



АО «Казакский университет технологии и бизнеса им. К. Кулажанова»

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Положение о порядке действий

Положение о компетентной модели выпускника

МС ISO 9000:2015  
МС ISO 9001:2016  
МС ISO 37001:2016

КазУТБ-УОП-ППД-8.3/8.1-2025-11

Дата « 18 » июля 20 25 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор АО «КазУТБ  
им. К. Кулажанова»

Л.К. Байболова

« 18 » июля 2025 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА  
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕТЕНТНОЙ МОДЕЛИ  
ВЫПУСКНИКА  
КазУТБ-УОП-ППД-8.3/8.1-2025-11

СОГЛАСОВАНО

Проректор по АВ

Э.Б. Аскарбеков

« 18 » июля 2025 г.

Астана, 2025

Версия: \_\_\_\_\_

КЭ: \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_

по «Google диск»

## ПРЕДИСЛОВИЕ

1. Настоящее Положение разработано Управлением образовательных программ
2. Требования настоящего Положения являются обязательными для всех структурных подразделений, обеспечивающих учебный процесс.
3. Настоящее Положение входит в состав документации АО «КазУТБ имени К.Кулажанова»
4. Периодическая проверка настоящего Положения производится руководителем УОП с интервалом, не превышающим 3 года.
5. Настоящее Положение утверждается ректором АО «КазУТБ имени К.Кулажанова» и вводится в действие со дня утверждения.
6. Изменения в настоящее Положение разрабатывается по результатам его применения в деятельности АО «КазУТБ имени К.Кулажанова»
7. Признать утратившим силу ПД 10-07.27-2022 «Положение о компетентностной модели выпускника», версия: от 29.02.2024 г., протокол № 7 решения Ученого совета.

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	2
1. Наименование документа	4
2. Разработчик	4
3. Цель разработки документа	4
4. Нормативные ссылки	4
5. Термины и определения	5
6. Используемые сокращения	6
7. Общие положения	6
8. Порядок проектирования модели выпускника	7
9. Риски, связанные с процессом и действия по предупреждению рисков	9
10. Ответственность и полномочия	10
Форма Модели выпускника Ф.УОП.8.3/8.1-2025-11-01	11
Лист согласования	12
Лист ознакомления	12
Лист регистрационных изменений	13
Лист учета периодических проверок	13

## **1. НАИМЕНОВАНИЕ ДОКУМЕНТА**

1.1 Положение о компетентностной модели выпускника

## **2. РАЗРАБОТЧИК**

2.1 Управление образовательных программ

## **3. ЦЕЛЬ РАЗРАБОТКИ ДОКУМЕНТА**

3.1 Определение требований по формированию ключевых компетенций для обеспечения качества подготовки специалистов и повышение их конкурентоспособности на рынке труда"

## **4. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

4.1 МС ISO 9001:2015 Система менеджмента качества. Требования;

4.2 МС ISO 9000:2015 Система менеджмента качества. Основные положения и словарь;

4.3 МС ISO 37001:2016 Системы менеджмента противодействия коррупции – Требования и рекомендации по применению;

4.4 Закон РК «Об образовании» № 319-III от 27.07.2007 г. (с изменениями и дополнениями на 15.04.2025 г.);

4.5 Закон РК «О праздниках в Республике Казахстан» № 267 от 13.12.2001 г. (с изменениями и дополнениями на 19.04.2023 г.);

4.6 Закон «О некоммерческих организациях» № 142-II от 16.01.2001 г. (с изменениями и дополнениями на 01.09.2024 г.);

4.7 Трудовой кодекс РК №414-V ЗРК от 23.11.2015 г. (с изменениями и дополнениями на 19.05.2025 г.);

4.8 Постановление Правительства РК от 28 марта 2023 года № 248 «Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки Республики Казахстан на 2023-2029 года» (с изменениями и дополнениями на 14.06.2024г.);

4.9 Постановление Правительства РК 31.12.2015 г. № 1193 «Об системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (с изменениями и дополнениями на 17.07.2024 г.);

4.10 Приказ МОН РК № 595 от 30.10.2018г. «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций высшего и (или) послевузовского образования (с изменениями и дополнениями на 24.06.2024 г.);

