| | |
|---|---|
| | **АО «Казахский университет технологии и бизнеса им. К.Кулажанова»** |
| | **СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА** |
| | **Положение о порядке действия** |

**УТВЕРЖДАЮ**
Ректор АО «КазУТБ им. К.Кулажанова»
_____ Байболова Л.К.
«26» 08 2026 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА КазУТБ-УОП-ППД-8.3/8.1-2026-11

**СОГЛАСОВАНО**
Проректор по АВ
АО «КазУТБ им. К.Кулажанова»
_____ Аскарбеков Э.Б.
«26» 08 2026 г.

**Астана, 2026**

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящее Положение разработано Управлением образовательных программ АО «КазУТБ имени К.Кулажанова»

Настоящее Положение утверждаются Ректором личной подписью на титульном листе.

Настоящее Положение является обязательным для всех структурных подразделений, обеспечивающих учебный процесс.

Настоящее Положение входят в состав документации АО «КазУТБ имени К.Кулажанова»

Периодическая проверка настоящего Положения производится руководителем УОП с интервалом, не превышающим 3 года.

Изменения в Настоящее Положение разрабатываются по результатам его применения в деятельности АО «КазУТБ имени К.Кулажанова».

Ответственность за организацию и координацию деятельности по выполнению конкретных этапов процесса управления настоящими Правилами несёт руководитель УОП.

Считать утратившими силу КазУТБ-УОП-ППД-8.3/8.1-2025-11 «Положение о компетентностной модели выпускника», версия 01, утвержденное 18.06.2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ


| | |
|---|---|
| 1 Использованные сокращения и обозначения | 4 |
| 2 Общие положения и описание процедуры | 4 |
| 3 Порядок проектирования модели выпускника | 5 |
| 4 Ответственность и полномочия | 7 |
| 5 Риски, связанные с процессом и действия по предупреждению рисков | 7 |
| 6 Конфиденциальность | 8 |
| Приложение Форма модели выпускника Ф.УОП.8.3/8.1-2026-11-01 | 9 |
| Лист согласования Ф. ДСР-7.5-2026-01-02 (обязательное) | 10 |
| Лист ознакомления Ф. ДСР-7.5-2026-01-03 (обязательное) | 10 |
| Лист регистрации изменений Ф. ДСР-7.5-2026-01-04 (обязательное) | 11 |
| Лист учета периодических проверок Ф. ДСР-7.5-2026-01-05 (обязательное) | 11 |

## 1. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ СОКРАЩЕНИЯ И ОБОЗНАЧЕНИЯ

| Сокращения | Полное наименование |
|---|---|
| **АО «КазУТБ им.К.Кулажанова, Университет** | Акционерное общество «Казахский университет технологии и бизнеса им. К.Кулажанова» |
| **КазУТБ-УОП-ППД-8.3/8.1-2026-11** | Положение о компетентностной модели выпускника |
| **ГОСО РК** | Государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан |
| **ОП** | Образовательная программа |
| **ППС** | Профессорско-преподавательский состав |

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ

2.1 Настоящее Положение о компетентностной модели выпускника (далее – Положение) устанавливает процедуру разработки компетентностной модели выпускника в АО «Казахский университет технологии и бизнеса имени К.Кулажанова» (далее - Университет).

2.2 Положение является внутренним нормативным документом Университета, предназначенным для руководства должностными лицами Университета и работниками Управления образовательных программ (далее – УОП).

2.3 Положение входит в комплект документации, принятого в Университете в соответствии с требованиями Системы менеджмента качества (далее – СМК).

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

2.5 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.

2.6 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.

2.7 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.

2.8 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.

2.9 Принципы формирования модели выпускника:

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

2.9.2 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;

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

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

2.9.5 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.

2.9.6 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;

2.9.7 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.

2.10 Модель выпускника рекомендуется для использования при разработке образовательных программ.

## 3. ПОРЯДОК ПРОЕКТИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА

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

3.2 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 ОВПО и др.).

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

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

3.3.2 определяются профессиональные компетенции (специфичные для данного направления теоретические знания и практические навыки и умения).

3.4 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:

3.4.1 разрабатывается опросник работодателя с использованием исходных компетенций;

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

3.4.3 проводится отбор участников опроса – представителей обследуемой

профессиональной сферы, в которой будут работать выпускники ОП.

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

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

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

3.8 Процесс определения профиля должен включать:

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

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

3.8.3 изучение международных документов в области регулирования соответствующих видов деятельности;

3.8.4 ознакомление с образовательными программами ведущих на международном уровне вузов;

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

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

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

3.9 По результатам предварительного анализа необходимо определить следующие характеристики выпускника:

3.9.1 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.

