ISSN 2413-5488
ИНДЕКС 76088

Қазақстан Республикасы
Білім және ғылым министрлігі

№ 3/2019
(27)

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЖОҒАРЫ МЕКТЕБІ

ВЫСШАЯ ШКОЛА КАЗАХСТАНА

BOLOGNA PROCESS
KAZAKHSTAN 2019

FACEBOOK: Bologna Process

ISSN 2413-5488
ИНДЕКС 76088

ҒЫЛЫМИ-САРАПТАМАЛЫҚ ЖУРНАЛ / НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЖОҒАРЫ МЕКТЕБІ

ВЫСШАЯ ШКОЛА КАЗАХСТАНА

HIGHER SCHOOL OF KAZAKHSTAN

SCIENTIFIC AND ANALYTICAL JOURNAL

№ 3 (27) / 2019

ЖЫЛЫНА 4 РЕТ ШЫҒАРЫЛАДЫ
ВЫПУСКАЕТСЯ 4 РАЗА В ГОД
PUBLISHED 4 TIMES A YEAR

2013 ЖЫЛДАН БАСТАП ШЫҒАДЫ
ИЗДАЕТСЯ С 2013 г.
FOUNDED SINCE 2013

НҰР-СҰЛТАН
НУР-СУЛТАН 2019 NUR-SULTAN

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ

ҚҰЛТУМАНОВА А.Ж.
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығының директоры, бас редакторы
МҰҚАТАЕВ А.А.
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы директорының орынбасары, п.ғ.к., доцент
НҰРМАҒАМБЕТОВ А.А.
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы директорының кеңесшісі, саяси ғ.д., профессор
ТОЙБАЕВ Ә.Ж.
ҚР БҒМ Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім департаментінің директоры, п.ғ.к., доцент
ӨМІРБАЕВ С.М.
М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан мемлекеттік университетінің ректоры, э.ғ.д., профессор
АХМЕД-ЗАКИ Д.Ж.
Халықаралық бизнес университетінің президенті, т.ғ.д., профессор
АЛЕССАНДРО ФИГУС
М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан мемлекеттік университетінің интернационалдандыру жөніндегі проректоры, PhD докторы, профессор (Италия)
БАЙБА РАМИНА
Академиялық ақпарат орталығының директоры, Рига қ. (Латвия)
ВЕЙСИН ШАН
Агрономия колледжінің директоры, Ауыл шаруашылығы ғылымдары академиясы (Northwest A&F University), PhD докторы, профессор (ҚХР)

Шығарушы редактор
АБЗАЛБЕКОВ Б.С.
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығының сарапшысы

Меншік иесі:
ҚР БҒМ «Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы» ШЖҚ РМК
Журнал Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігінің Байланыс, ақпараттандыру және ақпарат комитетінің Мерзімді баспасөз басылымын, ақпарат агенттікті есепке қою туралы 2015 жылғы 5 қарашадағы №15650-Ж куәлігімен тіркелген (бастапқы есепке қою – 2013 жылғы 25 қаңтардағы № 13306-Ж Куәлігі)

Дизайн, беттеу және басып шығару:
«Вектор надежды» ҚБ ЕМҚ
Қазақстан Республикасы, 010000,
Нұр-Сұлтан қ., Луи Пастер к-сі, 117
Тел.: +7 7172 52-41-25
Email: astanaks@mail.ru

Журнал тоқсан сайын қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде шығарылады

* Мақала мазмұнына авторлар жауапты болады

МАЗМҰНЫ

ҚАЗАҚСТАН БОЛОН ПРОЦЕСІНДЕ

Төлеубекова Б.Қ., Сайлыбаева Ж.Ю., Тыныбекова З.
Қазақстанның Болон жоғары білім беру жүйесіне ауысу ерекшеліктері 4

ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Душинский М.
Халықаралық аккредиттеу – бәсекелес нарықтағы саралану факторы..... 11

Шуланов Е.Н.
Қазақстандық жоғары оқу орындардағы стратегиялық жоспарлау..... 18

Шаматов Д., Ибрашева А., Мазбулова Ж.
«Peer Review» (алқалық рецензиялау) енгізу арқылы Қазақстандағы ғылыми басылымдардың сапасын арттыру..... 26

Әшірбаев Ғ.Қ., Сәрсенбаев А.Б.
Білікті маман – білімді ғана емес, сонымен қатар тәжірибелі, тәрбиелі маман болуы қажет (жоғары техникалық оқу орындарындағы тәрбие жұмысының мәселелері)..... 33

ОҚЫТУ МЕН ОҚЫТУДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛАР

Оспанова Ж.М., Маторина Е.А.
Білім берудегі көшбасшылықты дамыту туралы мәселге..... 38

ОҚИҒАЛАР КАЛЕЙДОСКОПЫ 44

Авторлардың назарына..... 47

СОДЕРЖАНИЕ

КАЗАХСТАН В БОЛОНСКОМ ПРОЦЕССЕ

Толеубекова Б.Х., Сайлибаева Ж.Ю., Тыныбекова З.
Особенности перехода Казахстана на Болонскую систему высшего образования..... 4

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Душинский М.
Международные аккредитации – фактор дифференциации на конкурентном рынке..... 11

Шуланов Е.Н.
Стратегическое планирование в казахстанских вузах..... 18

Шаматов Д., Ибрашева А., Мазбулова Ж.
Улучшение качества научных публикаций в Казахстане путем внедрения «Peer Review» (коллегиального рецензирования)..... 26

Аширбаев Г.К., Сарсенбаев А.Б.
Квалифицированный специалист – должен быть не только образованным, но и опытным, воспитанным специалистом (проблемы воспитательной работы в высших технических учебных заведениях)..... 33

ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ И ПРЕПОДАВАНИИ

Оспанова Ж.М., Маторина Е.А.
К вопросу о развитии лидерства в образовании..... 38

КАЛЕЙДОСКОП СОБЫТИЙ 44

К сведению авторов 47

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

КУЛТУМАНОВА А.Ж.
Директор Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, главный редактор
МУХАТАЕВ А.А.
Заместитель директора Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, к.п.н., доцент
НУРМАГАМБЕТОВ А.А.
Советник директора Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, д.полит.н., профессор
ТОЙБАЕВ А.Ж.
Директор Департамента высшего и послевузовского образования МОН РК, к.п.н., доцент
ОМИРБАЕВ С.М.
Ректор Северо-Казахстанского государственного университета им. М.Козыбаева, д.э.н., профессор
АХМЕД-ЗАКИ Д.Ж.
Президент Университета международного бизнеса, д.т.н., профессор
АЛЕССАНДРО ФИГУС
Проректор по интернационализации Северо-Казахстанского государственного университета им. М.Козыбаева, доктор PhD, профессор (Италия)
БАЙБА РАМИНА
Директор Академического информационного центра, Латвия
ВЕЙСИН ШАН
Директор Колледжа агрономии, Академия сельскохозяйственных наук (Northwest A&F University), доктор PhD, профессор (КНР)

Выпускающий редактор
АБЗАЛБЕКОВ Б.С.
эксперт-аналитик Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК

Собственник:
РГП на ПХВ «Центр Болонского процесса и академической мобильности» МОН РК
Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания и информационного агентства в Комитете связи, информатизации и информации Министерства по инвестициям и развитию РК № 15650-Ж от 05.11.2015 г. (первичная постановка на учет – Свидетельство № 13306-Ж от 25 января 2013 года).

Дизайн, верстка и печать:
ОО ДОИ «Вектор надежды» Республика Казахстан, 010000, г. Нур-Султан, ул. Луи Пастера, 117
Тел.: +7 7172 52-41-25
Email: astanaks@mail.ru

Журнал издается ежеквартально на казахском, русском и английском языках

* Ответственность за содержание статей несут авторы

МРНТИ 14.15.07
УДК 378.1

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕХОДА КАЗАХСТАНА НА БОЛОНСКУЮ СИСТЕМУ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ҚАЗАҚСТАННЫҢ БОЛОН ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНЕ АУЫСУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

FEATURES OF THE TRANSITION OF KAZAKHSTAN TO THE BOLOGNA SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

ТОЛЕУБЕКОВА Б.Х.
профессор,
Республика Казахстан

ТӨЛЕУБЕКОВА Б.Қ.
профессор,
Қазақстан Республикасы

BAKHYTZHAN TOLEUBEKOVA
Professor,
Republic of Kazakhstan

САЙЛИБАЕВА Ж.Ю.
старший преподаватель,
Республика Казахстан

САЙЛЫБАЕВА Ж.Ю.
аға оқытушы,
Қазақстан Республикасы

ZHANEL SAILYBAYEVA
Senior Teacher,
Republic of Kazakhstan

ТЫНЫБЕКОВА З.
магистр,
Республика Казахстан

ТЫНЫБЕКОВА З.
магистр,
Қазақстан Республикасы

ZULFIYA TYNYBEKOVA
Master,
Republic of Kazakhstan

Переход системы высшего образования Казахстана на Болонскую систему потребовал изменений в структуре образовательных программ с последующей их ориентацией на подготовку бакалавров, магистров и докторов PhD. Отказ от советской системы специалитета и внедрение многоуровневой вузовской и послевузовской подготовки характеризуется особенностями, связанными со сложностями преодоления наследия советского периода развития в целом.

Ключевые слова: *Болонский процесс, бакалавриат, образовательная программа, послевузовское образование*

Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінің Болон жүйесіне ауысуы білім беру бағдарламаларының құрылымында өзгерістерді талап етті, кейін оларды бакалаврларды, магистрлерді және PhD докторларын даярлауға бағыттады. Мамандандудың кеңестік жүйесінен бас тарту және ЖОО-ның көп деңгейлі және жоғары оқу орнынан кейінгі даярлығын енгізу жалпы дамудың кеңестік кезеңінің мұрасын жеңу қиындығына байланысты ерекшеліктерімен сипатталады.

Түйін сөздер: *Болон процесі, бакалавриат, білім беру бағдарламасы, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру*

The transition of the higher education system of Kazakhstan to the Bologna system required changes in the structure of educational programs with their subsequent orientation to the training of bachelors, masters and doctors of PhD. The rejection of the Soviet system of specialization and the introduction of multi-level University and postgraduate training is characterized by features associated with the difficulties of overcoming the heritage of the Soviet period of development as a whole.

Key words: *Bologna process, bachelor degree, educational program, postgraduate education*

Создание зоны европейского высшего образования связано с инициативой Болонского университета (Италия), который в год своего 900-летия в 1986 году предложил всем университетам Европы присоединиться к Великой Хартии Университетов (Magna Charta Universitarum) [1]. В 1998 году Хартию подписали 80 университетов, а в современных условиях Хартию подписало около шестисот вузов. Казахский национальный педагогический университет имени Абая подписал эту Хартию в 2007 году. Идея гармонизации национальных образовательных систем оказалась привлекательной для стран постсоветского пространства, в которых, в условиях отказа от социалистической модели образования, сформировались определенные пробелы, а в ряде стран стала проявляться тенденция накопления хаоса в управленческой сфере и в вопросах разрешения остатков ранее действовавшей образовательной системы.

Казахстан стал участником Болонского процесса в 2010 году. К этому моменту в Европейское пространство высшего образования (ЕПВО) из 15 постсоветских стран вошли 6 республик. Всего на сегодня в Болонском процессе числится 48 стран

Негативные последствия распада СССР отразились на сфере высшего образования в Казахстане. История высшего образования Казахстана насчитывает немногим более 90 лет, что для исследуемой социальной категории является очень молодым возрастом. Преимуществом непродолжительного опыта можно считать отсутствие многовековых традиций и псевдоценностей, не вписывающихся в модернизированные условия функционирования системы высшего образования, с которыми расстаться не так просто. Безусловно, речь не идет о тех традициях и ценностях нравственного, интеллектуального и материального характера, которые составляют предмет славы и гордости не только отдельно взятого университета, но и всего человечества.

Казахстан стал участником Болонского процесса в 2010 году. К этому моменту в Европейское пространство высшего образования (ЕПВО) из 15 постсоветских стран вошли 6 республик. Всего на сегодня в Болонском процессе числится 48 стран.

Казахстан как один из первых центрально-азиатских участников ЕПВО, занимает в этом списке 47-е место. Он обязан в системе образования придерживаться следующих параметров:

1. Обязательные:

- трехуровневая система высшего образования;
- академические кредиты ECTS;
- академическая мобильность студентов, ППС и административного персонала;
- европейское приложение к диплому;
- обеспечение качества высшего образования;
- создание единого европейского исследовательского пространства.

2. Рекомендательные:

- единые европейские оценки;
- активная вовлеченность студентов;
- социальная поддержка малообеспеченных студентов;
- образование в течении всей жизни.

3. Факультативные:

- гармонизация содержания образования по направлениям подготовки;
- нелинейные траектории обучения студентов, курсы по выбору;
- модульная система;
- дистанционное обучение, электронные курсы;
- академические рейтинги студентов и преподавателей [2].

Степень соответствия казахстанской системы высшего образования параметрам Болонского процесса можно оценить по состоянию и уровню правового обеспечения обязательной группы параметров.

1. Трехуровневая система высшего образования

Основания для соответствия такому обязательному параметру, как трехуровневая система высшего образования отражены в следующих нормативных правовых актах.

1.1. В действующем Законе Республики Казахстан «Об образовании» (27.07.2007г.) в ст. 12 закреплены уровни высшего образования: «6) высшее образование; 7) послевузовское образование». Согласно ст.36 названного закона послевузовское образование осуществляется «в магистратуре и докторантуре высших учебных заведений и научных организаций, а также путем направления стипендиантов международной стипендии «Болашак» на обучение в ведущие зарубежные высшие учебные заведения по очной форме обучения в соответствии с перечнем специальностей, ежегодно утверждаемых в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан» [3].

В Казахстане установлена следующая структура высшего и профессионального образования:

1) высшее образование приобретается гражда-

нами имеющими общее среднее или техническое и профессиональное образование, или послесреднее образование (ч.1 ст.35 Закона РК «Об образовании»);

2) высшее базовое образование (бакалавриат) – срок обучения 4 года. По окончании обучения лицу присваивается квалификация и академическая степень «бакалавр».

2. Согласно Типовым правилам деятельности организаций высшего образования [4] в этой системе имеются свои особенности, например:

1) возможность организации учебного процесса по сокращенным образовательным программам с ускоренным сроком обучения для лиц, имеющих техническое и профессиональное, послесреднее или высшее образование с процедурой перезачета кредитов и учета ранее освоенных дисциплин при условии достаточности их объема и преемственности образовательной программы (п.57);

2) сроки обучения устанавливаются для лиц, имеющих техническое и профессиональное и послесреднее образование, - не менее 3-х лет, для лиц, имеющих высшее образование, - не менее 2-х лет (п.57);

3) подготовка специалистов осуществляется по очной, вечерней, заочной формам обучения и в форме экстерната (п.20). В современных условиях актуализируется дистанционная форма обучения [5];

4) прием на обучение иностранных граждан осуществляется в рамках выделенной государством квоты на основе государственного образовательного заказа в международные вузы, созданные межгосударственными соглашениями двух или более стран. Прием осуществляется вузами самостоятельно. Необходимо отметить, что данный вопрос изначально регулировался приказом МОН РК от 19.12.2008г., позднее, с учетом значимости интернационализации для дальнейшего развития вузовской системы Казахстана регламентация данного направления была установлена на уровне Постановления Правительства от 19.01.2012г. [6].

3. В соответствии с Типовыми правилами приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные [7] учебные программы послевузовского образования в Казахстане, предусматривается:

1) в рамках программ послевузовского образования осуществление подготовки специалистов по 2-м уровням:
- магистратура;
- докторантура.

Таким образом, в Казахстане на законодательном и отраслевом нормативном уровне отрегулированы условия и правила реализации трехуровневой системы высшего образования, что соответствует одноименному компоненту группы обязательных параметров участников ЕПВО.

В Казахстане на законодательном и отраслевом нормативном уровне отрегулированы условия и правила реализации трехуровневой системы высшего образования, что соответствует одноименному компоненту группы обязательных параметров участников ЕПВО

2. Академические кредиты ECTS (European Credit Transfer System – Европейская система перевода и накопления баллов).

Система трансферта кредитов ECTS позволяет проводить оценку усвоения и освоения образовательных программ в единицах трудоемкости.

В современных условиях наиболее часто практикуются три модели кредитных систем:

1) смешанный тип, ориентированный на перевод и накопление кредитов одновременно CATS (Credit Accumulation and Transfer System – кредитная система университетов Великобритании);

2) кредитные системы, ориентированные на накопление кредитов – USCS (United States Credit System – кредитная система университетов США);

3) кредитные системы, ориентированные, в основном на перевод кредитов для обеспечения академической мобильности – ECTS (European Credit Transfer System) [8].