4.11 Приказ МНВО РК № 2 от 20.07.2022 г. «Об утверждении Государственных общеобязательных стандартов высшего и послевузовского образования» (с изменениями и дополнениями на 22.04.2025 г.);

4.12 Приказ МОН РК № 152 от 20.04.2011 г. «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения в образованиях высшего и (или) послевузовского образования» (с изменениями и дополнениями на 26.03.2025 г.);

4.13 Приказ МОН РК № 137 от 20.03.2015 г. «Об утверждении требований к организациям образования по предоставлению дистанционного обучения и правил организации учебного процесса по дистанционному обучению и в форме онлайн-обучения по образовательным программам высшего и (или) послевузовского образования» (с изменениями и дополнениями на 21.05.2024 г.);

4.14 Приказ МОН РК № 391 от 17.06.2015 г. «Об утверждении требований квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности, и перечня документов, подтверждающих соответствие им» (с изменениями и дополнениями на 05.01.2024 г.);

4.15 Приказ МОН РК от 31.10. 2018 г. № 606 «Об утверждении среднего соотношения количества обучающихся к преподавателям для расчета общей численности профессорско-

преподавательского состава организаций высшего и (или) послевузовского образования, за исключением Академии правосудия, военных, специальных учебных заведений, организаций образования в области культуры» (с изменениями и дополнениями на 24.10.2023 г.);

4.16 Приказ МНВО РК № 591 от 20.11.2023 г. «Об утверждении профессионального стандарта для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования» (с изменениями и дополнениями на 06.12.2023 г.);

4.17 Академическая политика КазУТБ-УОП-ПСП-8.3/8.1-2025-01;

4.18 Регламент планирования, организации и мониторинга учебного процесса по образовательным программам КазУТБ-УОП-ПСП-8.3/8.1-2025—01;

4.19 Квалификационные характеристики должностей ППС АО «КазУТБ»;

4.20 Антикоррупционный стандарт АО «КазУТБ имени К.Кулажанова»;

4.21 Политика внутреннего обеспечения качества образовательной деятельности КазУТБ-УОП-ППД-8.3/8.1-2025-34.

## 5. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Термин	Определение
<b>Вид профессиональной деятельности</b>	совокупность методов, способов, приёмов, характера воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования
<b>Задачи профессиональной деятельности</b>	задачи, возникающие в производственной сфере и требующие решения выпускником, освоившим основную образовательную программу
<b>Компетентностная модель выпускника</b>	совокупность планируемых образовательных целей и результатов освоения ОП, включающая перечень общекультурных и профессиональных компетенций и описание их структуры
<b>Компетенция</b>	способность применять знания, умения и личностные качества для успешной профессиональной деятельности в определённой области
<b>Компетентность выпускника</b>	интегрированная характеристика, выражающая готовность выпускника самостоятельно применять знания, умения и личностные качества в изменяющихся условиях профессиональной деятельности
<b>Мониторинг</b>	системное наблюдение за результатами обучения с целью оценки эффективности образовательного процесса
<b>Объект профессиональной деятельности</b>	система, предмет, явление, процесс, на которые будут направлены воздействия выпускника университета
<b>Общекультурные компетенции</b>	требования к академической подготовленности выпускника, которые являются надпрофессиональными, общими для всех профессий и специальностей. Вместе с тем, эти компетенции должны отражать специфику той или иной профессиональной деятельности
<b>Профессиональные компетенции</b>	способности личности к практическому и методологическому использованию теоретических основ профессиональной деятельности, данные компетенции подразделяются по видам профессиональной деятельности
<b>Профильно-специализированные компетенции</b>	профессиональные компетенции, отражающие особенности профиля ОП подготовки выпускника и идентифицирующие его профессиональную деятельность в конкретной предметной области на соответствующем квалификационном уровне. Данные компетенции формулируются университетом с учётом требований работодателей и / или содержанием стандарта.

<b>Паспорт компетенции</b>	развёрнутая характеристика требований к результатам образования, относящимся к конкретной компетенции
<b>Результаты обучения</b>	подтвержденный оценкой объем знаний, умений, навыков, приобретенных, демонстрируемых обучающимся по освоению образовательной программы и сформированные ценности
<b>Стейкхолдер (Stakeholder)</b>	человек, группа людей или организация, которые имеют прямой или косвенный интерес в деятельности организации, поскольку он либо сам может влиять на организацию, либо может испытывать на себе ее влияние. Примером внешних стейкхолдеров являются собственники (акционеры), потребители, поставщики, партнеры, государственные учреждения и представители местного сообщества или общества в целом. Пример внутренних стейкхолдеров – сотрудники и их группы
<b>Характеристика профессиональной деятельности выпускника</b>	описание области, объектов, видов и задач профессиональной деятельности, исходящих из требований профессиональных отраслевых стандартов

## 6. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

Сокращения	Полное наименование
<b>ГОСО РК</b>	Государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан
<b>ISO (ИСО)</b>	International Organization for Standardization (Международная организация по стандартизации)
<b>КАК</b>	Комиссия по академическому качеству
<b>ОП</b>	Образовательная программа
<b>ООКиА</b>	Отдел обеспечения качества и аккредитации
<b>ППС</b>	Профессорско-преподавательский состав
<b>РК</b>	Республика Казахстан
<b>Университет</b>	АО «Казахский университет технологии и бизнеса имени К.Кулажанова»

## 7. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 Разработка компетентностной модели выпускника становится безусловным условием для реализации основных направлений Болонского процесса и требованием современного рынка труда.

7.2 Формирование современной модели выпускника, отвечающая запросам стейкхолдеров и всех заинтересованных лиц, обеспечивается необходимыми ресурсами для образовательного процесса, включающее кадровое, учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение.

7.3 Ключевые компоненты формирования модели выпускника образовательной программы включают информацию о целях и задачах образовательной программы, объектах, видах и направлениях профессиональной деятельности, компетентностную модель специалиста, включая дескрипторы, разновидность компетенций в соответствии с образовательной программой, результаты обучения образовательной программы.

7.4 Кафедра (рабочая группа) совместно с ведущими специалистами направления профессиональной деятельности, представителями сферы производства и обучающимися формирует модель выпускника, соответствующую дескрипторам, изучает нормативно-правовые акты, профессиональные стандарты, проводит мониторинг.

7.5 При формировании модели выпускника, группа разработчиков анализирует национальные рамки квалификаций, отраслевые рамки квалификаций, профессиональные

стандарты, квалификационные требования к должностям, ОП ведущих, зарубежных вузов, квалификационные требования к должностям и др. Синхронно с этим группа разработчиков организует анкетный опрос работодателя на предмет определения ключевых компетенций выпускника ОП.

7.6 Принципы формирования модели выпускника:

7.6.1 компетентностный подход - этот принцип является основополагающим и требует, чтобы модель выпускника строилась на основе компетенций, а не только на объеме усвоенных знаний;

7.6.2 ориентация на запросы стейкхолдеров - модель выпускника должна быть актуальной и востребованной на рынке труда. При формировании модели учитываются запросы всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров): работодателей (профессиональные стандарты), студентов, преподавателей и общества в целом. Компетенции выпускника должны соответствовать квалификационным характеристикам должностей и видам профессиональной деятельности;

7.6.3 соответствие нормативным документам - формирование модели осуществляется в рамках действующей нормативно-правовой базы: соответствие Национальной рамке квалификаций и ГОСО РК, положениям Болонского процесса и др.

7.6.4 практико-ориентированность и прикладной характер - выпускник должен быть готов к немедленному включению в трудовую деятельность. Акцент делается на формировании практических навыков и умений;

7.6.5 непрерывное развитие и готовность к обучению в течение всей жизни - в условиях быстро меняющегося мира выпускник должен быть готов постоянно обновлять и расширять свои компетенции.

7.6.6 социальная и гражданская ответственность - в модель включаются такие характеристики, как профессиональная и социальная ответственность, толерантность, уважение к историческому и культурному наследию, а также соблюдение этических норм; развитие способности к творческой и созидательной социальной активности, а также умения быть лидером и принимать самостоятельные решения;

7.6.7 конкурентоспособность - при формировании модели компетенций, принцип конкурентоспособности требует, чтобы образовательный процесс был ориентирован на опережающее развитие, уникальность предложения (развитие специфических, востребованных на рынке труда компетенций, которые выделяют выпускника (например, владение редкими языками, уникальными цифровыми инструментами, междисциплинарными навыками), сравнение модели выпускника с моделями ведущих мировых и национальных университетов, а также с требованиями международных профессиональных стандартов.