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

3.9.3 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.

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

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

3.10.1 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).

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

3.10.2.1 работу с информацией - умение искать, анализировать и обрабатывать

информацию;

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

3.2.10.3 кибербезопасность -использование цифровых инструментов в работе.

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

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

3.10.3.2 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.

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

3.12 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:

3.12.1 области и объектов деятельности выпускника;

3.12.2 видов и задач его деятельности;

3.12.3 анализа должностных инструкций и квалификационных характеристик.

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

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

## 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПОЛНОМОЧИЯ

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

| Подразделение | Полномочия |
|---|---|
| Управление образовательных программ | Согласование модели выпускника в рамках разработки образовательных программ |
| Роуководитель УОП | Актуализация и пересмотр настоящего Положения. |
| Методический отдел | Мониторинг модели выпускника в рамках разработки образовательных программ. |
| Кафедра | Формирование компетентностной модели выпускника и включение в ОП |

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

| 5.1 Риски, связанные с процессом: | 5.2 Действия по предупреждению рисков: |
|---|---|
| • Риск неактуальности компетентностной модели.<br>• Риск формального участия | • Регулярный мониторинг изменений рынка труда, профессиональных стандартов и требований работодателей.<br>• Системное взаимодействие со стейкхолдерами; |

| | |
|---|---|
| стейкхолдеров.<br>• Риск несоответствия компетенций механизмам оценки. | проведение опросов, обсуждений и консультаций с работодателями, ППС, обучающимися и выпускникам.<br>• Разработка и применение компетентностно-ориентированных оценочных средств, позволяющих оценивать сформированность компетенций посредством практических заданий, проектов, кейсов, портфолио и других форм оценки. |

## 6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

6.1 Настоящие Правила являются внутренним нормативным документом АО «КазУТБ им. К.Кулажанова» и не подлежит представлению другим сторонам, кроме экспертов сертификационных органов при проведении сертификационного аудита, потребителей-партнеров с разрешения Ректора АО «КазУТБ им. К. Кулажанова».

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## ФОРМА «МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА»

**Ф. УОП 8.3/8.1-2026-11-01 (обязательная)**

<table>
<tr><th colspan="4">МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Указать название ПС, атласа новых профессий и компетенций, регионального атласа новых профессий и компетенций</td><td colspan="3">Компетенции (soft skills, digital skills)</td></tr>
<tr><td>Атрибуты выпускника</td><td>Знания</td><td>Умения</td></tr>
<tr><td>Указать конкретные атрибуты по ОП, разработанные на основе компетенций и результатов обучения</td><td>Указать конкретные информацию и нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности</td><td>Указать конкретные контролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности</td></tr>
<tr><td colspan="3">Профессиональные навыки (hard skills)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Указать конкретные требования к уровню квалификации и компетентности</td></tr>
</table>

**Ф. ДСР-7.5-2026-01-02 (обязательное)**

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

| Должность | Ф.И.О. | Дата | Подпись |
|---|---|---|---|
| Руководитель ДСР | Оразалина Д.К. | 25.08.2026 | |
| Руководитель УОП | Баядилова Б.М. | 25.08.2026 | |
| Руководитель ОСМК | Эрнст А.С. | 25.08.2026 | |
| Руководитель УО | Дігарбаева Б.М. | 25.08.2026 | |
| Декан ТФ | Сафуани Ж.Е. | 25.08.2026 | |
| Декан ФИиИТ | Серимбетов Б.А. | 25.08.2026 | |
| Декан ФЭиБ | Мақыш М.К. | 25.08.2026 | |
| Руководитель МО | Саду Ж.Н. | 25.08.2026 | |

**Ф. ДСР-7.5-2026-01-03 (обязательное)**

## ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

| Должность | Ф.И.О. | Дата | Подпись |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**Ф. ДСР-7.5-2026-01-04 (обязательное)**

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| Номер изменения | Номер извещения об изменении | Номер листов (страниц) | | | | Всего листов (после изменений) | Дата внесения | Ф.И.О., осуществляю-щего внесение изменений | Подпись, вносившего изменения |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | измененных | заменен-ных | новых | аннулированных | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

**Ф. ДСР-7.5-2026-01-05 (обязательное)**

## ЛИСТ УЧЕТА ПЕРИОДИЧЕСКИХ ПРОВЕРОК

| Дата проверки | Ф.И.О. лица, выполнившего проверку | Подпись выполнившего проверку | Формулировка замечаний |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |