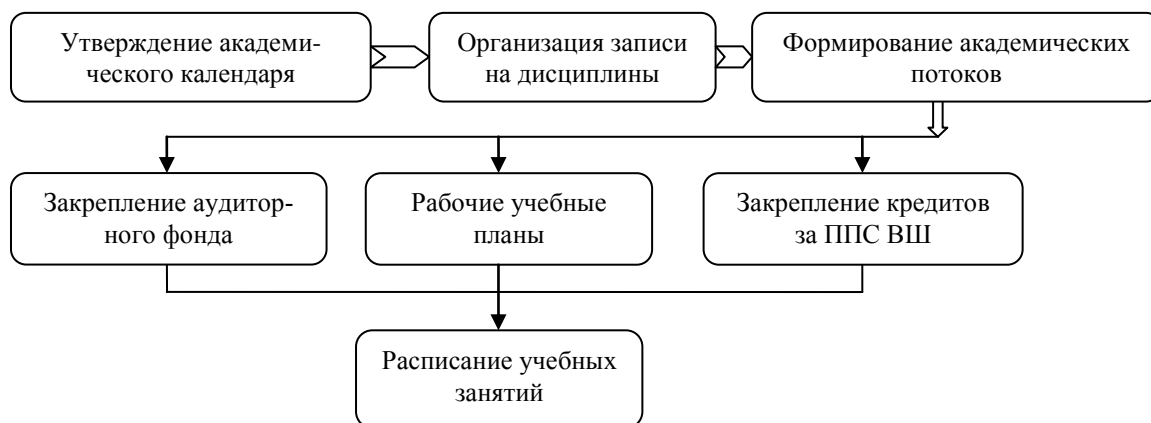


Рис. 4 Организация учебного процесса

Организация учебного процесса в рамках одного учебного года осуществляется на основе академического календаря, который утверждается решением ученого совета университета.

Высшие школы в академических календарях обязательно учитывают сроки практик (стажировок) с учетом сезонных особенностей, по необходимости вносят предложения по их корректировке.

Запись обучающихся на учебные дисциплины (Enrollment) организуется офисом Регистратора. При этом для проведения организационно-методических и консультационных работ со студентами привлекаются службы поддержки обучающихся и эдвайзеры.

Академические потоки и группы формируются по принципу достаточного количества обучающихся, записавшихся на данную дисциплину и к данному преподавателю, и достижения достаточного уровня их рентабельности.

По результатам организации записи на учебные дисциплины институты разрабатывают рабочие учебные планы для дальнейшего распределения дисциплин по ВШ и составления расписания учебных занятий.

Управлением по академическим вопросам ежегодно проводится анализ аудиторного фонда с характеристиками их вместимости и направленности. При составлении расписания учебных занятий по возможности учитываются пожелания самих преподавателей, которые предоставляются высшими школами через закрепление преподавателей по аудиториям.

**Преподаватель** является центральной фигурой и неотъемлемой частью в учебном процессе. Преподаватель также является воспитателем, заботится о нравственном, духовном и физическом развитии обучающихся.

Преподаватель должен глубоко на современном научном уровне знать свой предмет, обладать практическими навыками, а также иметь определенные знания из смежных наук. Прочные знания методики преподавания, психологии и педагогики являются основой педагогического мастерства преподавателя. Добропорядочность и личностные качества преподавателя – главный фактор формирования у студентов определенного отношения к учебной дисциплине, к учебе, познавательной деятельности вообще.

Деятельность ППС в процессе преподавания состоит из планирования учебной работы, организации деятельности, стимулирования активности обучающихся, текущего контроля за учебным процессом, его регулирования, корректировки, анализа результатов своей деятельности (Рис.5).

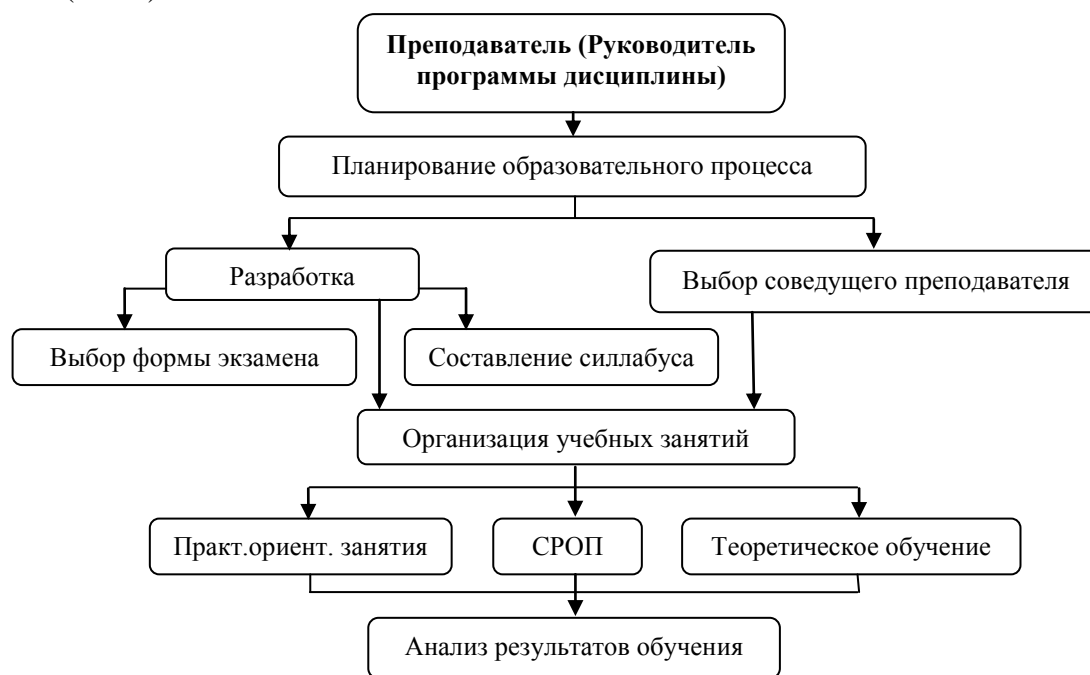


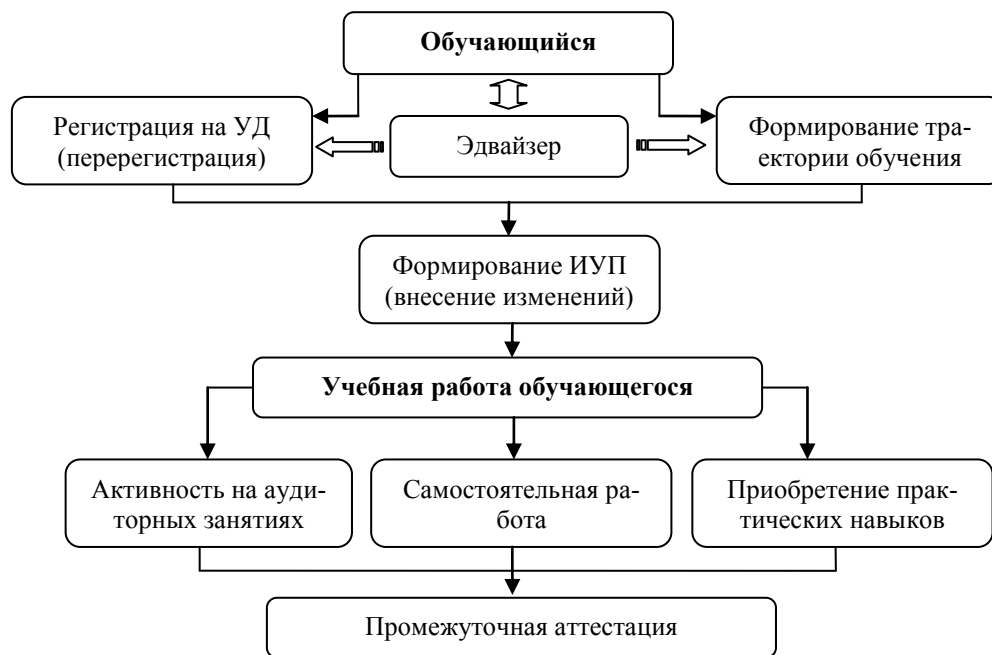
Рис. 5 Организация учебного процесса ППС

В рамках академической самостоятельности вуза преподаватель имеет право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся. Преподаватель вправе самостоятельно выбирать формы итогового контроля (экзамена) по преподаваемой учебной дисциплине.

Закрепление дисциплины руководителями ВШ осуществляется за одним преподавателем – руководителем программы дисциплины. При необходимости (превышении учебной нагрузки) руководитель программы определяет и рекомендует соведущего преподавателя конкретной дисциплины. Ответственность за разработку учебно-методического комплекса дисциплины и результаты обучения несет руководитель программы и дисциплины.

Для обеспечения студентоориентированного обучения по отдельным дисциплинам (языковым, естественно-научным, физкультуре) применяется уровневый подход к обучению, по знанию либо по интересам обучающегося. Преподаватель обязан обеспечивать интерес к обучению, мотив ответственности и высокую мотивацию достижения успеха обучающимися. Формирование ответственности у обучающегося является прямым показателем успеха учебной деятельности преподавателя за результаты обучения.

**Обучающиеся** имеют право выбора в рамках ОП образовательной траектории, элективных дисциплин и преподавателей. В процессе записи на учебные дисциплины обучающиеся формируют свой ИУП. Консультационно-методическую помощь обучающимся в выборе образовательной траектории, элективных дисциплин оказывают эдвайзеры (Рис.6)



**Рис. 6 Организация учебного процесса обучающихся**

Обучающиеся должны соблюдать учебные требования по всем дисциплинам ИУП, получать знания в соответствии с требованиями результатов обучения и приобретать практические навыки по избранной ОП.

Обучающиеся на первых же занятиях знакомятся с требованиями по дисциплине и с критериями оценивания знаний. Студент должен понять, что итоговая оценка, а главное качество полученных знаний будут зависеть от результатов текущего контроля, регулярной работы в течение семестра, а не от итогового экзамена. Составной частью текущего контроля является контроль посещаемости обучающихся в электронном журнале.

Активизация ответственности студентов при выполнении самостоятельной работы зависит непосредственно от контроля преподавателя и оценивания данной работы, а также мотивации учебной деятельности, вызывающей интерес студентов и побуждение к самостоятельной работе.

В процессе обучения студенты обязаны выполнять индивидуальный учебный план, добросовестно осваивать программы дисциплин, в том числе посещать учебные занятия, выполнять задания, данные преподавателями.

При получении высшего и послевузовского образования студент должен демонстрировать 5 результатов обучения: знание и понимание в изучаемой области; применение на профессиональном уровне, формулирование аргументов и решение проблем; осуществление сбора и интерпретация информации; сообщение информации, идеи, решения; навыки для самостоятельного продолжения обучения.

### 5.1.3 Мониторинг качества образования

Для оценки обеспечения качества обучения и эффективности организации учебного процесса проводится комплексный мониторинг как отдельно по образовательным программам, так и в целом по университету (Рис.7).

Для комплексности обеспечения качества образования институты несут ответственность, начиная с набора студентов на обучение и заканчивая выпуском специалистов, а также за соответствие программ требованиям работодателей и рынка труда, за трудоустройство выпускников и их профессиональную карьеру.

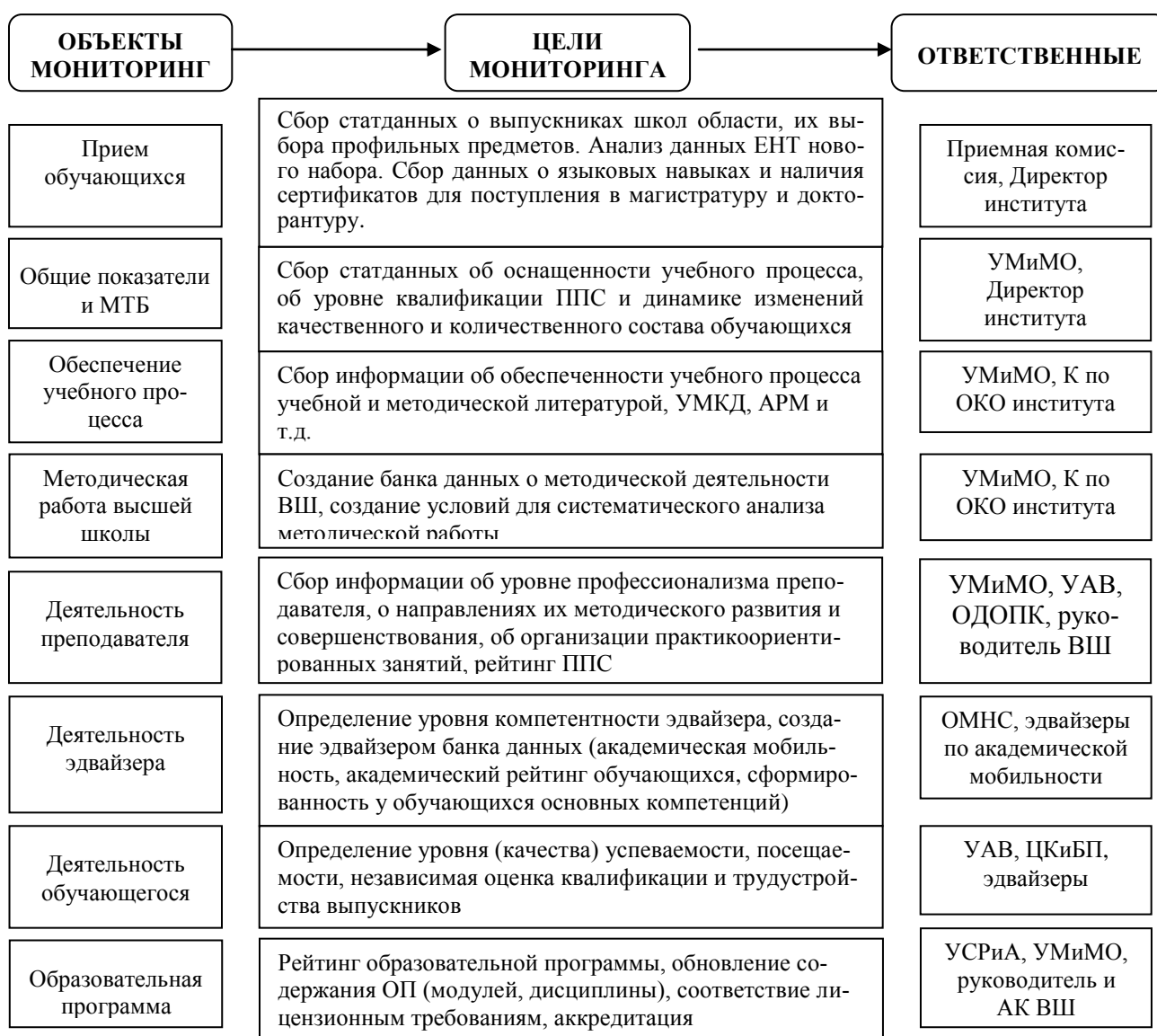


Рис. 7 Организация мониторинга в образовании

На базе институтов формируется Комитет по обеспечению качества, принимающий решения по содержанию и условиям реализации образовательных программы, по политике оценивания и другим академическим вопросам института (высшей школы), организующий анкетирование обучающихся на предмет соответствия качества образовательных программ и (или) дисциплин/модулей, на предмет наличия фактов нарушения академической честности. В состав Комитета по обеспечению качества входят преподаватели, студенты, магистранты и докторанты и другие академические работники вуза. На заседании Комитета по обеспечению качества принимают участие представители административно-управленческого персонала вуза.

## 5.2 ПОЛИТИКА ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1 Политика оценивания учебных достижений обучающихся основывается на принципах академической ответственности, четности, единства требований, объективности и справедливости, открытости и прозрачности.

2 Университет требует от преподавателя:

- определения четкой политики дисциплины, ожидаемых требований от студента;
- определение политики четких параметров оценивания учебных достижений обучающихся.

3 Система оценивания учебных достижений обучающихся призвана обеспечить равное оценивание учебных достижений в рамках каждой учебной дисциплины (модуля).

4 Преподаватель объективно оценивает знания и предъявляет повышенные требования к обучающимся.

5 Университет устанавливает переводной средний балл успеваемости (GPA) за учебный год, независимо от количества кредитов выбранных обучающимся за данный период, а также вправе устанавливать совокупный средний балл успеваемости для получения академической степени.

6 Администрация университета поддерживает систему оценивания таким образом, чтобы учебные достижения обучающихся отображали реальные знания и результаты обучения, а не количество оценок «хорошо» и «отлично».

### 5.2.1 Основные процессы оценки и анализа результатов обучения

Автоматизация контроля знаний и мобильная среда в университете позволяет видеть деятельность обучающихся и результаты в любой момент времени.

Оценивание учебных достижений осуществляется в соответствии с политикой оценки и заранее определенными критериями оценивания. В тоже время при оценивании преподаватель не должен заикливаться на формальных критериях, а всесторонне рассматривать знания обучающегося, его способности, принимая во внимания навыки, полученные в результате обучения. Результаты обучения можно характеризовать как ожидаемые знания обучающегося, его способность их применять по завершении процесса обучения (Рис.8).

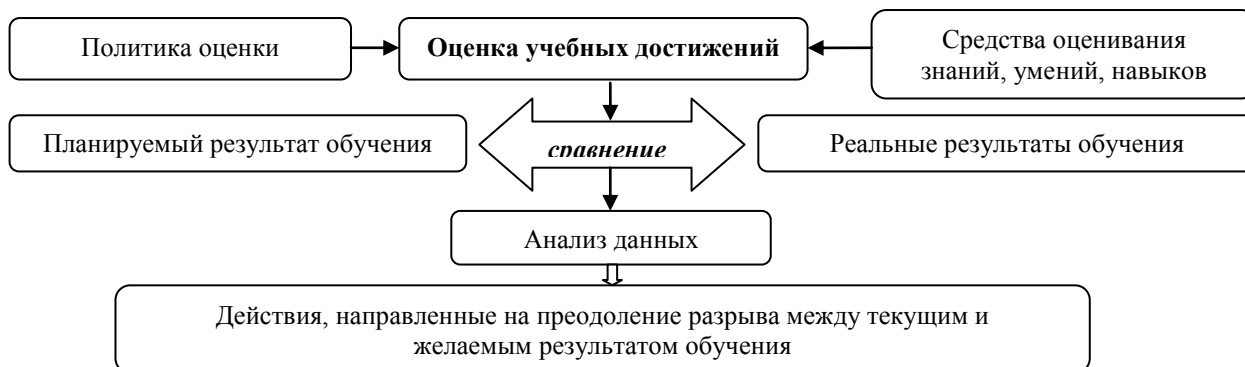


Рис. 8 Формирование оценивания знаний обучающихся



ППС самостоятельно анализируют успеваемость обучающихся по преподаваемым дисциплинам и своевременно принимают решения, направленные на преодоление разрыва между текущим и желаемым результатом обучения.

Руководителями ВШ совместно с эдвайзерами по результатам промежуточных контролей проводится анализ, выявляются причины слабой успеваемости и посещаемости отдельных обучающихся, при необходимости принимаются меры дисциплинарного воздействия.

Институты в течение семестра контролируют текущую успеваемость обучающихся, результаты оценки допуска и итогового контролей.

По результатам промежуточной аттестации составляется академический рейтинг обучающихся, а также по результатам учебного года (с учетом результатов летнего семестра) рассчитывается средний балл успеваемости (GPA) обучающихся для дальнейшего их перевода на следующий год обучения.

Основанием для перевода магистранта и докторанта является прохождение академической аттестации на предмет выполнения индивидуального плана работы.

По результатам учебных достижений обучающихся проводится оценка учебной деятельности ППС для дальнейшего принятия управленческих решений на разных уровнях.

### **5.3 ПОЛИТИКА АКАДЕМИЧЕСКОЙ ЧЕСТНОСТИ**

1 Университет формирует антикоррупционную культуру.

2 Университет требует соблюдения академической честности от обучающихся, преподавателей, сотрудников и администрации.

3 Обучающийся придерживается академической честности в своей деятельности на занятиях, экзаменах, при выполнении письменных работ, в проведении научных исследований и других учебных мероприятиях.

4 Профессорско-преподавательский состав и сотрудники содействуют внедрению принципов академической честности в практику своей работы: добросовестность; защита всех видов интеллектуальной собственности; открытость; уважение прав и свобод обучающихся; равенство.

5 Университет предупреждает ситуации, в которых могут быть нарушены нормы академической честности, а также определяет санкции за возможные нарушения.

6 Администрация университета обеспечивает условия, направленные на поддержание и развитие академической честности, способствует созданию академической среды, оказывающей образовательную, социальную и психологическую поддержку обучающихся.

#### **5.3.1 Процесс внедрения Политики академической честности**

Университет посредством предупреждения и постоянной практики, действия обучающихся, которые могут привести к академической нечестности, должны быть выявлены на раннем этапе работы и устранены до нарушения правил политики академической честности.

Руководство университета поощряет и стимулирует участников учебного процесса за продвижение и защиту высоких стандартов академической честности (Рис.9).

Первое занятие начинается с привития принципов академической честности. В последующем о правилах академической честности должны систематически напоминать преподаватели, ведущие разные виды занятий, принимающие экзамены, руководящие курсовыми работами (проектами), дипломными, магистерскими и докторскими диссертациями, профессиональной практикой.

Обучающийся должен придерживаться академической честности в своей деятельности на занятиях, экзаменах, при выполнении письменных работ, в проведении научных исследований и других учебных мероприятиях.



**Рис. 9** Процесс и порядок осуществления Политики академической честности

Правила академической честности обеспечивают ответственность обучающихся и принятие действующих мер за нарушение их принципов. Виды ответственности, применяемые к работнику, и порядок их применения регламентированы внутренними нормативными документами университета.

#### 5.4 ПОЛИТИКА АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

1 Университет поддерживает академическую мобильность позволяющую интегрироваться в международное научно-образовательное пространство, развивать партнерство с зарубежными и отечественными вузами.

2 Университет поддерживает академическую мобильность студентов, магистрантов, докторантов и ППС и реализует его через программы: обмена, дудипломного образования и совместных ОП, летних и зимних школ, внутренней и внешней академической мобильности, стажировки и др.

3 Университет использует академическую мобильность студентов для повышения профессионального уровня их подготовки, которая позволит:

- совершенствовать практические навыки и компетенции;
- участвовать в международных образовательных программах и проектах;
- совершенствовать знания английского языка и ознакомиться с культурой страны пребывания и традициями вуза;
- повысить культурный, общеобразовательный уровень;
- развивать научно-исследовательские навыки.

4 Приоритетом академической мобильности студентов является освоение образовательных программ по цифровым технологиям, получение новых знаний в университетах, где возможно ознакомление с инновационными технологиями и с высоким качеством обучения.

5 Университет создает условия и возможности для академической мобильности (обмена) студентов путем: полного и частичного возмещения затрат, создания базы программ обмена, предоставления жилья и условий для обучения студентам других вузов, поиска и предоставления образовательных грантов, бесплатного обучения образовавшимся по различиям дисциплин в период академической мобильности, сохранения стипендии, обучения английскому языку.

6 Приоритетом академической мобильности магистрантов и докторантов является освоение новейших теоретических и методологических достижений зарубежной и отечественной науки с современными научными исследованиями. Это позволит им:

- осуществить личностный рост научно-образовательной деятельности;
- совершенствовать научно-практические навыки и получить опыт профессиональной деятельности по направлению науки;
- совершенствовать английский язык и ознакомиться с культурой страны пребывания.

7 Приоритетом академической мобильности ППС является расширение горизонтов собственной научной и образовательной деятельности, использование зарубежного опыта для получения знаний и навыков.

8 В академической мобильности ППС университет поощряет: освоение новых образовательных программ, цифровых технологии в науке и образовании; трансферт и внедрении инновационных модульных дисциплин, научных методов исследований через программы повышения квалификации, стажировки, программ обмена.

9 В целом академическая мобильность для университета направлена на реализацию таких задач как повышение качества образования, внедрение новых методов и технологий в учебный процесс, повышение конкурентоспособности на рынке труда, повышение престижа образования и имиджа университета, использование ресурсов лучших вузов.

#### 5.4.1 Процесс организации академической мобильности

Порядок организации академической мобильности обучающихся, отбор студентов осуществляется на основе планирования, реализации и мониторинга (Рис. 10).



Рис. 10 Порядок организации академической мобильности

Координацию работы по академической мобильности обучающихся осуществляет *отдел Международного сотрудничества*, в обязанности которого входит:

- формирование комплекса вопросов планирования академической мобильности;
- мониторинг и контроль реализации академической мобильности;
- поиск зарубежных вузов для осуществления академической мобильности и заключение с ними меморандумов, соглашений;
- поиск зарубежных грантов, программ для реализации академической мобильности;
- консультативная помощь при подборе зарубежных программ эдвайзерам/студентам;
- содействие в получении визы выезжающим студентам;
- регистрация зарубежных студентов по входящей мобильности;
- определение финансовых ресурсов для академической мобильности студентов;
- подготовка документации для академической мобильности студентов;
- координация деятельностью летней и зимней школ, реализуемые в институтах и высших школах.

*Эдвайзеры по академической мобильности* высших школ несут ответственность за реализацию академической мобильности обучающихся, в обязанности которого входит:

- определение образовательных программ либо модулей необходимых для получения знаний в рамках академической мобильности;
- отбор студентов, желающих обучаться по академической мобильности, их агитационное сопровождение, в том числе о необходимости языковой подготовки, индивидуальный подбор образовательных программ;
- оказание консультативной помощи студентам, в том числе во время обучения за рубежом, содействие в оформлении необходимых документов, в том числе заключение трехстороннего договора;
- привлечение студентов по входящей мобильности, сопровождение и оказание им консультативной помощи;
- организация работ летней и зимней школ.

*Специалист управления кадрового обеспечения (паспортист)* занимается вопросами постановки и снятия с учета иностранных граждан, а также их визовым оформлением в миграционной службе.

Необходимую консультативную помощь, а также непосредственное участие в отдельных процедурах реализации академической мобильности в рамках своих компетенций осуществляют УМиМО, офис-регистратора, ОДОПК и управление науки.

В обязанности *УМиМО* входит:

- разработка и реализация с вузами-партнерами совместных образовательных программ, заключение с ними договоров, соглашений;
- согласование и унификация учебных планов с вузами-партнерами для осуществления академической мобильности.

В обязанности *офис-регистратора* входит:

- регистрация учебных достижений и перерасчет кредитов;
- подготовка транскрипта и другой необходимой документации из учетной базы ОР;

*Отдел дополнительного образования и повышения квалификации* осуществляет:

- повышение квалификации, стажировку ППС и сотрудников университета за счет средств университета, зарубежных программ и средств научных проектов;
- приглашение зарубежных ученых;
- организацию работ по использованию в учебном процессе дистанционных курсов и МООК на основе межвузовских соглашений.

*Управление науки* осуществляет:

- стажировку магистрантов и докторантов в рамках научных проектов;
- академическую мобильность в научно-образовательных учреждениях в рамках освоения ИУП обучающихся.

## **5.5 ПОЛИТИКА ПРИЕМА**

1 Приоритетом политики приема является привлечение талантливой молодежи, в рамках которой предусматривается поиск и отбор одаренных детей, их обучение и поддержка.

2 Университет заинтересован в зачислении абитуриентов с высоким базовым уровнем знаний, которые в будущем смогут добиться высоких результатов в профессиональной сфере, устанавливая пороговый уровень баллов для зачисления абитуриентов (на платное обучение).

3 Университет способствует обеспечению доступности высшего образования для молодежи с низким социально-экономическим статусом, а также обеспечения равных условий и безбарьерного доступа для студентов с особыми образовательными потребностями.

4 Университет стремится быть открытым и доступным, поддерживая на системной основе связь с общественностью, предоставляя всю необходимую информацию о деятельности университета.

5 При приеме студентов университет придерживается обязательного достижения уровня рентабельности по группам образовательных программ.

6 Политика приема на образовательные программы послевузовского образования основывается на профессиональном самоопределении студентов и магистрантов для достижения ими следующего уровня квалификации (для бакалавров магистратуры, для магистрантов докторантуры).

7 Университет стремится к выработке не стандартных подходов к профориентационной деятельности, привлечению работодателей в процесс подготовки специалистов и интернационализации профессионального образования.

### **5.5.1 Основные процессы приема и профориентационной работы**

Процедуре приема предшествует профессиональная ориентация молодежи и организационная работа в университете.

Прием лиц, поступающих в университет, осуществляется на основе государственного образовательного заказа, оплаты за счет собственных средств граждан и иных источников (Рис.11).

К мерам привлечения и поддержки талантливой молодежи относятся: проведение предметных олимпиад, по результатам которых присуждаются образовательные гранты, предоставление льгот на оплату обучения, направление на учебу и стажировки в зарубежные вузы, соревнования, конкурсы, конференции и т.д.

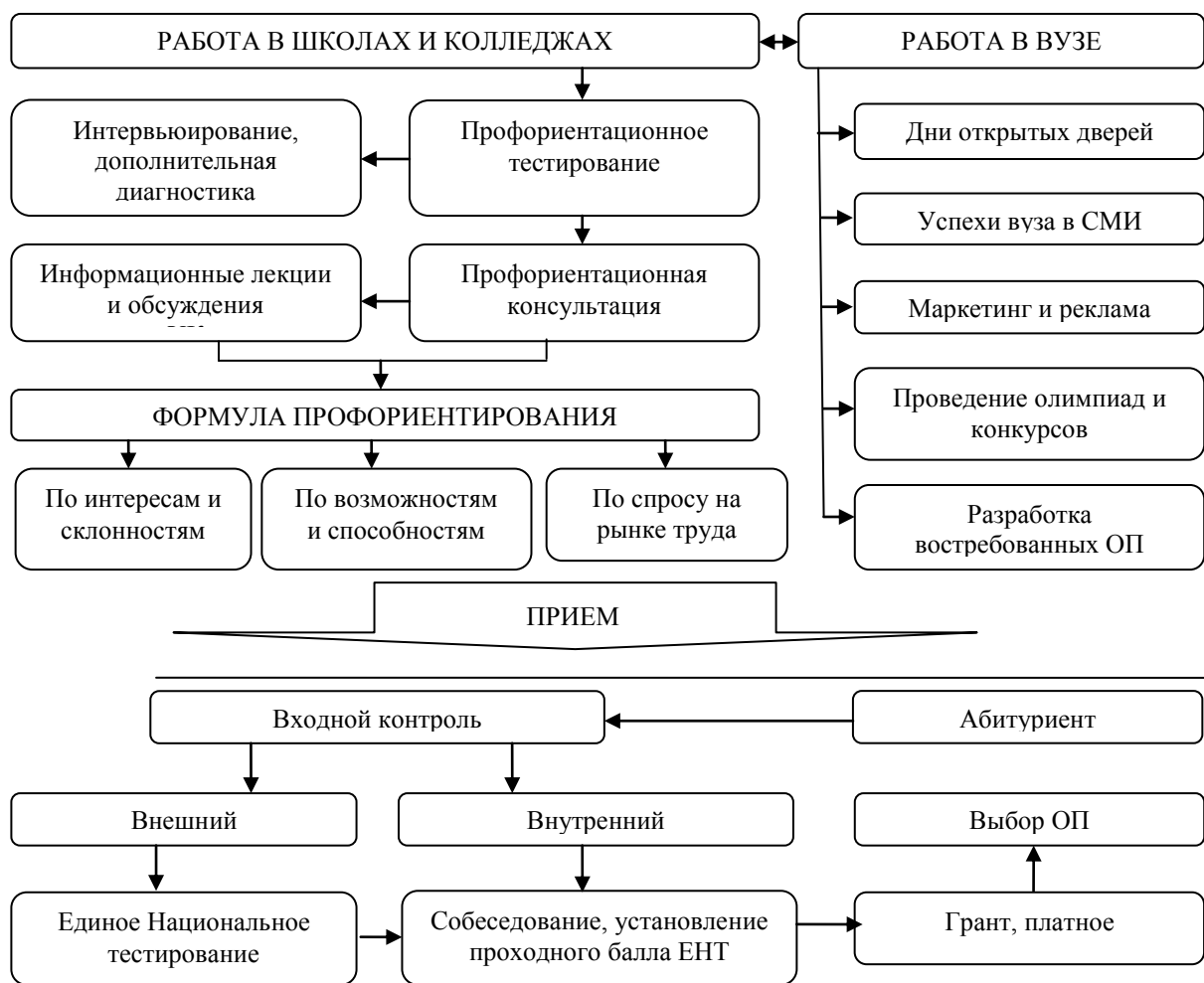
При успешной сдаче тестов в январе, марте абитуриенты, претендующие на «Алтын белгі», могут претендовать и поступить на гранты вуза.

При приеме на обучение на платной основе абитуриентам с высокими баллами ЕНТ предоставляется скидка.

Университетом поддерживаются программы «Серпін», гранты МИО для удовлетворения потребностей региона в кадрах, разъясняя существующие возможностями академической карьеры.

Для проведения профориентационной работы в течении года и организации приемной комиссии в университете создан Центр формирования студенческого контингента.

При приеме все абитуриенты оповещаются о наличии по отдельным категориям обучающихся социальных пакетов, о необходимости посещения организационной недели и обеспечиваются справочниками путеводителями.



**Рис. 11** Процессы приема и профориентационной работы

## 5.6 ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

1 Университет признает, что его сотрудники являются основой его успеха, поэтому развитие человеческого потенциала является стратегической целью, от которого в целом зависит уровень развития университета.

2 Приоритетом политики является создание условий для воспроизводства человеческого капитала, с опережающим развитием его интеллектуальной составляющей.

3 Университет стремится к созданию долговременной, надежной и предсказуемой основы формирования доходной базы бюджета университета для устойчивого развития кадрового потенциала.

4 Первоочередные ценности и ориентиры вуза направлены на осуществление инвестиций в науку и образование, как производные деятельности ученых проявляющих лидерские качества.

5 Руководство поддерживает развитие кадрового потенциала таким образом, чтобы каждый хотел освоить не только интеллектуальные богатства, но имел при этом определенный уровень физического и духовного здоровья.

6 Университет признает, что для того чтобы его политика была эффективной, сотрудники должны нести ответственность за свое собственное развитие.

7 Каждый преподаватель обязан принять свою программу развития в соответствии со стратегией развития университета.

8 Преподаватель самостоятельно планирует объем работы с учетом интеллектуальных способностей, и исполняет их в срок.

9 Договорные отношения строятся на стимулировании продуктивного поведения человека, поэтому университет формирует систему мотивации и оплаты труда ППС, повышая заинтересованность в качестве и результативности своей работы.

10 Университет осуществляет развитие персонала, через обучение его на эффективных курсах повышения квалификации по приоритетным направлениям развития университета, а также обучение молодых преподавателей, по программам постдипломного образования.

11 Университет поощряет приобретение молодыми преподавателями соответствующих знаний, навыков и компетенций для повышения эффективности в их текущей роли и планировании карьерного роста.

### 5.6.1 Основные процессы планирования деятельности ППС

Профессорско-преподавательский состав в пределах годовой нормы рабочего времени выполняет следующие виды деятельности:

- учебная (образовательная), включающая в себя различные виды аудиторной и внеаудиторной работы с обучающимися;
- методическая;
- научная и научно-методическая;
- организационно-общественная и воспитательная.

Время, отведенное на все виды деятельности, составляет общую научно-педагогическую нагрузку преподавателя. Для профессорско-преподавательского состава общая нагрузка устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Основным документом, определяющим работу каждого преподавателя, является программа развития, составляемая на долгосрочный (3-5 лет) период, и индивидуальный план, составляемый на краткосрочный (учебный год) период.

Прежде чем составляется программа индивидуального развития, определяется входной квалификационный уровень ППС (Рис. 12).