7.7 Модель выпускника рекомендуется для использования при разработке образовательных программ.

## **8. ПОРЯДОК ПРОЕКТИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА**

8.1 Модель выпускника – это описание того, к выполнению каких функций выпускник должен быть подготовлен и какими качествами обладает.

8.2 При проектировании образовательной программы исследуются сферы профессиональной деятельности выпускника. При этом анализируются документы для формирования исходного перечня компетенций (опыт применения профессиональных стандартов; ГОСО; квалификационные требования к должностям, ОП ведущих зарубежных ВПО и др.).

8.3 Предварительный перечень компетенций для каждого направления подготовки в данной профессиональной сфере формируется следующим образом:

8.3.1 определяются общие компетенции (поведенческие навыки и личностные качества);

8.3.2 определяются профессиональные компетенции (специфичные для данного

направления теоретические знания и практические навыки и умения).

8.4 При необходимости осуществляется опрос работодателей с целью уточнения и приоритизации предварительного перечня компетенций, составленных на основе анализа рынка труда и профессиональных стандартов; определяется степень важности той или иной компетенции на рабочем месте и уровень владения ею специалистом после окончания университета. Для этого:

8.4.1 разрабатывается опросник работодателя с использованием исходных компетенций;

8.4.2 отбираются количественные (с использованием стандартизированных опросов) и качественные (интервью и фокус-группы) методы проведения опроса;

8.4.3 проводится отбор участников опроса – представителей обследуемой профессиональной сферы, в которой будут работать выпускники ОП.

8.5 Далее выявляются профессионально значимые компетенции, определяющие компетенции, характерные для сферы деятельности, соответствующей ОП и уровня их освоения.

8.6 Компетенции “закладываются” в образовательный процесс посредством: технологий, содержания образования, стиля жизни, типа взаимодействия между преподавателями и обучающимися и между обучающимися.

8.7 Для разработки модели выпускника необходимо определить общий профиль образовательной программы по данному направлению.

8.8 Процесс определения профиля должен включать:

8.8.1 анализ тенденций по данной специальности (направлению) с точки зрения отечественных и международных характеристик и критериев;

8.8.2 консультации с экспертами по данной образовательной программе (направлению);

8.8.3 изучение международных документов в области регулирования соответствующих видов деятельности;

8.8.4 ознакомление с образовательными программами ведущих на международном уровне вузов;

8.8.5 выявление компетенций, связанных с прогнозируемым развитием сектора экономики, направления (образовательной программы) подготовки.

8.8.6 изучение соответствующих профессиональных стандартов, должностных инструкций и квалификационных характеристик, обобщение требований менеджеров, специалистов по управлению персоналом;

8.8.7 описание деятельности и/или задач, которые необходимо выполнять с точки зрения сегодняшнего и завтрашнего состояния деятельности.

8.9 По результатам предварительного анализа необходимо определить следующие характеристики выпускника:

8.9.1 Область профессиональной деятельности – совокупность областей человеческой деятельности, в пределах которых осуществляется труд, например, наука, образование, экономика, культура, мораль, этика, искусство, право, политика, физкультура и спорт и др.

8.9.2 Объекты профессиональной деятельности – предметы материальной и нематериальной сферы, на которые направлен труд специалистов, например, вещество, энергия, информация, сознание, процесс, система, отношения и др.

8.9.3 Виды профессиональной деятельности – задачи в определенной сфере труда, выделяемые в соответствии с наличием характерных признаков и способов решения, например, преподавание, изобретательство, исследование, конструирование и др.

8.9.4 Задачи профессиональной деятельности – проблемы, требующие решения, например, обучение и воспитание, формирование личности, проектирование и возведение зданий, управление коллективом, производство продукции и др.

8.10 ОП должна вооружать выпускников следующими компетенциями, которые необходимо учесть при проектировании результатов обучения:

8.10.1 Поведенческие компетенции – помогают выпускнику эффективно взаимодействовать и адаптироваться к различным ситуациям softskills, включают: самообучаемость и системное мышление; трансдисциплинарность и кроссфункциональность; ИКТ компетенции, коммуникацию, знание языков; технологическую грамотность; креативность; предприимчивость; социальный интеллект, командную работу; адаптивность; этичность; работу в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач (умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем).

