

Алметов Н.Ш., Изетхан Қ.М.*

педагогика ғ.д., доцент, М.Әуезов атындағы ОҚУ, Шымкент, Қазақстан
«Педагогика және психология» мамандығының 2-курс магистранты,
М.Әуезов атындағы ОҚУ, Шымкент, Қазақстан

**БОЛАШАҚ МАЛ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ТӘРБИЕСІ:
«ЖОО – ЖҰМЫС БЕРУШІ» СЕРІКТЕСТІГІНІҢ ЖАҢА МҮМКІНДІКТЕРІ**

Автор корреспондент: karligash.maratkyzy@mail.ru

Түйін: Мақалада болашақ мал дәрігерлерін дайындауда студенттерге кәсіби тәрбие берудің мәні мен маңызы қарастырылып, оны жүзеге асырудағы «Жоғары оқу орны – жұмыс беруші» серіктестігінің педагогикалық әлеуеті айқындалған. Кафедралардың жұмыс берушілер мен серіктестігі болашақ ауыл шаруашылығы мамандарын дайындауда кәсіби құндылықтарға бағыт-бағдар алған білім беру мазмұнын құрастыруға оң әсерін тигізеді, еңбек нарығындағы бәсекелестік ортада табысты кәсіби қызметке даяр маман тұлғасын сипаттайтын кәсіби-тұлғалық қасиеттерді анықтауға мүмкіндік ашады. «Жоғары оқу орны – жұмыс беруші» серіктестігі білім беру қызметтері тұтынушылары болған жұмыс берушілердің сұраныстарына қарай оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыруға жағдай жасайды. Жұмыс берушілердің қатысуымен жоғары оқу орнында және тікелей өндіріс орындарында студенттерге кәсіби тәрбие беру жүзеге асырылады. Осы тұрғыдан, мақалада болашақ мал дәрігерлеріне кәсіби тәрбие берудің өзекті бағыттары анықталып, осы бағыттарда тәрбиелік іс-әрекетке жұмыс берушілерді тартудың тиімді формалары, әдістері айқындалған. Мұнда ауыл шаруашылығының басшы және менеджер мамандарының пікірлерін білу бойынша өткізілген сауалнамалар нәтижелері пайдаланылған. Болашақ мал дәрігерлеріне кәсіби тәрбие беруде жұмыс берушілердің серіктестік қатысуын белсендірудің шарттары мінезделген.

Кілт сөздер: болашақ мал дәрігерлері, кәсіби тәрбие, «ЖОО - жұмыс беруші» серіктестік жүйесі, ауыл шаруашылығы мамандарын даярлау, болашақ мал дәрігерлерін дайындау, жұмыс берушілер, кәсіби тәрбие бағыттары.

Кіріспе. Жоғары кәсіби білім беруді дамытудың қазіргі кезеңінде жоғары оқу орындарының академиялық еркіндігінің артуы, өндіріс пен әлеуметтік салалардағы ұдайы өзгерістерге орай шапшаң түрде әрекет жасаудың қажеттілігі, білім беру бағдарламаларын үнемі жаңғыртудың, икемділігін қамтамасыз етудің өзектілігі, еңбек нарығындағы сұраныстарды қалыптастырудағы «негізгі ойыншылардың» рөлін күшеюі «ЖОО - жұмыс берушілер» серіктестігін нығайту мәселесін алдыңғы қатарға қояды.

«Кәсіби стандарттар мен тәжірибелік бағдарланған білім беру бағдарламаларын әзірлеуде жоғары оқу орындарымен жұмыс берушілер бірлестіктерінің әлеуметтік серіктестігін дамыту жоғары мектепті жаңғыртудың негізгі векторы болуы тиіс... Бір мамандық бойынша қитын әртүрлі жоғары оқу орындарының студенттері түрлі базалық және бейіндік пәндерді және модулдерді оқып-үйренеді. Оның нәтижесінде бітірушілер әртүрлі білімдер мен кәсіби құзыреттіліктерді меңгерген болуы мүмкін. МЖМБС–да әр мамандық бойынша кәсіби құзыреттіліктер кәсіби стандарттар негізінде жұмыс берушілердің талаптары және қоғамның әлеуметтік тапсырысы негізінде әзірленетіндігі атап көрсетілген»[1].

Теориялық талдау. Бүгінгі таңда ЖОО даярлайтын мамандарға деген қажеттілік жоғары білім беру ұйымының алдағы мақсаттарын, бүкіл өмірлік қызметін, даму стратегиясын анықтайды. Енді ЖОО қызметінің тиімділігінің өлшемшарты оның қанша маман даярлағандығы, немесе бітірушілердің біліктілігі мен ғана айқындалмайды. Еңбек нарығы өзінің талаптарын қояды. Білім саласындағы саясат да ЖОО қызметінің тиімділігін жаңаша индикаторларын талап етеді. Бітірушілердің кәсіби құзыреттіліктері, олардың жұмысқа орналасуы көрсеткіштері, яғни нарықта нақты мамандықтар бойынша мамандарға деген сұраныс көп мәселелерді шешеді.

Соңғы жылдары отандық жоғары кәсіби білім беру тәжірибесінде жұмыс

берушілермен серіктестік қатынастарына ерекше назар аударылуда. Жоғары оқу орындарының жұмыс берушілермен серіктестігінің бір неше бағыттары кеңінен іске асырылуда, мысалы:

- мамандықтардың білім беру бағдарламаларын әзірлеу, яғни жоғары кәсіби білім беру мазмұнын жобалау және құрастырудағы жұмыс берушілердің белсенді қатысуы;

- мамандықтарға, мамандарға деген қажеттіліктің сандық және сапалық көрсеткіштерін анықтауда жұмыс берушілердің пікірін зерделеу;

- жоғары оқу орнының оқу үдерісіне білікті тәжірибешіл мамандарды тарту (практикалық, лабораториялық сабақтар жүргізу, кеңестер өткізу т.б.);

- жұмыс орындарында, әсіресе озық ұйымдарда жоғары оқу орныдары студенттерінің кәсіби іс-тәжірибеден өтуіне жұмыс берушілердің мүдделілігі мен қызығушылығының артуы;

- дуальды оқыту;

- білім алушыларды мемлекеттік аттестаттауда жұмыс берушілердің қатысуы (МАК төрағалары тәжірибешіл мамандар, жұмыс орындарының басшыларынан тұрады);

- жұмыс берушілер тарапынан студенттер мен бітіруші мамандарды жұмысқа шақыру, олардың еңбек ұйымдарында тұрақты жұмыс істеулеріне, кәсіби өмірдің бейімделу кезеңінен сатты өтуіне қолғабыс көрсетілуі;

- жаңа, перспективті мамандықтарды ашуды жұмыс берушілердің кеңестік және сараптамалық қолдауы;

Дер кезінде, жұмыс берушілердің жоғары оқу орындарында болашақ мамандарды дайындаудағы белсенділігі тек жоғары кәсіби білім беру, яғни оқу үдерісі шеңбері мен шектелмейді. Соңғы жылдары кәсіби салада тұлғалық фактордың күшеюі байқалуда. Мұны ғылыми зерттеулер де, тәжірибелік байқауларда толық дәлелдейді. Яғни, тәжірибе жұмыс берушілердің бітіруші маманды жұмысқа қабылдауда кәсіби біліктілігі мен қатар, оның жеке кәсіби тұлғалық бейнесіне, қасиеттеріне ерекше басымдық беруін көрсетеді. Жұмыс берушілер маманның біліктілігінен гөрі оның құнды іскерлік қасиеттеріне – жауапкершілігі, қарым-қатынас мәдениеті, адалдығы, өзгерістерге бейімділігі, эмоционалды тұрақтылығына көбірек назар аударатындығын дәлелдейді.

Сондықтан, жұмыс берушілердің сұраныстары кәсіби біліктілік пен қатар бітіруші маманның кәсіби-тұлғалық сапаларына бағдар алатындығына жоғары оқу орны ерекше назар аударуы керек. Осы тұрғыдан болашақ мамандарды дайындаудың тәрбиелік аспектісінің маңызы мен өзектілігі ерекше. Біздің зерттеу жұмысымыз ауыл шаруашылығы факультеттерінде болашақ мал дәрігерлерін даярлаудың тәрбиелік аспектілеріне арналған және осы мәселені шешуде жұмыс берушілер мен серіктестік қатынастардың жаңа мүмкіндіктерін ашуды болжайды.

Ғылыми-педагогикалық әдебиеттерде «кәсіби тәрбие» ұғымының әртүрлі анықтамалары бар. Л.К.Иванованың пайымдауынша, «кәсіби оқыту мен тәрбиелеу кең педагогикалық мағынада түсінілетін кәсіби тәрбие үдеріс болып табылады. Тар мағынадағы кәсіби оқыту мен тәрбиелеу үдерісі тұтас кәсіби білім беру үдерісінің жүйе құрушылары болып табылады. Кәсіби оқыту акінде логикалық, когнитивтік құрамдас, ал кәсіби тәрбиеде – құндылық-бағдарлық, қатынастық, мотивациялық, эмоционалдық, мінездік құрамдастар басымдық етеді» [2].

Автор «кәсіби оқыту мен тәрбиелеу өзара байланысты, өзара шартталатындығына, олар органикалық бірлікте жүзеге асатындығына» назар аударады. «Оқытусыз тәрбиені жүзеге асыру мүмкін емес», - деген пікірді айтады. Дегенмен «кәсіби тәрбиенің мазмұны мамандықты тәжірибелік меңгеру міндеттерімен шектелмейді. Белгілі кәсіби біліктілікті алған маман кәсіпқой маман қарай даму жолын, оның кәсіби қалыптасуы тек дағдылар мен икемділіктерді емес, рухани сапалар мен бағдарларды қалыптастыруды қамтиған жағдайда ғана өтуі мүмкін» [2].

«Жоғары оқу орнындағы кәсіби тәрбие үдерісі рнаулы ұйымдастырылған, бақылататын үдеріс. Оның барысында маманның кәсіби қалыптасуы, оның тұлғасының

кәсіби құрылымының дамуы, кешегі оқушынан өзіндік кәсіби еңбек субъектісіне қарай біртіндеп өтуі жүзеге асады», - жазады Л.К.Иванова [2].

Е.В.Манченко «кәсіби тәрбиені руханиятты қалыптастыратын, яғни әсемділікке, ізгілікке, әлемді тұтас пайымдауға, әлемдік және ұлттық мәдени құндылықтарды меңгеруге, сондай-ақ кәсіби шеберлікті – терең кәсіби білімдерді, икемділіктерді, қалыптасқан педагогикалық мәдениетті, өзін-өзі жетілдіруге қажеттілікті меңгеруді кірістіретін көп өлшемді және көп жоспарлы үдеріс ретінде» сипаттайды. «Кәсіби тәрбие адамның тұлғалық сапалары маманның кәсіби маңызды қасиеттерімен байланысқан жағдайда өзінің апогеясына жетеді», - жазады автор [3].

В.И.Беловтың пікірінше, «кәсіби тәрбие тұлғаға, оның шеберлігі мен адамгершілік келбетіне, қызығушылықтарына ықпал ететін күрделі үдеріс. Ол ақыл-ой тәрбиесіне мүмкіндік береді, оқыту, тәрбиелеу және еңбекке дайындалуыдың элементтерінің барлық жиынтығын қамтиды». Автордың кәсіби тәрбие үдерісі қазіргі заманғы тәрбие тұжырымдамалаырна негізделуі қажеттілігі, бұл тұжырымдамалардың мына ерекшеліктері туралы ойлары негізге алу мүмкін:

- тәрбие нысаны саласында – көбірек оқушылар мен студенттер;
- тәрбие ұғымыны анықтау саласында – тұлғаны әлеуметтендіру бағытында шығармашылық қабілеттерді дамытудың басымдығы;
- тәрбиенің мақсаттары саласында – жан-жақты дамиған тұлғаны қалыптастыру;
- тәрбие тетігін таңдау саласында – тәрбиені ізгілендіру;
- теориялық негіздер саласында – ізгілік және адамгершілік идеялары [4].

Тәжірибелік бөлім. *Болашақ мал дәрігерлерін дайындауда студенттерге кәсіби тәрбие беруді* білім алушылардың ауыл шаруашылығы саласындағы табысты кәсіби қызметін алғышарттары болатын кәсіби-тұлғалық құнды сапалар мен қасиеттерді тәрбиелеуге бағытталған, ЖОО-ында оқу-тәрбие үдерісі, аудиториядан тыс және жұмыс орындарындағы кәсіби тәжірибе және басқада кәсіби білім беру түрлері аясында іске асырылатын үдеріс, деп қарастырамыз.

Болашақ мал дәрігерлерін дайындауда студенттерге кәсіби тәрбие берудің перспективалық формаларыны бірі – жұмыс берушілермен серіктестік. «ЖОО – жұмыс берушілер мен серіктестік» қатынастар жүйесінде болашақ мал дәрігерлерін кәсіби тәрбиелеудің педагогикалық әлеуеті жоғары екендігін қазіргі тәжірибе айқын көрсетеді.

Болашақ мал дәрігерлерін дайындауда студенттерге кәсіби тәрбие берудің мәні мен маңызы қарастырылып, оны жүзеге асырудағы «Жоғары оқу орны – жұмыс беруші» серіктестігінің педагогикалық әлеуеті мыналармен айқындалады:

- студент – болашақ маманға кәсіби тәрбие беру, яғни оның құндылық бағдарларын, кәсіби мотивтерін, қатынастарын, адамгершілік және әсемділік сапаларын қалыптастыруда болашақ өндіріс орындары ұжымының қатысуы, демек тәрбиелеудің өмірмен, тәжірибемен байланыстылығы принципті жүзеге асырылады;
- студенттерді тәрбиелеуде кәсіби мамандар, шеберлер қатысады;
- болашақ мамандарды тәрбиелеуді практиктер көзімен бағалауға мүмкіндік болады;
- болашақ мал дәрігерлерінің кәсіби-тұлғалық сапаларын жобалау, тәрбие жұмысы мазмұнын жаңғырту жұмыс берушілердің көмегімен жүзеге асырылады;
- өндіріс орындарында студенттердің кәсіби іс-тәжірибесінің тәрбиелік бағыттылығы мен маңыздылығы бір неше рет артады.

- Кафедралардың жұмыс берушілер мен серіктестігі болашақ ауыл шаруашылығы мамандарын дайындауда кәсіби құндылықтарға бағыт-бағдар алған білім беру мазмұнын құрастыруға оң әсерін тигізеді, еңбек нарығындағы бәсекелестік ортада табысты кәсіби қызметке даяр маман тұлғасын сипаттайтын кәсіби-тұлғалық қасиеттерді анықтауға мүмкіндік ашады. Бүгінгі таңда университет кафедралары өндірісмен тығыз байланыс орнату бағытында белсенді жұмыс атқаруда. Маман дарялау саласын бойынша озық ұйымдарды анықтау, олармен келісім шарттар жасау, жұмыс берушілерді кафедра қызметінің түрлі бағыттарына, мысалы білім беру бағдарламаларын әзірлеу, оқу-тәрбие

үдерісін ұйымдастыру, студенттердің оқу және кәсіби іс-тәжірибесін ұйымдастыру жұмыстарына кірістіру осы бағыттағы іс-шаралар. Дер кезінде, жұмыс берушілер, егер кафедралар олармен жұмысты дұрыс ұйымдастыратын болса, білікті сарапшылар. Жұмыс берушілер кафедралардағы оқу үдерісіне, мамандар даярлау сапасына, оқу бағдарламаларының нарық талаптарына сай құрылғандығына шынайы практикалық тұрғыдан баға бере алады.

Өндіріс орындарымен әріптестіктің тағы бір, әлі де толық пайдаланылмай отырған бағыты - болашақ мамандарды тәрбиелеу. Жұмыс берушілер, өндіріс орындары ұжымдарының студенттер – болашақ ветеринар мамандарға кәсіби тәрбие берудегі мүмкіндіктеріне көбірек мән беру керек. Әріне, бұл жұмыс кафедралардың профессор-оқытушылары, топ кураторлары, эдвайзерлер, университет тәрбие бөлімінің қатысуымен жүзеге асырылуы керек. Өндіріс орындарының қызметкерлері университет қабырғасында студенттермен тәрбиелік іс-шараларға қатысып, олармен мотивациялаушы бағдардағы кәсіби тақырыптарды сұқбаттар жүргізуі, кейбір пән сабақтарында (мысалы, кеңес дәріс) кеңесші-оқытушы ретінде қатысуылары мүмкін. Жұмыс берушілер жұмыс орындарында да студенттерді тәрбиелеу жұмыстарын жүргізуі жақсы нәтиже береді. Университеттің кәсіби практикаға жауапты оқытушылары өндірістік жағдайдағы тәрбие жұмысын жоспарлауы және оны іске асыруға көмек көрсетуі қажет.