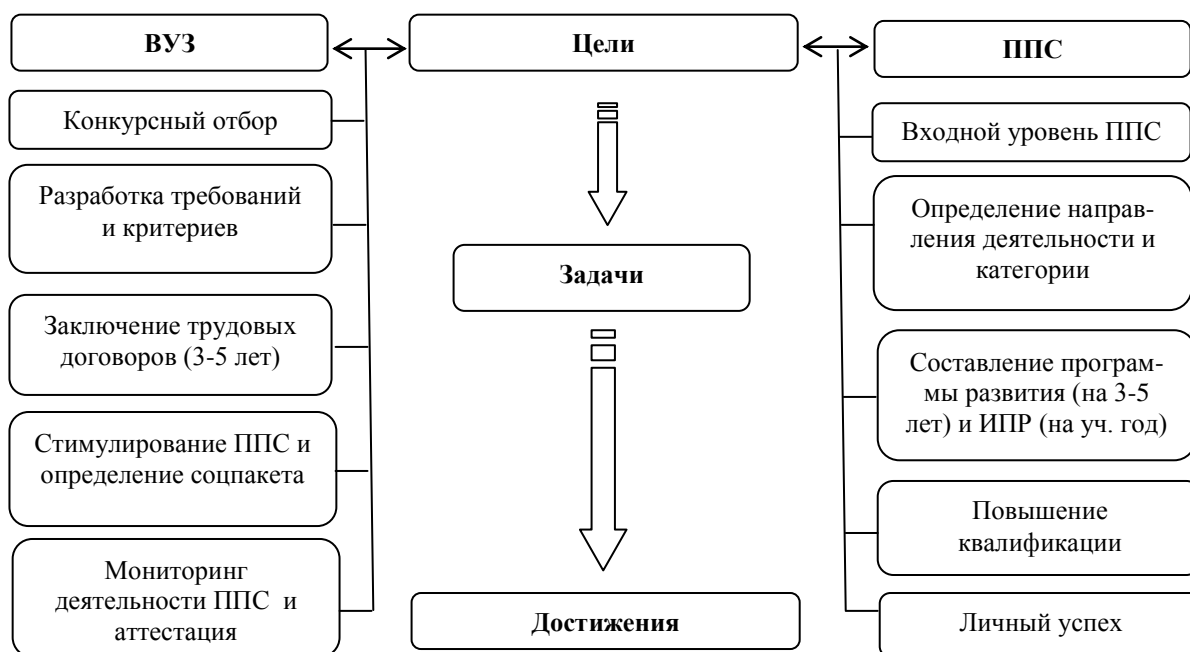


Рис. 12 Развитие человеческих ресурсов

Каждым преподавателем составляется портфолио, в котором отражаются уровень его достижений на текущий период. Это даст возможность каждому определить отрывную точку роста, а в конечном итоге сравнительно оценить личностный успех в различных направлениях деятельности (образование, наука, воспитательная работа и т.п.).

Поэтому в программе развития должны быть обозначены, с каким багажом ППС (вновь) начинает свою деятельность, что планирует и с какими результатами (успехами) придет к аттестационному периоду (сроку).

Планирование учебной работы осуществляется в академических кредитах и в зависимости от категории ППС осуществляется покредитная оплата труда, в отдельных случаях для почасовой оплаты в академических часах.

В зависимости от должности педагогического работника, на ППС кроме учебной работы, возлагаются и другие виды внеучебных работ.

Основные трудовые функции определяются должностными обязанностями, трудовыми договорами.

Планирование внеучебной работы, осуществляется преподавателем в соответствии с планами высшей школы (центра).

Руководитель высшей школы имеет право, в зависимости от занимаемой должности преподавателя, полностью или частично поручить те или иные трудовые функции с учетом взаимосвязанности работ, уровня компетенций, позволяющих обеспечить оптимальное выполнение нормы рабочего времени.

На опытных преподавателей (остепененных профессоров, доцентов) возлагается руководство учебной и/или образовательной программой, руководство магистрантами и докторантами, организация научных кружков, руководство и участие в научных проектах.

Молодые преподаватели обязаны (первые 3 года) проводить организационно-общественную деятельность (эдвайзер, работы по формированию базы данных, в том числе информационных системах, приемная комиссия и др.).

В целом ППС должен рассматривать различные варианты заработка в пределах профессиональной компетенции, и по возможности их диверсифицировать.

ВУЗ и ППС должны функционировать как одно целое для достижения цели и выполнения задач в сфере образования и науки.

Система развития человеческих ресурсов в университете направлена на повышение заинтересованности в качестве и результативности своей работой преподавателем.

Достижения ВУЗа и личностный успех каждого – отражение эффективности и результативности постоянного профессионального участия ППС.



# **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

## **Служение обществу**

Личный вклад в развитие экономики через качество обучения и исследования

## **Приверженность традициям университета**

Традиции и имидж университета превыше личных интересов

## **Коллективный труд**

Совместная деятельность и индивидуальная ответственность  
за общий результат

## **Самосовершенствование**

Непрерывная работа над личностным и профессиональным ростом

## **Моральные ценности**

Своим примером способствовать развитию культуры и честности  
у окружающих

## **КЛЯТВА СТУДЕНТА УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ ЖАНГИР ХАНА**

### **Культ знания**

Я буду любить учиться и постигать новые знания

### **Служение обществу**

Я буду использовать полученные знания для развития общества

### **Служение университету**

Я буду сохранять и преумножать традиции родного университета

### **Студенческая жизнь**

Я буду активным в реализации всех своих способностей

### **Отношение к преподавателю**

Я буду уважительно относиться к преподавателю, ценить его труд и статус

### **Ответственность**

Я буду развивать в себе ответственность, дисциплину и мобильность –  
они основа моего будущего

### **Честность и справедливость**

Я буду честен во всех своих решениях и буду стремиться к развитию справедливости  
в академической среде