Казахстанская сфера высшего образования приемлет третью модель – ECTS. Впервые в мире ECTS была введена в 1987 году в качестве экспериментальной схемы в пределах программы «ERASMUS». Переход Казахстана на кредитную технологию был начат в 2002 году. Основные цели внедрения системы ECTS:

- переход на современную схему организации учебного процесса на основе применения системы переводных и накопительных кредитов;

- соответствие основным требованиям Болонского процесса.

Требования Болонского процесса заключается в следующем:

- транспарентность системы обучения и сравнимость;
- обеспечение признания квалификаций на уровне европейского образовательного процесса;
- содействие расширению и активизации процессов европейской академической мобильности среди студентов и преподавателей [8, с.65].

Соответствие требованиям Болонского процесса предполагает:

- обновление методического обеспечения учебного процесса, основанного на применении современных информационных технологий и методов контроля знаний;
- расширение диапазона самостоятельности обучаемых с одновременным повышением степени их ответственности;
- повышение экономической эффективности труда ППС, транспарентность педагогических трудозатрат;
- создание академической конкурентной среды;
- повышение качества образования.

В ходе второй встречи Министров образования государств – членов Европейской Союза и стран Центральной Азии, состоявшейся 23.06.2017г. в Астане, при подписании Астанинской Декларации было отмечено, что «мероприятия по повышению качества в области высшего образования и профессионального обучения были предприняты во всех странах Центральной Азии. В 2012 году Казахстан внедрил независимую аккредитацию образовательных учреждений и программ в сфере профессионального образования и обучения» [9, п.17].

Таким образом, создание Центрально-Азиатской Платформы Образования явилось стимулом для дальнейшего развития и поощрения партнерских инициатив между образовательными учреждениями и организациями на основе положительного опыта взаимного обучения.

3. Академическая мобильность студентов, ППС и административного персонала

Начало реализации программы академической мобильности в казахстанских вузах относится к 2011 году. В период с 2011 по 2018г. количество обучаемых, выехавших по программе мобильности в целом за счет бюджетных и внебюджетных средств, составило 14140 человек, которые распределяются по годам следующим образом [10, с.57] (см. табл.1):

Таблица 1. Внешняя исходящая академическая мобильность

Источник финансирования	Количество обучаемых,п олучивших образование в рамках академической мобильности								Всего
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Бюджет МОН РК	350	662	746	805	909	951	732	621	5776
Внебюджетные средства	-	-	842	976	1420	1522	1778	1826	8364
Всего:	350	662	1588	1781	2329	2473	2510	2447	14140

В разрезе уровней образования внешняя исходящая мобильность за анализируемой период представляет собой следующее (табл.2):

Таблица 2. Внешняя исходящая академическая мобильность по уровням образования за 2011-2018 г.г.

Источник финансирования	Количество обучаемых, получивших образование в рамках академической мобильности			Источник финансирования
	Бакалавриат	Магистратура	Дикторантура	
1	2	3	4	5
Бюджет МОН РК	4000	1771	5	5776
Внебюджетные средства	7174	1157	33	8364
Всего:	11174	2928	39	14140

В разрезе вузов различных стран в 2018 году внешняя академическая мобильность представляет собой следующее (табл.3)

Таблица 3. Внешняя исходящая академическая мобильность в 2018 году по вузам зарубежных стран

Источник финансирования	Количество обучаемых,п олучивших образование в рамках академической мобильности								Всего
	Европа	Азия	Турция	СНГ	США	Грузия	Украи-на	Колум-бия	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Бюджет МОН РК	581	37	746						621
Внебюджетные средства	622	362	170	629	25	13	3	3	1827
Всего:	1203	399	173	629	25	13	3	3	2447

По данным Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК на конец 2018 года получили образование по системе академической мобильности представители 75-ти вузов Казахстана. В разрезе видов вузов РК количественное соотношение представителей следующее (табл.4):

Таблица 4. Внешняя исходящая академическая мобильность в 2018 году по вузам РК

Источник финансирования	Количество видо вузов / количество обучившихся представителей					Всего
	Националь-ные вузы	Государ-ственные вузы	Междуна-родные вузы	Акциони-рованные вузы	Частные вузы	
1	2	3	4	5	6	7
Бюджет МОН РК	5/82	26/298	1/9	15/82	11/60	58/531
Внебюджетные средства	7/389	24/420	1/23	16/622	27/415	75/1869
Всего:	12/471	50/718	2/32	31/704	38/475	133/2400

Охват обученных в рамках академической мобильности на основе внебюджетного финансирования значительно выше показателей бюджетного финансирования за счет средств МОН РК. Эти показатели колеблются от 74,6 % (2018 год) внебюджетного финансирования от общего объема до 100% (2011, 2012 годы) на начальных этапах внедрения в вузовскую систему института академической мобильности.

Показательным является разброс источников внебюджетного финансирования. Эти источники включают в себя личные средства обучаемых, средства вуза, средства программ «Эразмус», «Мевлана», Германская служба обмена DAAD и др. В современных условиях отмечается тенденция к увеличению количества и качества источников внебюджетного финансирования, что свидетельствует о широте выбора казахстанцами образовательных программ.

В современных условиях отмечается тенденция к увеличению количества и качества источников внебюджетного финансирования, что свидетельствует о широте выбора казахстанцами образовательных программ

Внешняя входящая академическая мобильность обучающихся отмечается меньшей степенью охвата по сравнению с исходящей мобильностью. Так, в период с 2013 по 2018 годы в Казахстане прошли обучение 3255 человек. В 2018 году и 637 обучавшихся в вузах Казахстана: бакалавров – 594, магистров – 41, докторантов – 2 человека. В качестве базовых вузов, обеспечивающих внешнюю входящую мобильность, следующие уровни вузов: национальные – 5; государственные – 6; акционированные – 10; международные – 1; частные – 10. Контингент обучавшихся представлен странами: Европы – 57, США – 28, СНГ – 317, Азии – 196, Турции – 32, Грузии – 7 человек. Наибольшим опросом пользовались такие направления наук, как образование – 1295, социальные науки – 144, гуманитарные науки – 120, медицина – 49 человек.

Академическая мобильность, реализуемая в современных условиях в Казахстане, нуждается в активизации всех трех форм: внешняя исходящая, внешняя входящая, внутренняя. Недостаточность исходящей мобильности объясняется отчасти языковым показателем: недостаточен уровень навыков владения иностранными языками, отсутствие квот для социально уязвимых студентов. Входящая мобильность: несоответсвие классификаторв специальностей по отдельным направлениям образования, низкий уровень языковых навыков в случаях преподавания зарубежным ученым на английском (французком и др.) языке. Для внутренней мобильности в качестве ориентиров чаще выступают субъективные факторы (семейные связи, личные знакомства, стоимость пребывания и т.п.), чем такие показатели, как место, занимаемое вузом в республиканском или международном уровне, актуальность образовательной программы, качество преподавания и др.

4. Европейское приложение к диплому

Согласно Лиссабонской Конвенции о признании квалификаций в области высшего образования в Европейском регионе (1997г.), а также обязательным параметрам Болонского процесса неотъемлемым атрибутом развития ЕПВО является Diploma Supplement (Европейское приложение к диплому).

На нормативном уровне данный параметр регулируется положениями Государственного общеобязательного стандарта высшего и послевузовского образования (п.п. 37, 64) [11]. Данный документ является результатом выполнения Парижского коммюнике (май 2018г.) в части о том, что Министры образования стран-участниц Болонского процесса решили сосредоточиться на трех ключевых обязательствах, имеющих решающее значение для укрепления и поддержки качества и сотрудничества внутри ЕПВО:

- трехуровневая система, совместимая со всеобъемлющей рамкой квалификаций ЕПВО и степени первого и второго циклов, сопоставимые с ECTS;
- соблюдение Лиссабонской конвенции о признании квалификаций в области высшего образования в Европейском регионе;
- обеспечение качества в соответствии со Стандартами и Руководящими принципами обеспечения качества в ЕПВО.

Парижская конференция стала возможностью по укреплению сотрудничества между странами для лучшего будущего высшего образования [12].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1.История Болонского процесса //https://enic-kazakhstan.kz/ru/bologna_process/history (дата обращения: 26.06.2019 г.).
2.Кеншинбай Т.И. Болонский процесс: Сущность и перспективы развития // Реформирование высшего образования в Казахстане и Болонский процесс: Информационные материалы для практических действий. – Алматы, 2009. – С.7-26 (дата обращения: 26.06.2019 г.).
3.Об Образовании. – Закон Республики Казахстан от 27.07.2007 г. №319-III (по состоянию на 30.05.2019 г.) // Электронный ресурс (дата обращения: 26.06.2019 г.).
4.Типовые правила деятельности организаций высшего и послевузовского образования. – Утверждены постановлением Правительства Республики Казахстан от 17.05.2013 г. №499 // Электронный ресурс (дата обращения: 25.05.2019 г.).
5.Правила организации обучения по дистанционной форме в организациях образования, дающих высшее профессиональное, дополнительное профессиональное образование Республики Казахстан - Утверждены приказом и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 19 июля 2006 года №404. https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premer_ministr_rk/obpazovanie/id-V060004348_/ (дата обращения: 04.07.2019 г.).
6.Типовые правила приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы высшего образования. – Утверждены приказом МОН РК от 19.12.2008 г. №638 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.05.2011 г.) – утратило силу; Типовые правила приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы высшего образования. – Утверждены Постановлением Правительства РК от 19.01.2012 г. №111. // Электронный ресурс (дата обращения 3.07.2019 г.) http://adilet.zan.kz
7.Типовые правила приема на обучение в организации образования, реализующие профессиональные учебные программы послевузовского образования. – Утверждены постановлением Правительства РК от 19.01.2012 г. №109 (по состоянию на 30.05.2019г.) // Электронный ресурс (дата обращения: 25.05.2019 г.).
8.Кеншинбай Г.И. Европейская система трансферта кредитов (ECTS) // Реформирование высшего образования в Казахстане и Болонский процесс: Информационные материалы для практических действий. – Алматы, 2009 г. – С.65-85.

REFERENCES

1. Istoriya Bolonskogo protsessa // https://enic-kazakhstan.kz/ru/bologna_process/history (data obrashheniya: 26.06.2019 g.) (in Russian).
2.Kenshinbaj T.I. Bolonskij protsess: Sushhnost' i perspektivy razvitiya // Reformirovanie vysshego obrazovaniya v Kazakhstane i Bolonskij protsess: Informatsionnye materialy dlya prakticheskikh dejstvij. – Almaty, 2009. – S.7-26 (data obrashheniya: 26.06.2019 g.) (in Russian).
3.Ob Obrazovanii. – Zakon Respubliki Kazakhstan ot 27.07.2007g. №319-III (po sostoyaniyu na 30.05.2019 g.) // EHlektronnyj resurs (data obrashheniya: 26.06.2019g.) (in Russian).
4.Tipovye pravila deyatel'nosti organizatsij vysshego iposlevuzovskogo obrazovaniya. – Utverzhdeny postanovleniem Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 17.05.2013g. №499 // Elektronnyj resurs (data obrashheniya: 25.05.2019 g.) (in Russian).
5. Pravila organizatsii obucheniya po distantsionnoj forme
v organizatsiyakh obrazovaniya, dayushhikh vysshee professional'noe, dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie Respubliki Kazakhstan - Utverzhdeny prikazom i.o. Ministra obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan ot 19 iyulya 2006 goda N 404. https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premer_ministr_rk/obpazovanie/id-V060004348_/ (data obrashheniya: 04.07.2019 g.) (in Russian).
6.Tipovye pravila priema na obuchenie v organizatsii obrazovaniya, realizuyushhie professional'nye uchebnye programmy vysshego obrazovaniya. – Utverzhdeny prikazom MON RK ot 19.12.2008 g. №638 (s izmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniyu na 30.05.2011 g.) – utratilo silu; Tipovye pravila priema na obuchenie v organizatsii obrazovaniya, realizuyushhie professional'nye uchebnye programmy vysshego obrazovaniya. – Utverzhdeny Postanovleniem Pravitel'stva RK ot 19.01.2012 g. №111. // EHlektronnyj resurs (data obrashheniya 3.07.2019 g.) http://adilet.zan.kz (in Russian).
7.Tipovye pravila priema na obuchenie v organizatsii obrazovaniya, realizuyushhie professional'nye uchebnye programmy poslevuzovskogo obrazovaniya. – Utverzhdeny postanovleniem Pravitel'stva RK ot 19.01.2012 g. №109 (po sostoyaniyu na 30.05.2019 g.) // EHlektronnyj resurs (data obrashheniya: 25.05.2019 g.) (in Russian).
8.Kenshinbaj G.I. Evropejskaya sistema transferta kreditov (ECTS) // Reformirovanie vysshego obrazovaniya v Kazakhstane i Bolonskij protsess: Informatsionnye materialy dlya prakticheskikh

9.Астанинская декларация Второй встречи Министров образования государств членов Европейского союза и стран Центральной Азии // European Union: External Action / Электронный ресурс (дата обращения: 01.07.2019 г.).
10.Реализация принципов Болонского процесса: Аналитический отчет – Астана: Центр Болонского процесса и академической мобильности. 2018. – 64 с.
11.Государственный общеобязательный стандарт высшего и послевузовского образования. – Утвержден приказом МОН РК от 31.10.2018 г. № 604 // https://enic-kazakhstan.kz (дата обращения: 01.07.2019 г.).
12.Парижское коммюнике – 2018 г. // https://enic-kazakhstan.kz/ru/bologna_process/documents (дата обращения: 04.07.2019 г.)

dejstvij. –Almaty, 2009 g. – S.65-85 (in Russian).
9.Astaninskaya deklaratsiya Vtoroj vstrechi Ministrov obrazovaniya gosudarstv chlenov Evropejskogo soyuza i stran TSentral'noj Azii // European Union: External Action / EHlektronnyj resurs (data obrashheniya: 01.07.2019 g.) (in Russian).
10. Realizatsiya printsipov Bolonskogo protsessa: Analiticheskij otchet – Astana: TSentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoj mobil'nosti. 2018. – 64 s. (in Russian)
11.Gosudarstvennyj obshheobyazatel'nyj standart vysshego i poslevuzovskogo obrazovaniya. – Utverzhden prikazom MON RK ot 31.10.2018 g. № 604 // https://enic-kazakhstan.kz (data obrashheniya: 01.07.2019 g.) (in Russian).
12.Parizhskoe kommyunike – 2018 g. // https://enic-kazakhstan.kz/ru/bologna_process/documents (data obrashheniya: 04.07.2019 g.) (in Russian).

Толеубекова Бахытжан Хасеновна
доктор юридических наук,
Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан
Email: zhanel.sailibayeva@mail.ru

Төлеубекова Бақытжан Қасенқызы
заң ғылымдарының докторы,
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

Bakhytzhan Toleubekova
D.Sc. of Law,
Abai Kazakh National Pedagogical University,
Almaty, Kazakhstan
Email: zhanel.sailibayeva@mail.ru

Сайлибаева Жанель Юрсуновна
кандидат юридических наук,
Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

Сайлыбаева Жанель Юрсунқызы
заң ғылымдарының кандидаты,
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

Zhanel Sailybayeva
Candidate's degree in Law,
Abai Kazakh National Pedagogical University,
Almaty, Kazakhstan

Тыныбекова Зульфия
магистр юридических наук, Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
г. Алматы, Казахстан

Тыныбекова Зульфия
заң ғылымдарының магистрі, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан

Zulfiya Tynybekova
Master of Law, Abai Kazakh National Pedagogical University,
Almaty, Kazakhstan

ISTIR 14.15.17
UDC 378

INTERNATIONAL ACCREDITATIONS – A DIFFERENTIATION FACTOR IN A COMPETITIVE MARKET

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ АККРЕДИТТЕУ – БӘСЕКЕЛЕС НАРЫҚТАҒЫ САРАЛАНУ ФАКТОРЫ

МЕЖДУНАРОДНЫЕ АККРЕДИТАЦИИ – ФАКТОР ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НА КОНКУРЕНТНОМ РЫНКЕ

MARCIN DUSZYNSKI
Academic consultant,
United Kingdom

МАРЧИН ДУШИНСКИЙ
ғылыми кеңесші,
Ұлыбритания

МАРЧИН ДУШИНСКИЙ
научный консультант,
Великобритания

The article presents the logic behind pursuing international (foreign) higher education accreditations in the context of national regulatory frameworks that require continuous confirmation of educational quality from national regulatory bodies, local NGOs and foreign accreditation providers. Differentiation of accreditors is presented, by their quality/standard as well as the scope of the procedures, as are accrediting agency motivations and capabilities. The requirements for making the decision to pursue an accreditation are outlined, as are the choices present due to the wide range of possible accreditation organisations (on the example of foreign agencies widely known in Kazakhstan), in the context of standard accreditations offered by local agencies or required by the national regulator.
Key words: *international (foreign) accreditation, institutional accreditation, HEI, accreditation agency, accreditation procedures*

Мақалада ұлттық реттеуші органдар, жергілікті ҮЕҰ және шетелдік аккредитациялық провайдерлер тарапынан білім беру сапасын тұрақты растауды талап ететін ұлттық нормативтік-құқықтық негіздер контекстінде жоғары білім берудің халықаралық (шетелдік) аккредитациясын өткізу логикасы берілген. Аккредиттеу мекемелерінің сапасы/стандарты, сондай-ақ рәсімдер көлемі, сондай-ақ аккредиттеуші агенттіктің уәждемесі мен мүмкіндіктері бойынша сараланууы ұсынылған. Аккредиттеуді жүргізу туралы шешім қабылдауға қойылатын талаптар, сондай-ақ жергілікті агенттіктер ұсынатын немесе ұлттық реттеуші талап ететін стандартты аккредитациялар контексінде ықтимал аккредиттеу ұйымдарының кең ауқымына негізделген таңдау нұсқалары (Қазақстанда кеңінен танымал шетелдік агенттіктердің мысалында) баяндалған.
Түйін сөздер: *халықаралық (шетелдік) аккредиттеу, институционалдық аккредиттеу, ЖОО, аккредиттеу агенттіктері, аккредиттеу рәсімдері*

В статье представлена логика проведения международных (зарубежных) аккредитаций высшего образования в контексте национальных нормативно-правовых основ, требующих постоянного подтверждения качества образования со стороны национальных регулирующих органов, местных НПО и зарубежных аккредитационных провайдеров. Представлена дифференциация аккредитационных учреждений по их качеству/стандарту, а также объему процедур, а также мотивации и возможностям аккредитующего агентства. Изложены требования к принятию решения о проведении аккредитации, а также варианты выбора, обусловленные широким кругом возможных аккредитационных организаций (на примере широко известных в Казахстане иностранных агентств), в контексте стандартных аккредитаций, предлагаемых местными агентствами или требуемых национальным регулятором.
Ключевые слова: *международная (зарубежная) аккредитация, институциональная аккредитация, вузы, аккредитационные агентства, процедуры аккредитации*

INTRODUCTION

In recent decades international accreditations have grown in scope and numbers, providing a varied and rich offer to any higher education institution (HEI) interested in checking and confirming its systems and development. From national agencies, intent on controlling and assessing education in their own countries, we have observed the emergence of an international market for such services, where those very same "national" (nation-specific) agencies have successfully expanded their activities abroad, becoming "international" or even global in reach, metamorphosing into worldwide providers of institutional credibility (Santos Teixeira & Maccari, 2018). Over the years, all of these accreditation organisations have been forced to change their procedures, encompassing the varied educational landscape of diverse national education systems around the world or, at the very least, they have developed policies for foreign providers, so as to not lose out on the continues increase in the demand for accreditations. A few organisations have become truly global, their localised "national" roots all but forgotten, offering their evaluation methodologies for HEIs in any country and having assuming a global leadership, "best case" role.

Simultaneously, many countries retain their own national forms of licencing, evaluation and accreditation, with state or non-public institutions that operate based on national (local) principles, often following the changing priorities of governments or utilising advantageous closeness to power for their own aims. In such systems, state or para-state (affiliated) accreditation institutions are often a legacy of past systems (e.g. in post-Soviet states) or components of a centralised bureaucratic approach to governance that requires acquiescence from all participants in the face of overwhelming state policy.

Higher education institutions find themselves in a complex and often-unclear environment that requires and rewards external accreditations, yet transfers the entire burden of accreditation efforts onto the individual HEIs and, with few exceptions, provides little guidance as to the correct accreditation strategy other than those that are imposed top-down by state agencies in specific countries. However, it is up to the HEI top management to decide whether to pursue accreditations at all, assess the risk-versus-reward trade-off, what resources to commit and, most importantly, define the optimal matrix of accreditations that will support an institutional strategy of market differentiation in the face of extensive local and international competition.

ACCREDITATION ACTORS

Voluntary accreditation of programmes, structures, processes or institutions stands separate from the operational licensing, regulator accreditations/ attestations that are part of standard operation requirements placed by governments on educational institutions that are a precursor to undertaking educational activity, and are then renewable after a specific period of time on a compulsory basis. Such regulatory approval is a mechanistic, highly quantitative and remote verification procedure, often devoid of any actual ability to assess the quality of education, focused instead on confirming the presence of general, nationwide, indicators. These procedures are usually bureaucratic and impersonal, some could even call them heartless, as the regulator seeks fulfilment only of its own requirements and has no place for deviations from (its) norms. Regulatory approval usually focuses on operational permit, institutional accreditation and programme licencing.

Between regulatory and voluntary accreditations there exists a maze of para-independent, associated or non-governmental, accreditors whose role in the education system is assured through state legislation (nomination to "official accreditor" status) or a variety of indirect methods

Between regulatory and voluntary accreditations there exists a maze of para-independent, associated or non-governmental, accreditors whose role in the education system is assured through state legislation (nomination to "official accreditor" status) or a variety of indirect methods. These entities fall into the category of QANGOs (Quasi-Autonomous Non-Governmental Organisations), which are NGOs that operate quasi autonomously, i.e. they are strongly connected to the government through legislation, funding, staffing or other, less visible forms of support (Pifer, 1987). In the case of non-governmental but publicly appointed agencies, the situation is clear for HEIs: while the government is not involved, its nominees have continued oligopoly power in the local market and closely follow regulatory standards, unwilling or unable to modernise and enhance, mimicking the static operations of a government department. These quasi

autonomous non-governmental accreditation agencies can enhance their importance through:

- Placement in indexes of “approved” agencies (by decision of regulator);
- Continued close proximity to the regulator and his continued (visible) support (e.g. through joint events, joint presence in media, supporting each other in official documents);
- Preferential treatment (e.g. favoured status of accreditations, monopolistic financing of accredited activity);
- Claiming much higher competencies/position than actual (e.g. by attributing “international status” or “international recognition” to their purely local activities);
- Defence of educational market by excluding competitors, both local and foreign (through any or all of the above).

These regulator-associated QANGOs will strive to accredit the maximum number of educational institutions within their reach and are therefore liable to mimic the top-down, impersonal, arms-length, quasi-state accreditation procedures.

It is at the level of accreditation by non-state-aligned and/or foreign agencies were HEIs have the freedom to shape their individual strategies. Decisions whether to pursue an accreditation will centre on considerations such as:

1. Achieving diversification within the market, where an HEI gains unique certification (especially needed in a market of generic providers, all of whom offer identical or very similar services).
2. Following competitors, already recognised as leaders by the market, who (in all probability) have such accreditations.
3. Capitalising on accreditations as a differentiating factor, by reaping a dividend from the market in the form of increased recruitment intakes, as candidates choose an accredited offer over other, generic services or those accredited by less-recognised agencies.
4. Capitalising on accreditations as a differentiating factor by gaining access to previously denied revenue flows (e.g. state scholarships available only to accredited programmes).
5. Benefitting from access to new opportunities (capitalising on newly-gained uniqueness, e.g. special funding, new cooperation opportunities, opportunities for further/higher degrees).
6. Benefitting from other opportunities (e.g. not being subject to governmental or local-QANGO accreditations or their continuous oversight).
7. Unique requirements (e.g. stakeholder desire for internationally confirmed institutional achievements, enhanced status of their HEI).

The tripartite segmentation outlined above (government, QANGO, independent) leads to the emergence of an accreditation pyramid in a nation’s higher education system where:

a. All HEIs have a state- or regulator-issued licence for operations, and more specialised licences (e.g. for degree awarding) when required;

b. Nearly all HEIs are accredited by state-associated QANGOs, and there is little differentiation for the market and its clients (if all institutions have the same accreditation, what distinguishing value does the accreditation hold?);

c. A few HEIs (biggest, best, most ambitious, wealthiest, most specialised) are accredited outside the nation’s generic “mass accreditation” system and they reap the rewards of industry leadership in their segment of education (and here, foreign accreditations have even greater value, as they are unobtainable to most local competitors).

The first question centres on the need for accreditations beyond those held by all or most competitor HEIs

In a free-market environment of education, and especially higher education, where candidates and their families (or education sponsors) have the freedom to select their preferred HEI, market differentiating characteristics in the form of unique accreditations at institutional, unit or programme level are a sizeable competitive advantage that is difficult to overcome for lesser competitors, as clients seek assurances about the quality of their education (candidates), return-on-investment (families or sponsors), scope of time and emotional investment (candidates and families). Graduate receivers (employers) follow a similar logic, as should the overseers and occasional sponsors of higher education (governments).

DECISION TO PURSUE ACCREDITATION

Before an HEI can make a decision to seek accreditation, it must undertake detailed analysis of its own strengths, weaknesses, readiness (or lack of thereof) and financial resources available to support the efforts.

The first question centres on the need for accreditations beyond those held by all or most competitor HEIs. Institutional leadership undertakes a

detailed analysis of the market and assesses whether the HEI:

- Requires new accreditations (do competitors who lead the market have such; do foreign segment leaders; is there a competitive advantage to be gained from becoming a first mover);
- At what level should those accreditations be (institutional, specialised, for organisational units or individual programmes);
- From what accreditation organisations (should they be local, regional, international or should they be elite accreditors).

The second question focuses on whether the HEI or its subsection is ready for the accreditation procedure:

- Does the initial mapping of accreditor requirements across the intended accreditation "target" bode well for the procedure;
- Does the initial self-assessment report give confidence in the procedure;
- What changes have to be undertaken to incorporate accreditor feedback on the self-assessment report;
- What are the available resources needed for providing a final, high quality self-assessment report that is realistic;
- Is there a readiness for change within the organisation, to incorporate required changes prior to the accreditation;
- Is there a readiness for change within the organisation, to incorporate changes called for by the accreditor upon the end of the procedure (accreditor terms and recommendations, implementation of which is conditional for the awarding of accreditation for a notable period).

The last two sub-points are extremely important, as the ability to change is a key issue in the institution's staff and systems to benefit from the accreditation procedure by exposing themselves to external scrutiny, accepting feedback and criticism and then implementing conditions and recommendations provided by the accreditor. Here is a crucial difference between local accrediting bodies that function within the same educational system and follow local laws and norms, and foreign accrediting agencies that operate across continents, have accredited diverse institutions and whose policies and procedures represent the cutting edge of global academic quality and standards, have been tested on HEIs from many countries and are centred on a uniform performance benchmark against which all candidate institutions are measured without excessive leniency for local specificities.

The third major question centres on the resources required to undertake the accreditation:

- Does the HEI have the necessary financial resources to fund the accreditation process (initial fees, accreditation fees, accreditor representative travel, hosting expenses);
- Does the HEI have the necessary physical infrastructure to meet accreditor standards and, if not, does it have the financing to fund a development to appropriate level;
- Does the HEI have the necessary learning resources to meet accreditor standards and, if not, does it have the necessary financing to fund a development to appropriate level;
- Does the HEI have the necessary staff to meet accreditor requirements and, if not, does it have the necessary networking/recruitment channels to find new, appropriately qualified staff;

The Author would also argue that one more institutional resource is needed: the will to undertake and complete the accreditation, which is also connected with the institutional change capabilities.

The Author would also argue that one more institutional resource is needed: the will to undertake and complete the accreditation, which is also connected with the institutional change capabilities. The "will to complete" is a key resource in institutions that are far from the global quality median and require a massive effort prior, during and after the accreditation procedure and where leaders face opposition at all levels, happy to continue operating at lower, local standards.

Only a critical and detailed self-assessment can provide the answer as to whether the institution is able to undertake an accreditation process from an agency representing international standards of quality, and whose accreditation will be a meaningful confirmation of HEI development.

ACCREDITATION SELECTION

Accreditations can be sought from:

1.High quality local (national) entities, whose specialised, selective and realistic accreditation procedures will support the development of the HEI and whose quality seal will be recognised and appreciated by HEI stakeholders (clients, competitors, owners, employers, government).

2.Foreign specialised organisations, whose external perspective and status will add to the HEI's achievements.

3.International organisations, which encompass HEIs from across the globe and have become the benchmark of educational quality assurance in a specific sub-section of the industry (in medicine, engineering, business).

4.Elite accrediting organisations (e.g. the "triple crown" for business/economics).

We can distinguish three major differentiation factors in accreditation agency operations:

1.Areas of accreditation activity, understood as the scientific/academic spheres in which the accreditor is active and (by logical extension) has the appropriate know-how competencies to correctly evaluate applicant HEIs.

2.Available levels of accreditation, understood as the types of accreditations offered to applicants HEIs:

a.Degree-level, accreditations of individual programmes, usually separated not just by degree (name) but by level (BA, MA, PhD), so institutions can accredit separately specific "programmes".

b.Organisational unit or "topical" ("business education", "ISO");

c.Institutional, encompassing the entire HEI and all or most of its processes and programmes.

3.Geographic scope of accreditations, i.e. what is offered in what geographical area (some accreditations will be available to own country institutions, some to foreign applicants).

The differentiation presented above can be illustrated on two different groups of foreign accreditation institutions. In recent years a number of European accreditors became popular among Eurasian HEIs keen to gain reputable accreditations appreciated by their national marketplace. These agencies are: AQ Austria (previously AQA), ASIIN, ACQUIN and FIBAA. Their accreditation offer provides useful guidance as to the wider opportunities for accreditation present internationally – when considering what agency to choose, the first criterion is about areas of specialisation and:

- AQA (Austria), has been open to accrediting in most academic areas;
- ASIIN (Germany), specialised in STEM institutions;
- ACQUIN (Germany), ASIINs sister agency, specialised in non-STEM institutions;
- FIBAA (Germany), specialised in business institutions.

When considering the level of accreditations sought:

- All four agencies offered accreditation of programmes (degrees);
- Institutional accreditations were available from three agencies (except AQA, focused only on Germany and Austria);
- While accreditations oriented on "quality" were virtually unobtainable (ACQUIN offered only for Germany, while FIBAA recently abandoned its "quality assurance" accreditation in favour of a general institutional procedure).

The geographical scope of agency operations in the case of these four accreditors could be summarised as:

- All four agencies offered international availability of programme accreditations;
- Three agencies offered international availability of institutional accreditations (except AQA);
- One (up to recently) offered internationally its "quality assurance" accreditation (FIBAA).

Table 1. Selected international accreditation agencies approved by RK

organisation	AQA	ASIIN	ACQUIN	FIBAA (-2017)	FIBAA (2018-)
accreditation	Austria	Germany	Germany	Germany	Germany
quality			yes (but impossible for KZ)	"yes" (different system: offering either accreditation of strategic management OR quality assurance)	
institutional	yes (only in germany/austria)	yes (international but only ISO standard)	yes (international but checks organsiation)		yes (international)
programme	yes (international)	yes (international)	yes (international)	yes (international)	yes (international)
reach	most categories	only STEM schools	non-STEM schools	business universities	business universities

Source: Author

A similar analysis can be undertaken regarding the three leading global accrediting institutions, known for forming the world-renowned "triple crown", namely: AMBA, AACSB and EQUIS. These three agencies, when evaluated through the three-point classification outlined earlier, can be presented as:

- Accreditation in the area of widely-understood business.
- Accreditation at programme level (AMBA), organisational unit (EQUIS), and institutional (AACSB);
- Global in reach (all three).

Table2. The leading global accreditation agencies ("triple crown")

organisation	AMBA	EQUIS	AACSB
accreditation	UK	EU	USA
quality			
institutional		business faculty (international)	business progs + institution (international)
programme	yes (international)		
reach	MBA	business school (Faculty)	institution + Management degrees

CONCLUSION

HEI accreditation needs (ambitions) must be faced off with institutional capabilities (assets, competencies) and the availability of accreditations (access for a country's institutions or programmes) and the probability of passing a procedure. The matrix creates a complex web of diverse corridors, which various HEIs can successfully navigate to achieve what the market values: international (foreign) accreditations, where the assessment and approval of foreign (mostly Western) agencies is a "quality seal" that local clients and sponsors can trust. When contrasted against local accreditations, HEIs recognised by foreign agencies see better market responses to their achievements.

Of course, to gain such accreditations, the aspiring HEIs must:

- Decide to bypass the local accreditation offer;
- Seek out appropriate accreditors abroad;
- Properly identify and understand foreign agency accreditation requirements;
- Confirm own readiness to pass the accreditation procedures;
- Have the necessary internal resources to support the accreditation process (knowledge, staff, funding, management);
- Appropriately manage the accreditation procedure;
- Effectively implement required changes or suggestions;
- Effectively utilise obtained accreditations, especially in PR used in student recruitment or in pursuit of other achievements (funding, research, cooperation, further accreditations);
- Enforce organisational systems that support and foster the continued implementation of international accreditor standards and quality assurance.

The complexity, length and costliness of such procedures puts in doubt the government's role as a manager of accreditations, especially as a decider in what accreditations should be pursued by HEIs within the country. There are two possibilities:

a. The state maintains control and decides what accreditations are desirable and which are not, but then it must develop a system that fosters the pursuit of those "desirable" accreditations, rewards HEIs that obtain them and "punishes" those that do not, all of which must take a multi-year perspective, as HEIs need time to prepare and then undergo varied accreditation procedures (during which time they cannot be subjected to changing political whims);

b. The state is not involved in accreditations (never was or purposely removes itself), other than having a (general/vague) national accreditation strategy, and leaves the HEIs to themselves, trusting in

institutional managers to find the best and most effective accreditations for their institutions and therefore pursue unique differentiation strategies vis-a-vis competitors.

A major problem with the first possibility is that a bureaucratic-focused regime will favour what it knows, i.e. local QANGOs or those foreign agencies with which the state has had dealings for notable periods (assuring low transaction costs of such dealings), while new foreign or new truly global agencies may be ignored or even avoided, as their systems and operations may not correspond to the local systemic setup (e.g. challenge it, show its weaknesses). The second possibility removes the state's monopoly on accreditations (contributing to academic freedom) and it shatters the secure livelihoods of accreditation QANGOs, which themselves must face the global competitive pressures of established foreign accreditation agencies with market renown and academic reputations developed over hundreds of procedures in dozens of countries.

Optimists with a practical mind-set may see a third possibility, which unites centralised state system control with a laissez faire approach to higher education: a number of HEIs that maintain the minimum of state-approved accreditations (by Ministry or QANGO) and, at own expense and risk pursue additional foreign accreditations. Such industry-leading HEIs will be organisationally different from other institutions within the country, will have different management logic and a more market-focused approach. For them, foreign accreditations will be seen as crucial differentiating factors in an educational market that, on the one hand, is flooded by generic accreditations offered to nearly all competitors and, on the other hand, is becoming increasingly competitive as funding models change, citizens become more savvy about what truly defines "quality" education and opportunities for international recruitment appear.

HEI accreditation needs (ambitions) must be faced off with institutional capabilities (assets, competencies) and the availability of accreditations (access for a country's institutions or programmes) and the probability of passing a procedure

REFERENCES

1. AACSB, www.aacsb.edu, accessed 15.06.2019
2. ACQUIN, www.acquin.org, accessed 15.06.2019
3. AMBA, www.associationofmbas.com, accessed 15.06.2019
4. ASIIN, www.asiin-ev.de, accessed 14.06.2019
5. AQA, www.aq.ac.at, accessed 14.06.2019
6. EQUIS, www.efmdglobal.org, accessed 12.06.2019
7. FIBAA, www.fibaa.org, accessed 12.06.2019
8. Pifer, A., 1987, "Letter on Quasi-Public Organisations: whence came the quango and why", New York Times, 24 August.
9. Santos Teixeira, G.C., Maccari, E.M., 2018, "The institutional role of business school accreditation Agencies". Revista del Gestao, Vol. 25, Issue 3, pp. 274-290.

MARCIN DUSZYNSKI
Specialises in international accreditations, academic quality assurance, international cooperation, double-diploma programmes, academic mobility and international student recruitment, United Kingdom
Email: marcin.duszynski@yahoo.co.uk

МАРЧИН ДУШИНСКИЙ
Халықаралық аккредиттеу, академиялық сапаны қамтамасыз ету, халықаралық ынтымақтастық, қос диплом бағдарламалары, академиялық ұтқырлық және студенттердің халықаралық іріктеуге мамандану, Ұлыбритания

Специализируется на международной аккредитации, обеспечении академического качества, международном сотрудничестве, программах двойного диплома, академической мобильности и международном наборе студентов, Великобритания

МРНТИ 14.15.07
УДК 378.11

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В КАЗАХСТАНСКИХ ВУЗАХ

ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРДАҒЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ЖОСПАРЛАУ

STRATEGIC PLANNING IN KAZAKHSTAN UNIVERSITIES OF THE COUNTRY

ШУЛАНОВ Е.Н.
Главный исполнительный директор,
Республика Казахстан

Бас атқарушы директор,
Қазақстан Республикасы

ERLAN SHULANOV
Chief Executive Director,
Republic of Kazakhstan

В данной статье кратко рассмотрены основы появления термина «стратегическое планирование» в целом и в системе образования в частности, а также дана общая оценка текущего состояния стратегического планирования в высших учебных заведениях Республики Казахстан с точки зрения различных органов управления. Выяснено, что существующая система планирования имеет много системных пробелов. Так, имеет место недостаточное вовлечение в процесс планирования, а также отсутствие необходимых инструментов для обеспечения качественного участия в разработке стратегии. Кроме того, проведен анализ зарубежного опыта в части повышения качества планирования и стратегий. В заключение, на основе анализа даются краткие рекомендации по разработке руководства и методических рекомендаций по стратегическому планированию, обучению топ-менеджмента и управляющих советов и др.
Ключевые слова: *стратегия, высшее учебное заведение, стратегическое планирование, автономия, университет*

Бұл мақалада жалпы алғанда, білім беру жүйесінде «стратегиялық жоспарлау» терминінің пайда болу негіздері қысқаша қарастырылды, сондай-ақ әртүрлі басқару органдары тұрғысынан Қазақстан Республикасының жоғары оқу орындарындағы стратегиялық жоспарлаудың ағымдағы жай-күйіне жалпы баға берілді. Қазіргі жоспарлау жүйесінің көптеген жүйелік кемшіліктері бар екені анықталды. Мәселен, жоспарлау процесіне жеткіліксіз тарту, сондай-ақ стратегияны әзірлеуге сапалы қатысуды қамтамасыз ету үшін қажетті құралдардың болмауы орын алады. Сонымен қатар, жоспарлау мен стратегиялардың сапасын арттыру бөлігінде шетелдік тәжірибеге талдау жүргізілді. Қорытындыда, талдау негізінде Стратегиялық жоспарлау, топ-менеджментті және басқарушы кеңестерді оқыту және т. б. бойынша басшылық пен әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу бойынша қысқаша ұсынымдар беріледі.
Түйін сөздер: *стратегия, жоғары оқу орны, стратегиялық жоспарлау, автономия, университет*

This article briefly discusses the basics of the emergence of the term «strategic planning» in General and in the education system in particular, as well as a General assessment of the current state of strategic planning in higher education institutions of the Republic of Kazakhstan from the point of view of various management bodies. It was found that the existing planning system has many system gaps. Thus, there is a lack of involvement in the planning process, as well as the lack of the necessary tools to ensure quality participation in the development of the strategy. In addition, the analysis of foreign experience in terms of improving the quality of planning and strategies. In conclusion, on the basis of the analysis, brief recommendations are given for the development of guidelines and guidelines for strategic planning, training of top management and management boards, etc.
Key words: *strategy, higher education institution, strategic planning, autonomy, universities*

С принятием нового Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам расширения академической и управленческой самостоятельности высших учебных заведений» повысилась актуальность вопроса стратегического планирования в вузах Республики Казахстан.

В первую очередь это обусловлено тем, что в условиях расширяющейся автономии вузы становятся все более самостоятельными, получая новые инструменты управления (например, открытие юридических лиц) и возможности (например, академическая свобода в разработке образовательных программ). Это позволяет вузам формировать конкурентные преимущества, реализация которых позволит привлекать больше студентов, партнеров-работодателей и инвесторов для коммерциализации научных разработок.

Наряду с этим, вузы Республики Казахстан много ресурсов вкладывают в маркетинг, формирование и продвижение устойчивой репутации, проходя через ребрендинг в целях привлечь авторитетных ученых, талантливых студентов не только внутри страны, но и из-за рубежа. Это невозможно реализовать без изменений в стратегическом планировании, так как именно через него, посредством позиционирования миссии и видения, создаются контуры будущей модели функционирования учебного заведения.

К концу 1990-х годов планирование во многих отношениях стало практически обязательным в высшем образовании не только США, но и в развивающемся мире, проникнув из корпоративного сектора

Другим значительным фактором, влияющим на стратегическое планирование, является усиление образовательного маркетинга крупных вузов, как ближнего, так и дальнего зарубежья. Многие из них обратили свой взгляд на азиатский регион в качестве основного источника международных студентов.

Так, согласно данным опроса, проведенного «The Economist Intelligence Unit», 75% опрошенных практиков высшего образования проявляют интерес к Азии как региону для экспансии [1].

Все это наряду с процессами глобализации высшего образования, реализации принципов Болонского процесса в Казахстане делают качественное стратегическое планирование первоочередной задачей. Ведь именно в нем заложен большой потенциал, который может стать ключевым фактором успешности в сложившихся реалиях.

Для этого данный элемент системы менеджмента должен быть глубоко изучен, выявлены его особенности и способность влиять на изменение модели развития организации и, как следствие, на успешность.

История появления стратегии как ключевого элемента развития любой организации истоками уходит в глубокую историю. Однако больший интерес вызывает период более интенсивного развития и расширения данного понятия в 20-м веке. Так термин «стратегическое планирование» сформировался в сфере организационного менеджмента на стыке понятий «планирование» и «стратегия». В своей работе Г. Минцберг [2] писал, что «стратегическое планирование» появилось в середине 1960-х годов, когда управленцы начали перенимать данный метод как эффективный способ разработать и реализовать стратегию, которая будет способствовать повышению их конкурентоспособности.

Существует также мнение, что появление стратегического планирования связано с нестабильностью 1970-х годов, когда, с энергетическим кризисом и другими непредвиденными событиями, организации старались найти подходящую систему планирования [3].

История внедрения стратегического планирования в системе высшего образования также берет начало в XX веке. По мнению К. Хинтон [4], массовое внедрение стратегического планирования в высшем образовании США совпало с трудностями, с которыми столкнулись университеты в 1970-х и 1980-х годах, когда число учащихся начало колебаться, демографические показатели учащихся начали меняться, и финансирование стало уменьшаться. С 1980-х и до начала 1990-х годов актуальность планирования в высшем образовании продолжала расти. Но стратегическое планирование в этот период подвергло критике слишком линейный подход, чрезмерную формализацию, игнорирование организационного контекста и культуры [5].

К концу 1990-х годов планирование во многих отношениях стало практически обязательным в высшем образовании не только США, но и в развивающемся мире, проникнув из корпоративного сектора. Во многом, это связано с тем, что для по-

падания в мировые рейтинги необходимо было перенимать передовую практику, которым и явилось стратегическое планирование [6]. Другим важным фактором могла быть потребность университетов в более эффективных управленческих решениях. Поэтому в начале 21-го века стратегическое планирование было внедрено в качестве инструмента принятия решений практически во всех высших учебных заведениях по всему миру. Руководители высших учебных заведений стали лучше разбираться в понимании методологии планирования и эффективной реализации своих планов.

С точки зрения Д. Келлера [7], стратегическое планирование в это время все больше фокусируется на организационном обучении и креативности, признавая, что руководство университета должно критически рассматривать свои предположения и не бояться кардинально менять существующие структуры и процессы. Сегодня, концепции стратегического планирования в западных вузах сосредоточены больше на динамизме, гибкости, организационном интеллекте и креативности.

Основными игроками в процессе стратегического планирования сегодня являются ключевые органы управления - управляющие советы и топ-менеджмент

Необходимо понимать, каким образом стратегическое планирование в университетах отличалось от частных компаний. К примеру, А. Лернер [8] предлагает в данном сравнении несколько конкретных различий:

Первое - сроки. В «деловом мире» сроки стратегического планирования составляют 2-3 года, тогда как в университетах это обычно занимает 5 и более лет. Это определено жизненным циклом вуза. Продукт - выпускник - готовится, как правило 4-5 лет. **Второе - консенсус**. Бизнес-модель, как правило, спускает стратегическое видение сверху вниз. Но, в университетах, в силу необходимости коллегиального управления, участие преподавателей является ключевым, и достижение консенсуса с самого начала становится обязательным условием. **Третье - система ценностей.** Базовый принцип университетов – это долгосрочные инвестиции в обучение людей, что отличается от основного подхода бизнеса. Различие состоит в том, что системы ценностей двух сфер имеют разную направленность. В результате определение задач и измерение эффективности миссии университета является более размытым, чем в бизнес структурах. **Четвертое - изменения.** Внедрять изменения сложней в вузах, нежели в бизнес компаниях, так как по своей природе университеты нацелены на сохранение знаний, истории, культуры, ценностей, старых укладов и др.

По выводам М. Хассаниена [9] процесс стратегического планирования в системе высшего образования осуществляется посредством следующих элементов:

Определение специального комитета по стратегическому планированию. Членами комитета, как правило, являются представители разных структурных подразделений университета. Комитет имеет, как минимум, одного члена, представляющего внешних стейкхолдеров и финансовый отдел вуза.

Формулирование миссии и видения. Миссия и видение должны быть сформулированы четко, основываясь на философии университета и консультациях с департаментами. Все заинтересованные стороны, как внутренние, так и внешние, должны участвовать в составлении миссии и видения.

Изучение окружающей среды и SWOT-анализ. Как внешняя, так и внутренняя среда вуза должна быть проанализирована для выявления сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Комитет также должен определить разницу между текущей ситуацией и желаемым будущим в соответствии с миссией организации, и это должно быть сделано посредством качественного анализа.

Сравнительный анализ. Университеты обычно выбирают одно из международных высших учебных заведений для сравнения своей производительности и показателей эффективности.

Стратегическое программирование. После четырех вышеупомянутых шагов комитет рассматривает стратегические вопросы и устанавливает стратегические цели, а также операционный план.

В Казахстане система стратегического планирования свой новый этап развития получила с получением независимости в 90-х годах прошлого столетия. В основу модели планирования легло регулирование отношений между МОН и вузами. Поскольку практически все первые вузы в Республике Казахстан являлись государственными, то в основе их системы стратегического планирования лежало государственное планирование.

Вместе с тем, по мере своего институционально-

го развития и укрепления системы управления вузы поэтапно получали больше автономии от государственного регулирования. По мере развития рыночной экономики в Республике Казахстан происходило слияние государственных вузов, а с 1994 года начали появляться первые частные университеты.

Все данные факторы значительно влияли на изменение модели стратегического планирования. Так, в государственных вузах первоначально государство в лице уполномоченных органов являлось регулятором процесса стратегического планирования. Для государственных вузов первоначально была разработана инструкция, а затем после разработки подзаконной нормативной базы в реализацию Закона Республики Казахстан «О государственном имуществе» и регулятивный акт (правила разработки и представления отчетов по исполнению планов развития, контролируемых государством АО, ТОО и государственных предприятий), которыми рассматривался порядок и формы стратегического планирования.

Таким образом, на сегодня в вузе полноценно функционируют два параллельных документа стратегического характера: стратегический план и план развития, определяющих контуры развития вуза, но при этом в отдельных моментах дублирующих друг друга, и требующих постоянной синхронизации.

На сегодня государственные вузы, пройдя новый этап становления в условиях рыночной экономики, обладают наибольшим за всю историю высшего образования страны уровнем институциональной автономии. Это видно по разнообразию содержания стратегических планов, подходов к планированию и целеполаганию.

Основными игроками в процессе стратегического планирования сегодня являются ключевые органы управления - управляющие советы и топ-менеджмент. Под понятием «управляющий совет» понимаются такие органы управления, как попечительский, наблюдательный совет или совет директоров. Понятие «топ-менеджмент» вузов охватывает группу руководителей организации высшего уровня, которые ежедневно несут ответственность за эффективное управление организацией.

Все игроки играют различные роли на разных этапах стратегического планирования. Для проведения системного анализа условно разделим их на 3 основных процесса: разработку, реализацию и мониторинг стратегии. Анализ названных ролей проводился на основе результатов интервью респондентов, представляющих все вышеназванные органы управления.

Управляющие советы: несмотря на положительные моменты, на сегодня недостаточно участвуют на всех этапах стратегического планирования. Тому есть несколько причин.

Поскольку сам процесс разработки стратегии является достаточно продолжительным, не все члены управляющих советов в силу занятости по основной работе имеют качественную возможность участвовать в данном процессе. При этом сам процесс разработки стратегии не предусматривает активное участие управляющего совета, который, как правило, знакомится с ее содержанием перед заседанием.

Другим системным барьером к грамотному планированию является отсутствие специализированных знаний о процессах стратегического планирования. Такие знания дают возможность критически оценивать стратегию на предмет ее структуры, формирования и использования конкурентных преимуществ, снижения проявления рисков, и так далее, что в итоге позволяет сделать ее более реалистичной и реализуемой.

Важным условием планирования является доступ к аналитической информации о состоянии и возможностях вуза

Также важным условием планирования является доступ к аналитической информации о состоянии и возможностях вуза. Одна из проблем здесь – недостаток информации для управляющего совета о финансовых ресурсах и возможностях, связанных с описанием текущей ситуации и реализацией стратегии. Отсутствие такой информации не позволяет делать критическую оценку целевых показателей стратегии. Как правило, данный вид информации ограничен рядом общих показателей деятельности вуза. К примеру, в зарубежной практике данный вопрос решается за счет более тесной работы между профильным комитетом управляющего совета и ответственными работниками вуза.

Несмотря на это, члены управляющих советов стараются предоставлять вузу полезные рекомендации для включения в стратегию. В основном они увязаны со сферой, которую они представляют. Так, члены управляющих советов, представители работодателей, в основном акцентируются на рекомендациях по улучшению подготовки студентов, открытию новых специальной с учетом кадровых потребностей.

Большим полем для улучшения работы управляющего совета является мониторинг выполнения стратегии. Сегодня основной формат работы - это заслушивание отчета руководства вузов в отчетный период. По большей части данный процесс недостаточно системен. Так, зачастую в процессе отчета идет лишь фиксирование выполнения и/или невыполнения отдельных мероприятий. По невыполненным производится перенос на следующий отчетный период. При этом данная информация не может быть проверена, по причине отсутствия к ней доступа.

Топ-менеджмент: наряду с большим положительным опытом, имеется много мест для усиления. Один из факторов, требующих внимания - это разрыв процесса планирования. Так ректоры, особенно государственных вузов, являющихся носителями стратегического видения, за редким исключением, системно не участвуют в процессе стратегического планирования и слабо транслируют свое видение на участников рабочей группы вуза. Основная их нагрузка - это ежедневная операционная деятельность, финансовое управление и участие во внешних совещаниях различного уровня.

Серьезным недостатком работы менеджмента государственного вуза остается построение финансовой модели стратегии в сильной зависимости от государственного финансирования

Процессы организации и координации структурных подразделений вузов возложена на уровень проректоров, где осуществляется фактически координация данным процессом. Они, в свою очередь, основную нагрузку, особенно в части свода информации и наполнения стратегии передают на уровень руководителей структурных подразделений (как правило департамент стратегии). На этом уровне, как правило, почти отсутствует глобальное понимание целей вуза, и преобладает операционное видение. Это приводит к потере глобального формата на уровне формирования стратегии. Ключевая часть стратегии (миссия и видение) приобретает формализованность и декларативность, по сути становясь операционным документом.

Так к примеру, в основе большинства стратегий - повторяющийся акцент только на государственные программные документы (Государственная программа развития образования и науки и/или др.), как наиболее доступную, обработанную и понятную аналитическую основу. И только небольшое количество стратегий включает качественный анализ современных трендов, определяющих развитие вуза, практически не производится акцент на оценку региональной конкуренции. Одним из последствий таких стратегических просчетов может быть высокий уровень оттока студенческой молодежи в вузы Российской Федерации, Китайской Народной Республики и другие трансграничные страны по причине неконкурентоспособности и стратегического проигрыша.

Серьезным недостатком работы менеджмента государственного вуза остается построение финансовой модели стратегии в сильной зависимости от государственного финансирования. Причиной тому может быть нехватка компетенции построения стратегии на имеющихся ресурсах. Это делает стратегии менее реалистичными и более декларативными. В то же время большой плюс, в том, что стратегии берут в свою основу потребности региона и местный рынок труда и держат ориентир на новые программы.

Хорошим опытом стратегического планирования может служить практика частных вузов. Здесь менеджерам среднего уровня предоставлена большая автономия и ответственность. Структурные подразделения имеют собственный план развития, а также наравне с получением базового централизованного бюджета, работают над поиском и получением дополнительного внешнего финансирования. Все это делает их стратегии более финансово сбалансированными, и, как следствие, устойчивыми и результативными.

Здесь также хочется отметить необходимость усиления работы в части мониторинга выполнения стратегии. Данный процесс должен основываться на системном отслеживании и своевременном корректировании реализации стратегии. Так одним из изменений могло быть реагирование менеджмента вуза не только государственные программные изменения, но и на появляющиеся внутренние вопросы, а также глобальные изменения, влияющие на эффективность стратегии. К данному процессу было бы полезно активно вовлекать внешние заинтересованные стороны.

В сложившейся ситуации, чтобы решить накопленные вопросы, уже проводится большая работа на всех уровнях. Значительный пласт изменений уже предусмотрен в новом Законе РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодатель-

ные акты РК по вопросам расширения академической и управленческой самостоятельности высших учебных заведений». Вместе с тем, придание данному процессу большего эффекта послужили бы дополнительные регламентирование и регулирование. Так, процесс разработки стратегии значительно улучшили бы соответствующее руководство и методические рекомендации. В нем очень важно было бы дать детальное описание следующих вопросов:

- логическая рамка для разработки стратегии, включающая в себя взаимоувязанные основные фазы/этапы. При этом по каждому этапу необходимо описать: необходимые действия, а также формы для заполнения, наводящие вопросы и лист проверки. Обязательным элементом является описание необходимого результата по каждому этапу.

- перечень стейкхолдеров, необходимых для вовлечения в процесс разработки стратегии. Участие каждой из сторон должно описываться с точки зрения ответственности, вклада и результата.

- инструмент оценки, с описанием, каким образом и какие процессы должны иметь место. При этом формат оценки должен не ограничиваться ежегодным отчетом ректора вуза.

- оценка рисков, предусматривающая методы определения и измерения возможных обстоятельств, которые могут оказывать влияние на достижение стратегии.

Для обеспечения качественной работы, позволяющей улучшить стратегию необходимо создание при управляющем совете профильного комитета. Данный орган должен работать при управляющем совете, на периодической основе и включать в себя 1-го представителя управляющего совета, ответственного проректора, директора департамента стратегии и других заинтересованных представителей менеджмента вуза. Большое влияние на эффективность работы данного комитета будет оказывать доступность к глубинной аналитической информации, на которой основывается стратегия. Данный комитет мог бы усилить работу над процессом разработки стратегии. Так, представитель управляющего совета может знакомиться с ходом разработки, давать свои рекомендации и комментарии, консультировать по необходимости менеджмент вуза по каким-либо аспектам. Это позволило бы ему при рассмотрении стратегии на управляющем совете, давать свою заключение о качестве проделанной работы.

Другим важным шагом является повышение потенциала членов управляющих советов. Для этого, во-первых, нужна ориентационная сессия для новых членов управляющего совета. Она должна включать ознакомление с основными процессами в вузе, ключевыми лицами и особенностями работы вуза (уникальные программы, сотрудничество с ключевыми работодателями, специфика региона).

Во-вторых, нужно системное обучение членов управляющих советов и топ-менеджментам современным навыкам и зарубежному опыту на основе уже имеющихся успешных кейсах. Обязательными модулями такого обучения должно быть: стратегическое планирование, коллегиальное управление, риск-менеджмент, финансовая стратегия и менеджмент, обеспечение качества, маркетинг и коммуникации.

Управляющие советы должны убедиться в наличии стратегического плана, описывающего, как образовательное учреждение будет выполнять свою миссию в будущем

В-третьих, для успешного внедрения зарубежного опыта представляется целесообразным привлекать международных экспертов в сфере стратегического планирования при разработке стратегии.

На уровне управляющего совета необходимо выстроить систему, которая позволит им четко осознать более широкую ответственность за свою работу. К примеру, консалтинговая компания «Grant Thornton» [10], перечисляет самые важные функции управляющих советов США. Хотелось бы акцентировать внимание, на отдельных функциях, которые могут усилить работу управляющих советов казахстанских вузов.

Достижение миссии, видения и ценностей университета. Управляющие советы должны убедиться в наличии стратегического плана, описывающего, как образовательное учреждение будет выполнять свою миссию в будущем. Каждое предлагаемое действие должно оцениваться советов, насколько оно подходит миссии и его утвержденным целям и задач.

Задавать правильный тон сверху. Управляющий совет должен четко посылать сигналы каса-

тельно своего стремления эффективно управлять вузом. Этические стандарты должны быть выдержаны на самом высоком уровне. Это все должно служить примером всему сообществу университета.

Быть лицом вуза. Управляющий совет должен уметь представлять университет во внешних отношениях. Иными словами, члены совета – это своего рода адвокаты вуза, которые помогают поднимать престиж учебного заведения и привлекать спонсоров. Также они защищают интересы вуза в различных ситуациях.

Надзор за активами. Это обязанность управляющего совета обеспечить использование институциональных активов по назначению и что расходы соответствуют образовательной цели и миссии.

Мониторинг результатов. Управляющий совет должен оценивать результаты работы высшего руководства вуза и наблюдать за прогрессом в повышении эффективности и результативности.

Большую работу необходимо провести по повышению качества самих стратегий. Здесь можно использовать как отечественную практику, так и зарубежный опыт

Также представляется целесообразным использование опыта частных вузов. К примеру, на опыте частных вузов необходимо стимулировать внутреннюю конкуренцию структурных подразделений вуза за ресурсы и приоритетность в целях осознания каждым сотрудником вуза собственной роли в данном процессе. Необходимо разбить каждую стратегическую задачу вуза на разные уровни реализации сотрудниками вуза. Провести внутреннюю разъяснительную работу по участию каждого сотрудника в реализации стратегических задач вуза и включить их вклад в должностные инструкции. Нужно четко формулировать цели, задачи и миссию вуза, чтобы все перечисленное было понятно не только профессорско-преподавательскому составу и сотрудникам вуза, но и более широкой общественности; Проводить разъяснительную работу с коллективом, внедряя стратегию в подсознание людей и меняя культуру восприятия стратегии, так как изменения должны быть систематизированы и формализованы на институциональном уровне;

В процесс стратегического планирования необходимо привлекать внешних стейкхолдеров - работодателей, представителей бизнес-сообщества, экспертное сообщество.

Большую работу необходимо провести по повышению качества самих стратегий. Здесь можно использовать как отечественную практику, так и зарубежный опыт. В США к примеру, существует и используется инструмент самооценки Д. Катлин, консультанта Университета Висконсин Мэдисон[11]. Он включает в себя 14 ключевых вопросов, которые позволяют увидеть слабые места в стратегии. Хотелось бы отметить отдельные из них, которые могут быть использованы при разработке стратегий казахстанскими вузами:

«Участвуют ли все заинтересованные стороны (менеджмент, управляющий совет, профессоры, студенты и т.д.) в разработке стратегии?» - разработчики стратегии должны предоставить все имеющиеся возможности, чтобы каждый мог высказать свое мнение и задать интересующий вопрос касательно стратегии вуза. Должны быть выработаны необходимые инструменты для обратной связи, чтобы принимать замечания и предложения для улучшения стратегии.

«Отображены ли барьеры и слабые стороны вуза в целях и задачах?» - планируя будущее не берутся в расчет существующие проблемы и преграды. Команда, разрабатывающая стратегию должна спросить себя, «Что мы имеем сегодня такого (возможность или сильную сторону)», чтобы преодолеть существующие проблемы. Необязательно создавать отдельное стратегическое направление для каждого барьера, лучше, когда одна стратегия направлена на решение сразу нескольких проблем.

«Учтены ли в стратегическом плане возможные развития будущего, а не только повседневные задачи и заботы вуза?» - одно из отличий, стратегического планирования от традиционного, является то, что будущее не должно рассматриваться линейным продолжением прошлого. Хороший процесс планирования рассматривает разные сценарии будущего путем сбора информации из внутренних и внешних источников.

«Имеют ли сотрудники на руках копию стра-

тегического плана или его сжатую версию?» - каждый работник в вузе должен знать миссию, видение и стратегическое направление их отдела. Если стратегический план не понимают и не знают работники вуза, которые его реализуют, то это просто формальный документ, размещенный на официальном веб-сайте.

«Когда принимается важное решение руководством вуза, соотносится ли это со стратегическим планом?» - одна из основных причин внедрения стратегического планирования в деятельность вуза это попытка сосредоточить усилия организации в конкретном направлении. Все силы нужно направлять на достижение приоритетных целей, несмотря на то что новые возможности и проблемы будут постоянно возникать в ходе деятельности.

Все вышеперечисленные решения и рекомендации не являются идеальным рецептом решения всех вопросов, связанных с выводом на новый уровень стратегического планирования. Стратегическое планирование является сложным процессом. Для оценки изменяющихся факторов нужны постоянный и глубокий анализ происходящего. Кроме того, важно в процессе планировании делать прогнозирование, к примеру целевых значений, а также учитывать глобальные факторы влияния, такие как демография, геополитика. Это, конечно требует отдельного глубокого исследования.

Очень важно развивать и поддерживать проведение большего числа качественных исследований, изучение кейсов различных вузов. Информацию о данных исследованиях необходимо повсеместно распространять среди всех заинтересованных сторон.

Реформы, которые затрагивают базовые элементы и влияют на судьбы людей должны основываться на качественных данных. Это также является подтверждением необходимости больших исследований в этой области. Только на основании всего вышеизложенного система стратегического планирования может качественно работать и стать импульсом для начала процесса изменений, которые позволит казахстанским вузам выйти на новый уровень конкурентоспособности.

REFERENCES

1. Higher education in the 21st century: Meeting real-world demands – The Economist, 2014
2. Mintzberg, H. The Fall and Rise of Strategic Planning / H. Mintzberg. – Harvard Business Review, 1994.
3. Ali, M. Y. Strategic planning and strategic management in Australian organizations
4. Hinton, K. E. A practical guide to strategic planning in higher education. / K.E.Hinton. 2012.
5. Fathi, M. Strategic Planning in Colleges and Universities
6. Rowley, D. J. From Strategy to Change: Implementing the Plan in Higher Education / D. J. Rowley, H. Sherman John Wiley & Sons, 2004
7. Keller, G. The Emerging Third Stage in Higher Education Planning, Planning for Higher Education / G. Keller –1999. – vol. 28, no. 2, 1–7 с.
8. Lerner, A. A Strategic Planning Primer for Higher Education / A. Lerner. – California State University, 1999. – 30 с.
9. Hassanien, M. Strategic Planning in Higher Education, a Need for Innovative Model / M. Hassanien – Journal of Education, Society and Behavioural Science, 2017
10. Higher Education Board Guidebook / M. Oster. – 2016
11. Kathleen, P. Strategic Planning in the University - 2003

ШУЛАНОВ ЕРЛАН НУРЛЫБЕКОВИЧ
Главный исполнительный директор
Высшей Школы Образования,
АОО «Назарбаев Университет»,
г. Нур-Султан, Казахстан
Email: y.shulanov@gmail.com

ШОЛАНОВ ЕРЛАН НҰРЛЫБЕКҰЛЫ
«Назарбаев Университеті» ДББҰ
Жоғары білім беру мектебінің
Бас атқарушы директоры,
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

ERLAN SHULANOV
Chief Executive Director of the Higher School of Education,
AOE «Nazarbayev University»
Email: y.shulanov@gmail.com

МРНТИ 12.91
УДК 378

УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ В КАЗАХСТАНЕ ПУТЕМ ВНЕДРЕНИЯ «PEER REVIEW» (КОЛЛЕГИАЛЬНОГО РЕЦЕНЗИРОВАНИЯ)

«PEER REVIEW» (АЛҚАЛЫҚ РЕЦЕНЗИЯЛАУ) ЕНГІЗУ АРҚЫЛЫ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ҒЫЛЫМИ БАСЫЛЫМДАРДЫҢ САПАСЫН АРТТЫРУ

IMPROVING SCHOLARLY PUBLICATIONS IN KAZAKHSTAN BY INTRODUCING PEER REVIEW

ШАМАТОВ Д.
профессор,
Республика Казахстан

профессор,
Қазақстан Республикасы

DUISHON SHAMATOV
Associate Professor,
Republic of Kazakhstan

ИБРАШЕВА А.
старший научный сотрудник,
Республика Казахстан

аға ғылыми қызметкері,
Қазақстан Республикасы

ALIMA IBRASHEVA
Senior Researcher,
Republic of Kazakhstan

МАЗБУЛОВА Ж.
докторант PhD,
Республика Казахстан

PhD докторанты,
Қазақстан Республикасы

ZHANAR MAZBULOVA
PhD Candidate,
Republic of Kazakhstan

В данной статье излагается о качестве научных публикаций в Казахстане и способах дальнейшего улучшения качества научных публикаций посредством введения научной экспертизы или экспертной оценки «peer review» (коллегиальное рецензирование). Общеизвестно, что важным составляющим научно-исследовательской деятельности является публикация результатов исследования. Эта статья представляет собой информацию о порядке рецензирования научных статей при опубликовании в научных журналах и об обеспечении качества этих публикаций. В статье рассматривается вопрос о способах обеспечения качества публикаций в международных рецензируемых журналах и о поисках путей улучшения качества публикаций в журналах Казахстана.
Ключевые слова: *научная публикация, научные журналы, научные статьи, качество научных статей, экспертная оценка и рецензирование, слепое рецензирование*

Бұл мақалада Қазақстандағы ғылыми жарияланымдардың сапасы және ғылыми сараптама немесе «peer review» (алқалық рецензиялау) сараптамалық бағалауын енгізу арқылы ғылыми басылымдардың сапасын одан әрі қалай жақсартуға болатындығы баяндалған. Зерттеу қызметінің маңызды құрамдас бөлігі зерттеу нәтижелерін жариялау екендігі белгілі. Бұл мақалада ғылыми журналдарда жарияланған ғылыми мақалаларға рецензия жасау тәртібі және осы басылымдардың сапасын қамтамасыз ету туралы ақпарат берілген. Мақалада халықаралық рецензияланған журналдарда жарияланымдардың сапасын қалай қамтамасыз ету және қазақстандық журналдардағы жарияланымдардың сапасын жақсарту жолдары қарастырылған.
Түйін сөздер: *ғылыми басылым, ғылыми журналдар, ғылыми мақалалар, ғылыми мақалалардың сапасы, сараптамалық бағалау және рецензиялау, жабық рецензиялау*

This article describes the quality of scholarly publications in Kazakhstan and ways to further improve the quality of scholarly publications by introducing scholarly expertise or peer review (peer review). It is well known that an important component of research activity is the publication of research results. This article provides information on the procedure for reviewing scholarly articles when published in academic journals and on ensuring the quality of these publications. The article considers the issue of how to ensure the quality of publications in international peer-reviewed journals and the search for ways to improve the quality of publications in Kazakhstani journals.
Key words: *scholarly publication, academic journals, scholarly articles, the quality of scholarly articles, blind peer review, peer review*

В постсоветских странах, к сожалению, многие исследователи привыкли измерять и оценивать свою научную продуктивность в количественных показателях, например, как бы важным считается, сколько статей у них опубликовано в научных журналах. Ученые публикуют свои статьи в научных журналах, главным образом, в целях защиты ученых степеней кандидата или доктора наук. В основном публикации в научных изданиях необходимы для профессионального-карьерного роста, но очень немногие ученые считают публикацию формой интеллектуального обмена или способом накопления знаний по вопросам, представляющим общий интерес. Для продвижения по службе (например, для защиты диссертаций) часто требуются публикации в зарубежных журналах [1,2]. В то время как до 1990-х годов публикация за границей обычно означала публикацию за пределами СССР, но сегодня публикация за пределами страны, где находится автор, но в Центральной Азии, квалифицируется как «иностранная». Например, ученый из Казахстана может опубликовать свою работу в Кыргызстане или Таджикистане [2]. Ученые этих стран легко устанавливают контакты друг с другом (например, во время международных и региональных конференций, семинаров и.т.д.) и поддерживают публикации друг друга, иногда с четкими договоренностями quid pro quo.

Казахстанским исследователям предлагается рынок фальшивых научных журналов, придумываются импакт-факторы не с целью продвижения идеи казахстанской научной школы, а для выкачивания денег

Ученые Казахстана начали широко публиковаться в престижных рецензируемых научных журналах за рубежом и наблюдается рост количества публикаций казахстанских ученых. Это важно для поднятия престижа как самих ученых, так и для поднятия рейтинга научных показателей страны в целом. От ученых ныне требуется публикации статей, рецензируемых научных периодических изданий для опубликования основных научных результатов диссертации и критерием является его вхождение в одну из систем цитирования «РИНЦ», «Scopus», «Web of Science» и «Thomson Reuters», у которых жесткие требования к статьям, к раскрытию новизны с детальным описанием методологии проведения научных исследований. [1]. Согласно Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 марта 2011 года №127 «Об утверждении Правил присуждения степеней» основные научные результаты диссертации на соискание степени доктора философии (PhD), доктора по профилю публикуются до защиты диссертации не менее, чем в семи публикациях по теме диссертации, в том числе: не менее трех статей (и/или обзоров) - в научных изданиях, включенных в Перечень научных изданий, рекомендуемых для публикации основных результатов научной деятельности, утверждаемый уполномоченным органом; одной статьи - в международном рецензируемом научном журнале. Статьи в международных рецензируемых научных журналах должны соответствовать тематической направленности журнала, заявленной в указанных базах, и публикуются в текущих номерах. При этом на момент публикации статьи или защиты диссертации журнал должен иметь показатель процентиль по CiteScore в базе данных Scopus или импакт-фактор в базе данных Web of Science Core Collection [3].

К сожалению, требование публикаций материалов в журналах с ненулевым импакт-фактором также привело к отрицательным последствиям. Казахстанским исследователям предлагается рынок фальшивых научных журналов, придумываются импакт-факторы не с целью продвижения идеи казахстанской научной школы, а для выкачивания денег [1]. Казахстан входит в 20-ку стран, публикуемых в «хищнических» журналах [4]. За период с 2013 по 2017 год доля публикаций казахстанских авторов в журналах, исключенных из базы Scopus за различные нарушения, составляет 32% [5].

В то же время, в Казахстане предпринимаются шаги по повышению качества статей, по подготовке их в соответствии с международными требованиями, увеличению индекса Хирша через получение комментариев к статьям, т.е. цитирований, повышению рейтинга и импакт-фактора научных журналов. Согласно Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 12 января 2016 года №20 «Об утверждении требований к научным изданиям для включения их в перечень изданий, рекомендуемых для публикации результатов научной деятельности» научные издания должны иметь свидетельства о постановке на учет в уполномоченном органе в области средств массовой информации, подписной индекс и Международный стандартный серийный номер ISSN (International Standard Serial

Number). Периодическое издание должно выходить с периодичностью не менее 2 раза в год и в каждом номере научного издания должны публиковаться научные работы по актуальным проблемам фундаментальных и прикладных исследований в заявленной области. Научное издание должно иметь собственный электронный сайт, на котором отражаются общая информация о бумажной и электронной версии (при ее наличии) научного издания, в том числе сведения о редакционной политике и тематической направленности научного издания; состав редакционной коллегии (редакционного совета) с указанием ученой степени и ученого звания (при наличии), места работы; руководство для авторов по оформлению рукописи; поисковая система; содержание номера за последние двенадцать месяцев и архив номеров прошлых лет с доступом к содержанию; контактная информация; требования к этике публикаций; порядок рецензирования статей. Периодическое издание должно осуществлять рецензирование всех поступающих в редакцию статей, соответствующих тематике журнала, с целью их экспертной оценки. Рецензирование научных трудов должно осуществляться не менее чем двумя независимыми учеными или специалистами по соответствующей тематике, не входящими в состав редакционной коллегии (редакционного совета) [6].

В настоящее время нужны более аналитические обсуждения о природе и последствиях плагиата

Следует отметить, что в вузах Казахстана имеются журналы (вестники), которые выпускаются в томах и нередко публикуют материалы научно-практических конференций. В этих журналах издаются статьи по всем направлениям наук. В них периодически публикуются статьи, главным образом, преподавателей университетов. Статьи, публикуемые в подобных изданиях, часто бывают довольно короткими и представляют собой не более чем отчет о научной деятельности в самых общих чертах. Эти статьи служат для отчета руководителям университетов о текущей научной деятельности, проводимой преподавателями университета, но они часто не вникают в суть таких исследований. Таким образом, они часто не достигают цели научного обмена и накопления знаний. Материалы научно-практической конференции иногда имеют не исследовательский или результативный характер, а формальный вид доклада. На основе поступления научных статьей формируется разделение по направлениям научного журнала, иногда объединяют две, три или более направления науки. За очень сжатый или кратковременный период, обычно в течение месяца, подготавливаются научные статьи для конференции. Научные руководители и консультанты диссертаций во многих случаях заставляют своих аспирантов и докторантов принимать участие в работе конференций и опубликовать научные статьи. Еще одна проблема при опубликовании научной статьи заключается в количестве авторов или соавторов. Нередко встречаются случаи, когда магистрант, аспирант или докторант «формально» включают своего руководителя или консультанта как первый автор, а фактически из-за загруженности работой они даже не знакомы с данной статьей.

В вузах имеют место случаи, когда для поднятия индекса Хирша или завоевания авторитета по публикационной активности, некоторые исследователи формально и самовольно договариваются с другими исследователями в этой же области для цитирования своей публикации. А также, существует проблема плагиата, и, к сожалению, нет надлежащей проверки на плагиат. В настоящее время нужны более аналитические обсуждения о природе и последствиях плагиата. К тому же, авторы статей в основном платят за публикацию своих статей в журналах Казахстана. Журналы, как правило, не имеют независимых источников финансирования, следовательно, отчасти в силу экономических обстоятельств и расширения географии публикаций, охватившей академические круги в Центральной Азии, журналы часто требуют плату за выпуск публикаций [2]. К сожалению, многие опубликованные работы страдают низким качеством. После публикации ее редко читают. Таким образом, использование опубликованных научных работ строго ограничено; знания не накапливаются и не передаются эффективно. Ученые, которые платят взносы и часто те, кто имеют личные связи с редакторами журналов или членами редколлегий, могут легко публиковать свои работы.

В настоящее время анонимное коллегиальное рецензирование (blind peer review) практически не используется в научных журналах Казахстана. К сожалению, часто авторы сдают свои статьи для публикации в научные журналы в основном через свои каналы, через знакомых. Журналы проверяют их через программу антиплагиата, предлагают к опубликованию после проверки соответствия

статей требованиям ответственного редактора по оформлению. А в некоторых журналах, статьи принимаются к публикации после получения рецензии от рецензентов редакционного совета журнала, предложенного авторами статьи, где указывается соответствие статьи всем требованиям. Требования к написанию статьи размещаются на электронных сайтах журналов. В некоторых учебных заведениях можно столкнуться с сайтом, открытым специально для научного журнала. К сожалению, «слепое или анонимное коллегиальное рецензирование» не используется в научных журналах Казахстана. Его использование является требованием времени.

Экспертная оценка «peer review» (дословно «коллегиальное рецензирование») является важным механизмом обеспечения качества престижных международных научных журналов. Это процесс, с помощью которого члены эпистемического сообщества следят за качеством работы, представляемой для научной публикации. Коллегиальное рецензирование (peer review) — это механизм, обеспечивающий соблюдение стандартов качества, принятых членами научного сообщества. Почему называется «коллегиальное» (peer review)? В этом процессе редакторы или редколлегия не проводят экспертизу поступивших статей. Как только статья поступает, они проверяют соответствие статей тематике журнала и затем определяют двух или трех рецензентов, которые должны быть признанными специалистами по тематике рецензируемых материалов. Коллегиальное рецензирование часто бывает анонимным (blind) или вернее двойным анонимным или «двойным слепым» (double blind). Лицо, рецензирующее рукопись, не знает личности человека, который написал статью и наоборот лицо, представляющее рукопись, не знает личность человека, рецензирующего его работу. Статья отправляется рецензентам без указания автора статьи и даже наоборот убирается специально вся информация, которая может определить автора или авторов. И наоборот автору или авторам не сообщается, кто проверял их работу. Это делается для того, чтобы рецензенты могли проверять статью объективно и честно. Рецензенты будут свободны от мысли, как тот или иной автор будет затем реагировать на их замечание. Особенно это критично, когда статья не принимается журналом, редколлегия может спокойно сообщить автору или авторам, что это анонимные специалисты сделали такой окончательный вердикт. Таким образом, анонимное коллегиальное рецензирование (peer review) обеспечивает меритократические критерии для публикации. То есть, к признанному ученому с многолетним опытом работы и большим количеством предыдущих публикаций относятся точно так же, как и к новому ученому. От этого выиграет качество публикаций [7].

Серьезность или придирчивость рецензирования зависит от рейтинга журнала, рецензенты для наиболее известных журналов, которые получают наибольшее количество заявок, знают, что редакторы должны быть более избирательными в своих решениях относительно качества публикации. Напротив, рецензенты менее известных (но все еще рецензируемых) журналов знают, что редакторы просто не могут позволить себе отклонять слишком много материалов и продолжать публиковать журнал. Результат прост: порог для определения публикуемого качества может быть выше или ниже, в зависимости от журнала и способности редактора обеспечить достаточное количество качественных материалов. Ученые привлекаются для проведения рецензирования (peer review) топ-журналами, но им, как правило, за эту работу не оплачивается. Тогда может возникнуть вопрос: почему они соглашаются? Ученые соглашаются проводить рецензирование в основном по двум причинам: 1) из-за личной приверженности к стандартам качества, которые поддерживает сообщество; 2) из-за желания быть в авангарде передовых исследований, прежде чем они появятся у широкой аудитории [7].

Экспертная оценка «peer review» (дословно «коллегиальное рецензирование») является важным механизмом обеспечения качества престижных международных научных журналов

Научная статья проверяется наиболее квалифицированными рецензентами, которые должны быть основными экспертами по теме статьи. Это является частью обеспечения наивысшего качества публикаций. Более молодые ученые могут также быть вовлечены, если они имеют соответствующий опыт. Ученые, которых привлекают как рецензентов, часто слишком заняты сами, чтобы рецензировать статьи. В результате некоторые ученые могут

в конечном итоге рассмотреть публикации, которые находятся вне их «зон комфорта», то есть вне их областей специальных знаний. Поиск подходящих рецензентов может быть по мнению редакторов журналов наиболее трудной задачей. Престижные журналы обычно находят рецензентов скорее быстрее, чем менее престижных. Задержки могут быть особенно значительными для последнего. Когда два или более рецензентов оценивают одну статью, иногда рецензенты, которые разделяют стандарты эпистемологического сообщества, могут не прийти к аналогичным суждениям о публикуемости статьи. В таких случаях, которые происходят в разной степени, редактор принимает решение о том, какой из обзоров наиболее убедителен в изложении причин суждения, которое он предлагает. Роль редактора в таких случаях очень велика [7].

Как говорилось выше, слепое или анонимное коллегиальное рецензирование (blind peer review) отсутствует в большинстве научных журналов Казахстана. Большинство журналов принимают материалы по различным темам, иногда даже только косвенно связанные с заявленной темой или названием журнала. Обычно нет никакого меритократического процесса проверки и нет процесса просмотра контента (хотя происходит некоторый обзор формата и структуры статьи), из-за чего отсутствует процедура рецензирования, обратной связи для улучшения качества научных работ. Следовательно, авторы обычно не получают письменные отзывы о своей работе, хотя журналы имеют редколлегии, члены которых обычно не рецензируют, не говоря уже о том, чтобы писать комментарии о представленной работе. В тех редких случаях, когда члены редколлегии рецензируют статьи, они делают это на основе своих индивидуальных суждений о качестве. Критерии оценки и рецензирования (если они есть) не сообщаются авторам заранее, чтобы авторы могли ориентироваться на них при написании своих работ. Правда, некоторые международные университеты пытаются создавать рецензируемые журналы. Но в них в основном публикуют свои научные статьи местные ученые, которые учились за границей или ученые-граждане других стран.

В данной статье проанализированы недостатки, имеющиеся при публикации научных статей в Казахстане с особым акцентом на улучшение их качества с помощью введения анонимного коллегиального рецензирования. Анонимное или слепое коллегиальное рецензирование (blind peer review) предназначено для предоставления ценной обратной связи с авторами, следовательно, для создания неформального источника наставничества для ученых. Мы не утверждаем, что анонимное или слепое коллегиальное рецензирование решит все проблемы. Тем не менее, оно во многом улучшит научную деятельность и процесс публикации в стране. Пока «слепое» рецензирование авторитетными учеными не будет применяться как единственный способ отбора материалов, поток некачественных публикаций не остановится. Продвижение механизмов экспертной оценки как коллегиальное рецензирование может иметь жизненно важное значение для повышения качества публикаций, а также исследовательских навыков ученых Казахстана. Ученые могут значительно улучшить свои исследовательские навыки, когда они получат качественные комментарии в отношении качества и глубины их исследования, актуальности и научной новизны.

В то же время нас беспокоит дальнейшая судьба отечественных научных журналов в связи с усилением тенденции к публикации научных статей исследователями нашей страны в зарубежных журналах. Ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что большинство научных журналов не имеют высокого уровня. Мы думаем, что необходимо повышать качество публикаций отечественных журналов, что обеспечит улучшение рейтинга отечественных журналов. Для повышения уровня журнала необходимо усилить требования к содержанию публикуемых материалов с точки зрения методологии исследования. Последнее связано с уровнем научности этих исследований: предпочтение должно отдаваться материалам не реферативного характера, а отражающим результаты исследования. Следовательно, необходима смена научных приоритетов: от умозрительной науки – к практическому, живому освоению и пониманию действительности.

На наш взгляд, одним из эффективных условий повышения качества таких публикаций должно стать более жёсткое рецензирование, в том числе и «анонимное слепое» рецензирование (blind peer review). Научный журнал станет центром, аккумулирующим заслуживающие доверия, проверенные опытом результаты, а на каждого автора ложится ответственность, личная и коллективная, что позволит выйти нам из жёстких тисков требований, весьма далёких от науки. Необходимо прийти к тому, чтобы наши отечественные журналы соответсвовали требованиям, согласно которым наши журналы могли бы войти в базу данных Web of Science, Scopus, РИНЦ и Thomson Reuters.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1.Д. Шаматов, Ф. Исенова. Публикация статьей в журналах с импакт-фактором PhD студентов Казахстана: современное состояние, проблемы, перспективы развития. // Высшая Школа Казахстанаю – 2016.-№3. – С.66-70.
2.Niyozov, S., & Stephen, B. (2006). Challenges to education in Tajikistan: The need for research-based solutions. In J. Earnest & D. F.Treagust (Eds.), Education reform in societies in transition: International perspectives (pp. 211–231). Rotterdam: Sense Publishers.
3.Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31 марта 2011 года №127 «Об утверждении Правил присуждения степеней», Астана-2011г.
4.Оспанова А. Кому и за что платят ученые Казахстана? URL: https://kapital.kz/gosudarstvo/72617/komu-i-za-chto-platyat-uchenye-kazahstana.html (дата обращения 15.09.2019 г.)
5.Кенесов Б. Казахстан — мировой лидер по публикациям в «хищных журналах». URL: https://kapital.kz/gosudarstvo/72020/kazahstan-mirovoj-lider-po-publikaciyam-v-hicshnyh-zhurnalah.html (дата обращения 15.09.2019 г.)
6.Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 12 января 2016 года №20 «Об утверждении требований к научным изданиям для включения их в перечень изданий, рекомендуемых для публикации результатов научной деятельности», Астана-2016г.
7.Schatz, D. 2004. Peer review: A Critical Inquiry. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

REFERENCES

1.Shamatov D, Isenova F. The publication of articles of PhD students in Kazakhstan in journals with impact factor: current status, problems, development prospects // Higher School of Kazakhstan, 2016.-P.66-70.
2.Niyozov, S., & Stephen, B. (2006). Challenges to education in Tajikistan: The need for research-based solutions. In J. Earnest & D. F.Treagust (Eds.), Education reform in societies in transition: International perspectives (pp. 211–231). Rotterdam: Sense Publishers.
3.Order of the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan No. 127 dated March 31, 2011 “On approval of the Rules for awarding degrees”, Astana-2011.
4.Ospanova A. To whom and for what do scholars of Kazakhstan pay? https://kapital.kz/gosudarstvo/72617/komu-i-za-chto-platyat-uchenye-kazahstana.html
5.Kenesov B. Kazakhstan - the world leader in publications in «predatory journals» https://kapital.kz/gosudarstvo/72020/kazahstan-mirovoj-lider-po-publikaciyam-v-hicshnyh-zhurnalah.html
6.Order of the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan No. 20 dated January 12, 2016 “On approval of the requirements for scholarly publications for inclusion in the list of publications recommended for publication of the results of scholarly activities”, Astana-2016.
7.Schatz, D. 2004. Peer review: A Critical Inquiry. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

ШАМАТОВ ДУЙШОН
Доктор PhD,
профессор Высшей Школы Образования
Назарбаев Университета,
г. Нур-Султан, Казахстан
Email: duishonkul.shamatov@nu.edu.kz

Назарбаев университеті Жоғары білім беру мектебінің профессоры,
PhD докторы,
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

DUISHON SHAMATOV
PhD Doctor,
Associate Professor of the Research Institute
Nazarbayev University,
Nur-Sultan, Kazakhstan

МАЗБУЛОВА ЖАНАР
Докторант PhD
Высшей Школы Образования Назарбаев Университета,
г. Нур-Султан, Казахстан
Email: zhanar.mazbulova@nu.edu.kz

Назарбаев университеті
Жоғары білім беру мектебінің
PhD докторанты,
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

ZHANAR MAZBULOVA
PhD Candidate of the
Research Institute Nazarbayev University,
Nur-Sultan, Kazakhstan

ИБРАШЕВА АЛИМА
Кандидат филологических наук,
старший научный сотрудник
Департамента науки
Высшей Школы Образования
Назарбаев Университета,
г. Нур-Султан, Казахстан
Email: alima.ibrasheva@nu.edu.kz

Филология ғылымдарының кандидаты,
Ғылым департаменті Жоғары білім беру мектебінің аға ғылыми қызметкері,
Назарбаев университеті
Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

ALIMA IBRASHEVA
Candidate of philological sciences,
senior researcher of the Research Institute
Nazarbayev University,
Nur-Sultan, Kazakhstan

ҒТАХР 14.35.05
ӘОК 31.017.7/4

БІЛІКТІ МАМАН – БІЛІМДІ ҒАНА ЕМЕС, СОНЫМЕН ҚАТАР ТӘЖІРИБЕЛІ, ТӘРБИЕЛІ МАМАН БОЛУЫ ҚАЖЕТ (жоғары техникалық оқу орындарындағы тәрбие жұмысының мәселелері)

КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ СПЕЦИАЛИСТ – ДОЛЖЕН БЫТЬ НЕ ТОЛЬКО ОБРАЗОВАННЫМ, НО И ОПЫТНЫМ, ВОСПИТАННЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ (проблемы воспитательной работы в высших технических учебных заведениях)

QUALIFIED SPECIALIST - TO BE NOT ONLY EDUCATED, BUT ALSO EXPERIENCED, EDUCATED SPECIALIST (problems of educational work in higher technical educational institutions)

ӘШІРБАЕВ Ғ.Қ.
М. Тынышбаев атындағы ҚазКҚА проректоры,
Қазақстан Республикасы

АШИРБАЕВ Г.К.
проректор КазАТК им. М. Тынышпаева,
Республика Казахстан

GALYMZHAN ASHIRBAYEV
Vice-rector of the M. Tynyshpayev Kazakh Academy of transport and communications,
Republic of Kazakhstan

СӘРСЕНБАЕВ А.Б.
«Рухани жаңғыру» жобалық кеңсесінің жетекшісі,
Қазақстан Республикасы

САРСЕНБАЕВ А.Б.
руководитель проектного офиса «Рухани жаңғыру»,
Республика Казахстан

AKYLBEK SARSENBAYEV
Head of project office «Ruhani zhangyru»,
Republic of Kazakhstan

Мақалада «Жастар жылы» бірқатар іс-шаралар аясында білім алушыларды сапалы кәсіби даярлау үшін жоғары оқу орындарында жастарды тәрбиелеудің өзекті мәселелері қарастырылған. Жастарды тәрбиелеудің негізгі мәселелерін келтіре отырып, авторлар оларды шешу жолдарын ұсынды, онда белгілі бір салада мамандарды даярлау бойынша оқытушының еңбегі маңызды рөл атқарады.
Түйін сөздер*: техникалық жоғарғы оқу орындары, тәрбие жұмысы, техникалық мамандық, студенттер, жеке қасиеттері*

В статье рассмотрены актуальные вопросы воспитания молодежи в высших учебных заведениях, для качественной профессиональной подготовки обучающихся в рамках ряда мероприятий в «Год молодежи». Приводя основные проблемы воспитания молодежи, авторами предложены пути их решения, где важную роль играет труд преподавателя по подготовке специалистов в определенной сфере.
Ключевые слова: *технические вузы, воспитательная работа, техническая специальность, студенты, личные качества*

The article is devoted to current issues of youth education in higher educational institutions for high-quality professional training of students within the framework of a set of activities of the «Year of Youth». Authors propose ways to solve the main problems of youth education, where the work of a teacher for the training of specialists in a certain field plays an important role.
Key words: *technical universities, educational work, technical specialty, students, personal qualities*

Техникалық жоғары оқу орындарындағы оқытушылар ең біріншіден, сабақ беру барысында мамандықтың қыр-сырын үйретуге баса назар аударады. Ең алдымен, мәтіндік-мағлұматтық бағытта жұмыс жасай отырып, студентті «нақтыланған, автоматтандырылған іс-қимылдар жүйесін» жасауға үйретеді. Яғни, бұл жерде студенттің ішкі жан-дүниесі, шығармашылық қабілеті, ішкі зияткерлік қабілеті назардан тыс қалады. Бір сөзбен айтқанда, гуманитарлық-тұлғалық білім беру жүйесі екінші орынға шығады.

Техникалық мамандықта, техниканы, атап айтсақ автоматтандырылған жүйені, мехникалық жүйені, көлікті, т.б. техникалық жүйелерді басқаруға үйренген маман тұрақты түрде бір іс-әрекетті жасауға қабілетті болады. Ол іс-әрекеттің ұдайы қайталанып отыруынан, сол қимыл «автоматты» іс-әрекетке айналады, яғни маман өз ісін «көзін жұмып іске асыра» беретін деңгейге жетеді. Ондай маман үшін өз ісіне қатысты механикалық жүйені одан ары жетілдіру, қоғамға қызмет ету коэффициентін арттыру қажеттілігі туындамайды. Бар жүйенің дұрыс жұмыс жасауын қадағаласа болды. Артық іс-әрекет қажет емес. Бұл қорытынды арқылы, барлық техникалық мамандықтарға «топырақ шашқан» жоқпыз, тек техникалық мамандық алған жастардың 80 пайызына жуығы осы бағытта қалып қою мүмкіндігінің жоғары екенін көрсетуге тырыстық.

Техникалық мамандықта, техниканы, атап айтсақ автоматтандырылған жүйені, мехникалық жүйені, көлікті, т.б. техникалық жүйелерді басқаруға үйренген маман тұрақты түрде бір іс-әрекетті жасауға қабілетті болады

Әрине, ең біріншіден, жоғары оқу орнына келген кез-келген студент тәрбие алсам деп келмейді, білім нәрімен сусындап, тәжірибе жинақтасам деп келеді. Бірақ ...

Кез-келген техникалық мамандық иелері, ең алдымен әлеуметтік маңызы бар салаларда жұмыс жасайды. Олардың атқаратын қызметтері адам өмірімен тікелей байланыста болады және сол маман аяқ асты тіркелген әлеуметтік жағдайларды шешуге қабілетті болуы қажет. Сондықтан да, болашақ техникалық мамандықтардың бойына гуманитарлық-әлеуметтік пәндер арқылы – адамгершілік, өз әрекеті үшін жауап беруге дайын жауапкершілік және істеген қызметінің нәтижесі, ең алдымен отаны үшін, қала берді халқы үшін екенін түсінетін отансүйгіштік қасиетті сіңіру – бұл, ең басты кілтті іс-әрекет.

Кез-келген маман өзінің біліктілігін арттырып, жұмыс орнын қарапайым адамдарға ыңғайлы етіп жаңғыртып, жаңартып отыру қажет. Ол үшін адамға, ең біріншіден шығармашылық еркіндік керек. Сонымен қатар, сыни ойлау жақсы дамыса және жас маманның бойына «SL» түсінігін, яғни «қоғамға қалтықсыз, керек жерде ақысыз көмек» етуді сіңірсе, ол маман тек отырған жұмыс орнында ғана емес, өзі өмір сүріп отырған қоғамда да пайдасы жоғары болар еді.

Жоғарыдағы аталған қасиеттер өздігінен пайда болатын қасиеттер емес. Бұл қасиеттерді қалыптастырып, дамытатын жүйелі іс-әрекеттер жиынтығы қажет. Жоғары техникалық оқу орнында оқып жүрген әр студент өз мамандығы жайлы түсінігін молайтып, гуманитарлық мамандық арқылы мамандығында кездесетін, қоғамға зиян істерді түсінуге, ондай іс-әрекеттерді жасамауға тырысу қажет.

Атақты математик Л. Заде өз еңбегінің бірінде «Гуманитарлық пән» деген түсінікті қолдана отырып, «... на поведение которых сильное влияние оказывают суждения, восприятие и эмоции человека» деген өз ойын білдіреді, яғни, кез-келген маман ең алдымен адами ерекшеліктеріне қарай жұмыс жасайды (мінез, эмоция, көңіл-күй, гендік ерекшелеліктер, т.б.) [1, 4 б.].

Гуманитарлық жүйелер, ең алдымен вербальді және бей вербальді іс-әрекет арқылы, маманның ең алдымен, өз әріптестерімен, одан кейін қоршаған ортамен және сол іс-әрекеттерінің нәтижесінде тұтас мемлекеттің жалпы дамуына жақсы жағынан әсер ететін «қызметтік іс-әрекет» қалыптастыруға әсер етеді.

Гуманитарлық білім жоғарғы оқу орнында екі үлкен бағыт бойынша жұмыс жасайды: біріншіден, **Жеке тұлғаны қалыптастыру** (әлеуметтану, саясаттану, тарих, философия, құқықтану, т.б.) және екіншіден, **Мәдени** (мәдениеттану, психология, дінтану, т.б.) [2, 15-19 бб.].

Қазіргі студенттерге, ең алдымен өз мамандықтарында кездесетін қоғамдық топтармен жұмыс жасауға үйрету қажет. Оның үстіне, жеке тұлғалық ерекшелігіндегі отансүйгіштік қасиетті дамыту басты бағыттардың бірі.

Жоғары оқу орны – ол ең біріншіден, үлкен зертхана тәріздес. Өз тарихында кез-келген жоғары оқу орны өздері жіберген қателіктерді түзетіп, жеткен жетістіктерін дамыту арқылы «идеалды оқу орнына» айналу үшін жұмыс жасайды. Бұл зертханада, ең алдымен студенттер білім алады, тәжірибе жинақтайды, сонымен қатар, өз өмірлерінің бір бөлшегіне айналатын әлеуметтік іс-әрекет, азаматтық көзқарас, шығармашылық ерекшелік, рухани және кәсіби даму, т.б. ерекшеліктерді бойына сіңіру қажет .

Өкінішке орай, кез-келген жоғары оқу орындарындағы Тәрбие жұмысының істерін сараптай келе, ең алдымен тәрбие жұмысы «студенттің іс-шараға қатысу» форматында ғана жүргізілетіні белгілі болды. Жүйелі тәрбие жұмысы теориялық түрінде болғанымен, күнделікті өмірде тәжірибе түрінде жүзеге асуы өте қиын. Қазіргі педогогикалық тұрғыдан қарастырғанда, оқу үдерісі – 50, тәрбие жұмысы – 50 пайыз студенттің уақытын қамту қажет. Сол көрсеткіш жоғарғы оқу орындарында сақтала ма?

Жүйелі тәрбие жұмысы теориялық түрінде болғанымен, күнделікті өмірде тәжірибе түрінде жүзеге асуы өте қиын

Жоғары білім жүйесі негізінен үш үлкен бағыттан тұрады: 1. Білім беру; 2. Тәрбие жұмысы; 3. ЖОО ПОҚ тұрақтылығы. Осы үшеуі тұрақты «Тірі организм» сияқты жұмыс жасайды. Басты міндеті түсінікті – сапалы маман даярлау. Ал, басты ерекшеліктері неде болу қажет?

Осы бағытты зерттеушілердің еңбектерін қарастыра отырып, біріншіден, жүйенің **«тамыры»** - жоспар, бағыт, міндет, мақсат; екіншіден, жүйенің **«құрылымы»** - «студент – тәрбие бөлімі – құрылымдық бөлімше – басшылық» қатынасы; үшіншіден, жүйенің **«қызметі»** - қойылған мақсат-міндеттерді жүзеге асыру үшін бағытталған іс-әрекеттер жиынтығынан тұратынын байқаймыз. Осы үш бағыттың дұрыс жұмыс жасауы - кешенді тәрбие жұмысын дұрыс жолға қоюға тікелей әсер етеді. Өкінішке орай, техникалық жоғарғы оқу орындарында жүйенің жоғарыда аталған үш бағыты толыққанды жұмыс жасай алмауда. Бір жерде – «құрылым» дұрыс жасамаса, бір жерде, «қызмет» дұрыс жұмыс жасай алмайды. Бірақ, бәріңіз байқағандай жүйенің «тамыры» барлық жерде «идеалды». Бұл дегеніміз, тәрбие жұмысының әлі күнге дейін теориялық тұрғыдан немесе «қағазбастылық» түрде жүзеге асатынын көреміз [3, 216 б.].

Оның үстіне, техникалық жоғары оқу орындарының оқытушыларының көпшілігін шартты түрде екі түрге бөлінеді: 1. «Сен кімсің?» (студенттердің жеке басы, шығармашылық ерекшелігі, жеке басының қасиеті, тұлғалық ерекшелігі мүлде ескерілмейді); 2. «Маған бәрібір» (студенттердің тек білімін ғана емес, жеке басы, адами ерекшелігі, тұлғалық қасиеттерін дамытуға ұмтылушылық, тәрбиелеу мәселесіне қызығушылығы мүлде жоқ оқытушылар). Осы мәселені шеше отырып, «алтын ортаны» қалай табуға болады? Яғни, тек сапалы білім беріп қана қоймай, өзі сабақ беретін студенттердің барлығына болмаса да, көпшілігіне тәрбиелік маңызы бар іс-әрекеттерді құлшына, қызыға жасайтын оқытушылар санын қалай көбейтсе болады?