«Жоғары оқу орны – жұмыс беруші» серіктестігі білім беру қызметтері тұтынушылары болған жұмыс берушілердің сұраныстарына қарай оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыруға жағдай жасайды, яғни:

- білім беру бағдарламаларын жұмыс берушілердің сұраныстарына және талаптарына бейімдеу;

- болашақ маман моделін, оның кәсіби құзыреттіліктерін, оқыту нәтижелерін жобалауда жұмыс берушілердің пікірлерін тыңдау және есепке алу;

- квазикәсіптік тұғыр, яғни ветеринария саласындағы шынайы өндірістік үдерістердің болашақ мамандар дайындау үдерісінде модельдеуші сипатта көрініс табуына қол жеткізу (рөлдік және іскерлік ойындар, өндірістік жағдаяттар, оқу кейстері т.б. арқылы тәжірибешіл ветеринарлардың қызметін модельдеуші жағдайлар жасау);

- болашақ ветеринарларды даярлаудың аралық және қорытынды нәтижелерін бағалау өлшемшарттарын анықтауда, бағалау үдерістерінде жұмыс берушілердің қатысуы.

Жұмыс берушілердің қатысуымен жоғары оқу орнында және тікелей өндіріс орындарында студенттерге кәсіби тәрбие беру жүзеге асырылады. Бұл мынандай жұмыс формалары арқылы іске асырылады:

- жұмыс берушілердің жоғары оқу орындары студенттері – болашақ ветеринарлармен кездесулер, кеңестер, сұқбаттар өткізуі;

- 1,2 курстар студенттерін жұмыс беруші ұйымдардың қызметкерлеріне бекіту;

- жұмыс орындарына экскурсиялар ұйымдастыру;

- ЖОО-ындағы тәрбиелік іс-шаралардың кәсіби бағдарланғандығы, оларды ұйымдастыру мен өткізуе жұмыс берушілерді тарту;

- ЖОО-ында жұмыс орындарының «күндерін», «апталықтарын» өткізу, мысалы «агрофирманың апталығын» ұйымдастыру. Оған жұмыс орындарының басшылары, білікті мамандарының қатысуы, көрмелер, кездесулерді ұйымдастыру;

- оқу және өндірістік іс-тәжірибе барысында студенттермен тәрбиелік жұмыстың

Болашақ мал дәрігерлеріне кәсіби тәрбие берудің өзекті бағыттары ретінде:

- қоғамдық-саяси тәрбие (ауыл шаруашылығы саласындағы мемлекеттік саясатті түсіну, мемлекеттік бағдарламалармен танысу, ауыл шаруашылығы саласындағы саяси сауаттылық);

- құқықтық тәрбие (мал шаруашылығы саласындағы заңнамалық және құқықтық-нормативтік актілерді оқып-үйрену, құқықтық сауаттылық, жауапкершілік, құқықтық сана мен заңдарға құрмет сезімдерін тәрбиелеу);

- адамгершілік тәрбиесі (адал еңбек ету, кәсіби қарым-қатынас мәдениеті, ұйымның құндылықтарын, дәстүрлерін құрметтеу т.б.);

- санитариялық-гигиеналық тәрбие (кәсіби ветеринарлық қызмет барысында тазалық, санитария ережелерін сақтау әдеттері мен икемділіктерін қалыптастыру);

- дене тәрбиесі жәе салуатты өмір салтын қалыптастыру (кәсіби еңбек гигиенасы талаптарын ұстану, салауатты өмір сүру дағдыларын нығайту).