8.10.2 Цифровые компетенции (digital skills) - это комплекс компетенций по работе в цифровой среде и с цифровыми продуктами, включают:

8.10.2.1 работу с информацией - умение искать, анализировать и обрабатывать информацию;

8.10.2.2 использование технологий - владеет основными инструментами и программным обеспечением, необходимым для профессиональной деятельности;

8.2.10.3 кибербезопасность -использование цифровых инструментов в работе.

8.10.3 Профессиональные компетенции (hardskills) - позволяют специалисту грамотно действовать в любых условиях профессиональной деятельности, включают:

8.10.3.1 профессиональные знания - глубокое понимание предметной области и актуальных тенденций в ней;

8.10.3.2 практические навыки - умения применять теоретические знания на практике, включая использование специализированных инструментов и технологий; способность разрабатывать новые идеи и подходы в профессиональной деятельности, позволяющие каждому специалисту грамотно действовать в любых условиях профессиональной деятельности.

8.11 Уровень сформированности компетенций определяет конкурентоспособность выпускников, показателем которой является их востребованность на рынке труда и оценка работодателями.

8.12 Для формирования перечня профессиональных компетенций (hard skills) формируется рабочая группа из профессорско-преподавательского состава кафедры, работодателей, зарубежных вузов-партнеров, представителей студенчества, которая разрабатывает и предлагает для обсуждения предварительный список предметно-специализированных компетенций, основываясь на анализе:

8.12.1 области и объектов деятельности выпускника;

8.12.2 видов и задач его деятельности;

8.12.3 анализа должностных инструкций и квалификационных характеристик.

8.13 Важным шагом в построении компетентностной модели выпускника является выбор основных участников, привлекаемых для идентификации компетенций.

8.14 Список стейкхолдеров формируется из представителей трех категорий: работодатели; академическое сообщество; выпускники. Важно учесть запросы работодателей, профессиональных организаций проводить на национальном и международном уровнях.

## 9. РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОЦЕССОМ И ДЕЙСТВИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ РИСКОВ

9.1 Риски, связанные с процессом:	9.2 Действия по предупреждению рисков:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Риск неактуальности/Отрыв от рынка (устаревание компетенций, невостребованность)</li> <li>• Риск формализма (слабое вовлечение стейкхолдеров, декларативность модели)</li> <li>• Риск недостаточной ресурсной базы (нехватка квалификации преподавателей)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Регулярный мониторинг и прогнозирование: (ежегодный анализ рынка труда и технологий, создание прогнозных панелей с экспертами)</li> <li>• Системное взаимодействие со стейкхолдерами, регулярные опросы студентов и выпускников.</li> <li>• Инвестиции в развитие: регулярное повышение квалификации ППС (по Soft Skills, цифровым</li> </ul>

или современного оборудования) • Риск оценки и контроля (неадекватность механизмов измерения комплексных компетенций)	навыкам); обновление материально-технической базы и цифровой инфраструктуры • Внедрение комплексных оценочных средств (переход к компетентностно-ориентированной оценке (портфолио, проектная деятельность, симуляции, защита реальных кейсов)).
--	---

## 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

10.1 Ответственным за разработку Положения и контроль над его соблюдением является руководитель УОП. Распределение полномочий должностных лиц приведено в таблице.

Подразделение	Полномочия
Комиссия по академическому качеству факультета	Согласование модели выпускника в рамках разработки образовательных программ
Управление образовательных программ	Согласование модели выпускника в рамках разработки образовательных программ
Методический отдел	-Актуализация документированной информации; - Мониторинг модели выпускника в рамках разработки образовательных программ.
Кафедра	Формирование компетентностной модели выпускника и включение в ОП (Ф.УОП 8.3/8.1-2025-11-01).

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Ф. УОП 8.3/8.1-2025-11-01 (обязательная)**

**Модель выпускника**

<b>МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА</b>			
<b>Профессиональный стандарт (указать название ПС)</b>	Компетенции (soft skills, digital skills)		
	Атрибуты выпускника	Знания	Умения
	<i>Указать конкретные атрибуты по ОП, разработанные на основе компетенций и результатов обучения</i>	<i>Указать конкретные информацию и нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности</i>	<i>Указать конкретные контролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности</i>
	Профессиональные навыки (hard skills)		
	<i>Указать конкретные требования к уровню квалификации и компетентности</i>		