Болашақ мал дәрігерлеріне осы бағыттарда тәрбиелік іс-әрекетке жұмыс берушілерді тартудың тиімді формалары, әдістері:

- пәндер бойынша дәріс, семинар, практикалық және лабораториялық сабақтарды өтуге өндіріс орындары мамандарының тікелей немесе фрагментарлық (онлайн тәртіпте) қатысып, студенттермен тағылымдық-тәрбиелік сұхбаттар, кеңестер жүргізуі;

- студенттердің жұмыс берушілер мен кездесулері;

- өндіріс орындарының университетте студенттер мен оқытушылар үшін апталықтар, күндерді өткізу (бұл шаралар аясында басшылар, менеджерлер, білікті және жас мамандармен кездесулер, көрмелер, байқаулар, таңдаулар ұйымдастырылады);

- өндіріс орындарындағы іс-тәжірибе барысында студенттермен нақтылы тақырыптарда немесе кеңестік тәрбиелік сұхбаттар;

- жас мамандар – университеттің түлектері мен сұхбаттар;

- жұмыс берушілердің тәрбие жоспарларын, білім беру бағдарламаларын құруда сарапшы ретінде қатысуы;

- жұмыс орындарында кафедра оқытушылары мен студенттердің ветеринар маманның еңбегін, оның тиімділігін арттыру жолдарын, маман тұлғасына қойылатын жаңа талаптар, жас мамандардың кәсіби ортаға бейімделуі, мамандардың кәсіби ыдырауын алдын алу, кәсіби шеберлікті қалыптастыру туралы кәсіби тәрбиенің өзекті мәселелерін зерттеуі;

- ЖОО-ында тәрбие жұмысының тиімділігін бағалауға жұмыс берушілерді тарту;

- студенттер – болашақ ветеринарларды даярлаудың перспективалық бағыттары туралы біріккен жобаларды әзірлеу және іске асыру.

Болашақ ветеринар мамандарды тәрбиелеуде «ЖОО – жұмыс берушілер» серіктестігінің маңызы және оны жүзеге асырудың тиімді тәсілдерін анықтау мақсатында біз Түркістан облысы аудандары мал шаруашылығы өндіріс орындарының мамандары, менеджерлері және басшы кадрларымен сауалнама жүргіздік. «Сіз үшін болашақ маманның кәсіби біліктілігі маңызды ма, немесе кәсіби-тұлғалық қасиеттері ма?», деген сұраққа 65% респонденттер кәсіби-тұлғалық сапаларды алдыңғы қатарға қоятындығын атап көрсетті. Респонденттердің 89% болашақ мамандарды кәсіби тәрбиелеуді «өте маңызды» деп есептесе, сауалнамаға жауап бергендердің 79% мұнда «жоғары оқу орындары жұмыс берушілермен тығыз байланыста жұмыс дасау керек», - деген пікірді білдірген. 73% жұмыс берушілер студенттер - мал дәрігерлерін дайындаудың сапасынан «толық қанағаттанбауын» білдірген. Оның себептері ретінде, «студенттердің теориялық білімдері практикамен аз байланыста», «практикалық даярлық деңгейі төмен», «бітірушілер өндіріс орындарының шынайы жағдайларын қиындық пен бейімделеді», «жауапкерлік жетіспейді», деген жауаптарды жазған. «Болашақ мамандарды кәсіби тәрбиелеудің қандай бағыттары мен әдістерін атап көрсетесіз?», - деген сұраққа жұмыс берушілер «университет кафедралары жұмысының әртүрлі бағыттарында біздермен байланысты күшейтуі керек», «бағдарламалар ұрудан әуелі өндірісті зерттеу керек», «студенттерді өндіріс орындарымен ұдайы байланыста болуын қамтамасыз ету керек», «университеттің өндіріс орындарына, өндіріс лорындарының университетке берері көп, тек бұл мүмкіндіктер толық пайдаланылмай отыр», - деген пікірлерді жазған. Респонденттердің 92% университеттермен тығыз байланыс жасауға даяр екендігін білдірген.

Нәтижелер мен талқылау. Зерттеу жұмысымыздың теориялық және тәжірибелік нәтижелерін талдау және қорыту арқылы *болашақ мал дәрігерлеріне кәсіби тәрбие*

беруде жұмыс берушілердің серіктестік қатысуын белсендірудің мынандай шарттарын анықтадық:

- кафедралар мен ауылшаруашылығы өндіріс орындарының өзара пайдалы серіктестіктен мүдделілігін қамтамасыз ету, оның оң нәтижелерінің айқындығына қол жеткізу;

- кафедралардың тәрбие жұмысы жоспарларында ауыл шаруашылығы өндіріс орындары, жұмыс берушілердің қатысуымен тәрбиелік іс-әрекетті ұйымдастыру шараларының қарастырылғандығы;

- жұмыс берушілерді университеттегі тәрбиелік бағыттағы оқу үдерісі мен арнаулы тәрбиелік іс-шараларды ұйымдастыру және оларда белсенді қатысуға тарту;

- жұмыс орындарында студенттердің оқу және өндірістік іс-тәжірибесі бағдарламаларына тәрбиелік бағыттағы іс-шаралар, тапысрмалар, әртүрлі жұмыс формаларын кірістіру;

- кафедралар оқытушы-профессорлары мен жұмыс орындарының мамандары тарапынан бітіруші курс студенттерінің кәсіби-тұлғалық сапаларын қалыптасқан деңгейін мониторинггеу, сараптамалық бағалау, талдау, кәсіби тәрбие жұмыстарының перспективалық бағыттарын анықтау бойынша жұмыстардың жүргізілуі;

- болашақ кәсіби ветеринар маманды тәрбиелеу бағытындағы біріккен жобалар әзірлеу және іске асыру;

- жұмыс орындарында жас мамандардың кәсіби-тұлғалық дамуы мәселелеріне зерттеулер жүргізу.

Қорытынды. Қорыта келе, «ЖОО – жұмыс беруші» серіктестік жүйесінің болашақ ветеринар мамандарды даярлау, олардың кәсіби-тұлғалық қалыптасуындағы мүмкіндіктері кең. Жұмыс берушілердің жоғары оқу орындарымен тәрбиелік бағыттағы байланыстары бір жағынан, ЖОО-ында студенттерді кәсіби тәрбиелеу тиімділігін арттырады, екінші тараптан, өндіріс орындарының маман даярлау сапасына қызығушылығын арттырады, жұмыс орындарында да жас мамандарды тәрбиелеу, оларды жаңа жағдайларға кәсіби бейімдеу жұмыстарын жоғары деңгейге көтереді.

Әдебиеттер тізімі:

1 Опыт высшей школы Казахстана по обеспечению качества образования // Аккредитация в образовании: Информационно-аналитический журнал, 2020. №6 // https://akvobr.ru/kazakhstan_obespechenie_kachestva_obrazovaniya.html.

2 Иванова Л.К. Профессиональное воспитание как аспект профессиональной социализации будущих специалистов // <http://www.tsutmb.ru/nayk/>

3 Манченко Е.В. Профессиональное воспитание личности будущего специалиста в условиях образовательного процесса // <http://www.tsutmb.ru/nauka/internet-konferencii/2016/lich-i-prof-razvitie-ped/6/manchenko.pdf>.

4 Белов В.И. Профессиональное воспитание в системе современных воспитательных концепций // Известия РГУП им. А.И.Герцена, 2016. №14 // <https://cyberleninka.ru/>.

Аннотация: В статье рассматривается сущность и содержание профессиональной подготовки будущих ветеринаров и выявлен педагогический потенциал партнёрства «ВУЗ – работодатель» в ее реализации. Отмечается, что партнёрство кафедр вуза с работодателями положительно сказывается на построении образовательных программ, открывает новые возможности для определения профессионально-значимых качеств личности будущего специалиста-ветеринара. Партнёрство «ВУЗ-работодатель» создает условия для организации учебно-воспитательного процесса с ориентацией на запросы потребителей образовательных услуг, которыми являются работодатели. При участии работодателей организуется деятельность по профессиональному воспитанию студентов в вузе и непосредственно в производственных условиях. С этой точки зрения, в статье определены актуальные направления профессионального воспитания будущих ветеринаров, эффективные формы и методы привлечения работодателей к воспитательной деятельности. При этом использованы данные опроса руководящих и

менеджерских кадров сельскохозяйственной отрасли. Охарактеризованы условия активизации партнёрского участия работодателей в профессиональном воспитании будущих ветеринаров.

Abstract: The article considers the essence and content of professional training of future veterinarians and reveals the pedagogical potential of the partnership «University – employer» in its implementation. It is noted that the partnership of the departments of the university with employers has a positive effect on the construction of educational programs, opens up new opportunities for determining the professionally significant personality traits of a future veterinarian. The partnership «University-employer» creates conditions for the organization of the educational process with a focus on the needs of consumers of educational services, which are employers. With the participation of employers, activities are organized for the professional education of students at the university and directly in the workplace. From this point of view, the article defines the current directions of of future veterinarians' professional education, effective forms and methods of attracting employers to educational activities.