Ең басты салмақ әлеуметтік-гуманитарлық пәннің оқытушыларына түседі. Әрине, олар беретін пәндер тәрбие мәселесіне көбірек көңіл аударылғанымен, студенттермен жекелей жұмыс жасау мүмкіндігі шектеулі. Себебі, өз сабақтарында оқытушылар ең аз дегенде жүзден астам студенттермен жұмыс жасайды.

Сондықтан да, ең біріншіден «көмекші факторларды» дамыту қажет. Атап айтсақ, техникалық пәндердің оқытушылары студенттерге арнайы уақыт арнап, тек өз пәнінің қыр-сырын үйретіп қана қоймай, ең болмағанда айына бір рет, өз мамандықтарының студенттеріне тәрбие сағатын өткізу қажет (кафедра, факультет деңгейінде).

Екіншіден, көмекші фактордың ең бастысы, кураторлық (тәлімгерлік) жұмысы жақсартылуы қажет. Ол үшін, тәрбиелік жұмыспен айналысатын оқытушыларды материалдық жағынан ынталандыруы қажет. Көптеген жоғарғы оқу орындарында тәлімгерлік жұмыс үшін қосылатын үстеме ақы бар, бірақ, ол қосымша ақы атқарылып жатқан жұмыстардың көлеміне сәйкес келе бермейді.

Үшіншіден, көмекші факторлар ретінде, Студенттік үкіметке арнайы құқықтық мәртебе беру арқылы жастардың жұмысын жандандыру. Ол жұмысты кешенді түрде жүргізетін болса әлеуметтік-тәрбиелік әсері жоғарлай түседі. Әзіргі кезде, Студенттік үкіметтің жұмысы жүргізілуде, бірақ белсенді студенттердің арнайы құқығы болмағандықтан, оқу

үдерісі барысында көптеген мәселелер туындайды. Сондықтан да, студенттер қоғамдық жұмыстан бас тартуға тырысады.

Төртіншіден, әрбір оқытушыны өзін «Тәлімгер» ретінде қабылдауға жағдай жасау. Сабақ барысында тек берілген тақырыпты ғана емес, сол тақырыпқа байланысты күнделікті өмірден алынған мысалдарды немесе басқа да жағдайларды айта отырып, сабақтың бес минутқа дейінгі уақытында тәрбиелік тақырыпта әңгімелесу немесе баяндау жұмысы уақыт өте келе өз пайдасын берер еді. Мысалға, қандай пән немесе тақырып болмасын әрбір оқытушы өз сабағында: 1. Мазмұнды – білім беру (дәріс оқу); 2. Дүниетанымдық (болған оқиғалар жайлы айту, пікірлерін білу, тақырыпқа қатысты түсініктерін анықтау, өз ойларын жеткізу, т.б.); 3. Дамытушы-басқарушылық (айына бір рет сабақтарды студенттердің өздеріне жүргіздірту, өзін-өзі басқару апталығын өткізу, т.б.) бойынша сабақтарын жоспарласа нұр үстіне нұр болар еді.

Бесіншіден, студенттерді жаппай спорттық іс-шараларға бағыттау, спорттық үйірмелер санын көбейту, ең бастысы, айына екі-үш рет жоғарғы оқу орындарының студенттері қатысатын спорттық шара өткізу қажет [5, 258 б.]. Мысалға, академиямызда 2017-2018 оқу жылдарында аптасына екі реттен таңғы жаттығулар өткізілді. Басында студенттердің саны аз болғанымен, іс шара соңында студенттер саны екі есеге өсті.

Алтыншыдан, арнайы кураторлық сағаттар, «кафедра күндері» тәріздес қоғамдық іс-шара жаңа үлгіде өткізілсе. Дәстүрлі ойын-сауық, концерттік іс-шара емес басқа үлгі, мыслға, кейстер, квест ойындар, «миға шабуыл», дебат, т.б. түрінде [4, 97 б.].

Жетіншіден, Студенттер үйіндегі тәрбие жұмысын жүйелі өткізу. Аптасына бір рет, мысал ретінде алсақ, әр қабаттағы студенттерді немесе әр курс студенттеріне арналған (жеке-жеке әр қабат немесе әр курсқа арналған би кеші, дебаттық тақырып, студенттердің мәселесін қозғайтын кездесулер, т.б.) кешенді жұмыстарды жүргізу. Бұл жерде студенттерді өзін-өзі басқару үлгісін кеңінен қолданып, тәжірибе жүзінде әртүрлі шараларға сынақтар жасауға болады.

Сегізіншіден, студенттердің тікелей басшылықпен байланыс платформасын құру. Ол мүмкін әлеуметтік жүйе арқылы немесе басшылықпен тікелей кездесу арқылы болуы керек. Тек үлкен залға жинап алу емес, басқа да жоғарғы оқу орындары кеңінен қолданып отырған - «Ректормен кешкі ас», «Проректормен түскі ас», басшылықтармен тікелей эфир арқылы сөйлесу, т.б. форматтарды атап көрсете аламыз. Себебі, тікелей байланыс арқылы басшылық - басқарудың орта сатысында «жоғалып кеткен» маңызды мәселер жайлы есту мүмкіндігіне ие болады.

Сонымен, жоғарыда айтылғандарды жүйелей келе төмендегідей басты мәселелерді атап көрсетуге болады:

1. Студент жастардың арасындағы коммуникациялық (байланыс) мәдениетті қалыптастыру (сөйлеу мәнерін дұрыстау, дөрекілік, боқтық сөздер, т.б. тиым салу).
2. Зерттеу әдістері (Студент жастардың басты мәселелерінің шығу тегіне сараптама жасау).
3. Мотивациялық – құндылықтық (Студент жастардың санасының материалдық құндылықтарға ғана бағынышты екенін «терістеу»).
4. Ұдайы түрде сауалнама, өзіндік сараптама, өзін-өзі басқару, т.б. бағытта жұмыстар жүргізу.
5. Мазмұндамалық тәрбие сағаттары санын жиілету (аптасына бір рет).
6. Тәжірибелік «тәрбие» (Жастарды жақсылық жасауға үйрету).
7. Сырттай бақылаушылардың тәуелсіз сараптамаларына жүгіну.

Осы бағытта жұмыс істеудің нәтижесінде, болашақ маманнның теориялық білімін ғана емес, қоғамға пайдасы тиетіндей тұлғалық қасиетін шыңдап шығатынымызға сенімдіміз.

Сонымен, жоғарыда айтылғандарды қорыта келе, жүйелі тәрбие жұмысының жоғарғы оқу орындарында тұрақты жүргізілуі екі-үш жылда өз нәтижесін беретінін атап өткіміз келеді. Тек қана өз мамандығының сапалы маманы болып ғана қоймай, сонымен қатар, қасындағы әріптесіне, жұмыс жасайтын ортаның кез-келген мәселесіне көмек қолын созуға дайын жас маманды оқу орынан бітіртіп шығару – «Тәрбиесіз берілген білім – адазаттың қас жауы» деген ұлы сөздің шындыққа сәйкес келетінін көрсетеді.

Тәрбие жұмысы болмаса, жоғарғы оқу орынында студенттің шығарған әрбір есебінің, сызған әрбір сызбасының, жазған әрбір реферат, баяндамаларының құны төмендей түседі. Заңды сұрақ, Неге? Себебі, қандай жұмыс не қызметте болмасын, басшы, қарапайым инженер, көше сыпырушы, т.б. өз еліне, әріптесіне, отанына жаны ашымаса, тек қара басының қамын ойлап, қоғамға қызмет түсінігін білмесе, соның нәтижесі қоғам үшін зияны көп мәселелерге әкеледі. Оны Қазақстанда болып жастқан соңғы оқиғалар дәлелдеуде. Әр оқытушы есте ұстауға тиіс қағида - «Сапалы маман – білімді де тәжірибелі ғана емес, тәрбиелі маман» болу қажет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Л. Заде. Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений. М., Мир, 1976.
2. Огольцова Е. Г., Темиржанова Ш. М. Задачи профессионального воспитания в современной высшей школе // Молодой ученый. — 2016. — №13. — С. 834-837.
3. Борытко Н. М. Субъектное становление специалиста как цель профессионального воспитания студента вуза // Воспитательная среда вуза как фактор профессионального становления специалиста: материалы II межрегиональная научно-методическая конференция. — Воронеж, 2002. — С. 215–218.
4. Юзеева Т.Ю. Социально - психологический тренинг как одна из форм развития коммуникативной культуры студентов // Проблемы физкультурно -педагогического образования в уральском регионе: Сб. науч. тр. - Челябинск: ЧелГНОЦ УрО РАО, 2002.- Вып. 2.- С. 95-100.
5. Юзеева Т.Ю. Нетрадиционные занятия как средство формирования коммуникативной культуры будущего специалиста физического воспитания // Теория и практика профессионального образования: педагогический поиск: Сб. науч. тр.- Екатеринбург, 2003.- Вып. 3.-Ч.- 2.- С. 256 - 262.

REFERENCES

1. L. Zadeh. The concept of a linguistic variable and its application to approximate decision-making. M., Mir, 1976.
2. Ogoltsova E. G., Temirzhanova sh. M. Problems of professional education in modern higher school / / Young scientist. - 2016. - No. 13. Pp. 834-837.
3. Borytko N. M. Subject formation of the expert as the purpose of professional education of the student of high school / / Educational environment of high school as a factor of professional formation of the expert: materials II interregional scientific and methodical conference. - Voronezh, 2002. Pp. 215-218.
4. Yuzeeva T. Yu. Socio-psychological training as a form of development of communicative culture of students / / Problems of physical culture and pedagogical education in the Ural region: Sat. nauch. Tr. - Chelyabinsk: Chelgnots Uro RAO, 2002. Vol. 2.- Pp. 95-100.
5. Yuzeeva T. Yu. non-Traditional classes as a means of formation of communicative culture of the future specialist of physical education / / Theory and practice of professional education: pedagogical search: Sat. nauch. Tr.- Ekaterinburg, 2003. Vol. Z.-CH-2.- Pp. 256-262.

АШИРБАЕВ ҒАЛЫМЖАН ҚОЖАХАТҰЛЫ
техника ғылымдарының кандидаты, доцент,
Тәрбие жұмысы және аймақтармен жұмыс проректоры,
М.Тынышбаев ат. Қазақ көлік және коммуникациялар академиясы,
Алматы қ., Қазақстан
Email: g.ashirbaev@qazatk.kz

АШИРБАЕВ ГАЛЫМЖАН КОЖАХАТОВИЧ
кандидат технических наук, доцент
Проректор по воспитательной работе и работе с регионами,
Казахская академия транспорта и коммуникаций им. М.Тынышпаева,
г. Алматы, Казахстан

GALYMZHAN ASHIRBAYEV
Candidate of Technical Sciences,
Associate Professor
Vice-rector for educational work and work with regions,
M. Tynyshpayev Kazakh Academy of Transport and Communications,
Almaty, Kazakhstan

СӘРСЕНБАЕВ АҚЫЛБЕК БЕДЕЛХАНҰЛЫ
тарих ғылымдарының кандидаты, доцент,
«Рухани жаңғыру-ҚазКҚА» жобалық кеңсе жетекшісі,
Алматы қ., Қазақстан

САРСЕНБАЕВ АКЫЛБЕК БЕДЕЛХАНОВИЧ
кандидат исторических наук, доцент,
руководитель проектного офиса
«Рухани жангыру-КазАТК»,
г. Алматы, Казахстан

AKYLBEK SARSENBAYEV
Candidate of Historical Sciences,
Associate Professor,
Head of project office «Ruhani zhangyru - Kazakh Academy of Transport and Communications»,
Almaty, Kazakhstan

МРНТИ 14.01.45
УДК 37.03

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ЛИДЕРСТВА В ОБРАЗОВАНИИ

БІЛІМ БЕРУДЕГІ КӨШБАСШЫЛЫҚТЫ ДАМЫТУ ТУРАЛЫ МӘСЕЛЕГЕ

ON THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP IN EDUCATION

ОСПАНОВА Ж.М.
старший менеджер филиала Центра педагогического мастерства, Республика Казахстан

Педагогикалық шеберлік орталығы филиалының аға менеджері, Қазақстан Республикасы

ZHANNA OSPANOVA
Senior Manager of the branch of the Center of Pedagogical Excellence, Republic of Kazakhstan

МАТОРИНА Е.А.
тренер филиала Центра педагогического мастерства, Республика Казахстан

Педагогикалық шеберлік орталығы филиалының тренері, Қазақстан Республикасы

EVGENIYA MATORINA
coach of the branch of the Center of Pedagogical Excellence, Republic of Kazakhstan

Статья посвящена вопросам развития лидерства в образовании, анализу понятия «лидер» в рамках различных теорий, выдвинутых разными исследователями, определения перечня качеств, в силу которых человек является лидером, представлению модели лидерских качеств педагога. Лидерство является неотъемлемой частью современного мира во всех сферах человеческой деятельности. Именно лидеры и новаторы развивают все новое, расширяют горизонты. Лидерство может быть формальным и неформальным. Лидерство – это управленческие отношения, которые основываются на социальное взаимодействие, а лидер в данной ситуации выступает в качестве инноватора. Лидеры в образовании – продвинутые в личностном и профессиональном отношениях работники сферы образовании. Функции лидера образовательной организации связаны с организацией групп людей и обеспечением коммуникации между ними.
Ключевые слова: *лидер, лидеры в образовании, модель лидерских качеств преподавателей, формальное, неформальное лидерство*

Мақалада білім берудегі көшбасшылықты дамыту, әртүрлі зерттеушілер ұсынған түрлі теориялар шеңберіндегі «көшбасшы» ұғымын талдау, адам көшбасшы болып табылатын қасиеттер тізімін анықтау және мұғалімнің көшбасшылық қасиеттерінің моделін енгізу туралы. Көшбасшылық - адамзат іс-әрекетінің барлық салаларында қазіргі әлемнің ажырамас бөлігі. Бәрін жаңа дамытатын, көкжиегін кеңейтетін көшбасшылар мен жаңашылдар. Көшбасшылық формальды және бейресми болуы мүмкін. Көшбасшылық - бұл әлеуметтік өзара әрекеттестікке негізделген басқару қарым-қатынасы, және бұл жағдайда көшбасшы жаңашыл ретінде әрекет етеді. Білім беру саласындағы көшбасшылар - білім беру қызметкерлерінің жеке және кәсіби қатынастарында алдыңғы қатарда. Білім беру ұйымы басшысының функциялары адамдар тобын ұйымдастырумен және олардың арасындағы байланысты қамтамасыз етумен байланысты.
Түйін сөздер: *көшбасшы, білім беру саласындағы көшбасшылар, мұғалімнің көшбасшылық қасиеттерінің моделі, формалды, бейресми көшбасшылық*

The article is devoted to the development of leadership in education, the analysis of the concept of “leader” in the framework of various theories put forward by different researchers, determining the list of qualities by virtue of which a person is a leader, and introducing a model of a teacher’s leadership qualities. Leadership is an integral part of the modern world in all spheres of human activity. It is leaders and innovators who are developing everything new, expanding horizons. Leadership can be formal and informal Leadership is a managerial relationship that is based on social interaction, and the leader in this situation acts as an innovator. Leaders in education - advanced in

personal and professional relations education workers. The functions of the leader of an educational organization are related to organizing groups of people and ensuring communication between them.
Key words: *leader, leaders in education, model of the teacher's leadership qualities, formal, informal leadership*

Особую важность лидерство представляет для сферы образования, где возможности повышения эффективности функционирования и развития ограничены, поскольку результат деятельности не объективен в конкретном продукте, прибыли, а представляет собой определенное субъективное качество, состояние человека.

Важнейшим направлением современной педагогики должно быть инициирование собственных линий в развитии обучаемого в соответствии его самоорганизующей и самосозидающей деятельности. Лидеры выстраивают образовательный процесс так, чтобы предоставить обучаемым, опираясь на их интересы, ценностные ориентации и субъективный опыт, возможность реализовать себя в учебном поведении и учебной деятельности, активизировать интеллектуальный потенциал обучаемых и помочь в формировании индивидуальных лидерских стратегий. Наиболее эффективным механизмом саморегуляции и способом взаимодействия выступает механизм лидерства.

Эффективное лидерство – фактор, который может обеспечить выгоду и пользу образовательной организации любого типа и вида. Понятие «лидер» произошло от английского lead (вести) – ведущий за собой, идущий впереди [1]. Руководитель-лидер определяет цели и задачи, организует, координирует, обеспечивает межличностные контакты с подчиненными и выбирает оптимальные, эффективные пути решения возникающих проблем. В организации лидерство может быть формальным (лидер-менеджер) и неформальным (лидер – рядовой член организации, который обладает высоким личным статусом, оказывает сильное влияние на мнение и поведение коллег). Понятия «менеджер» и «лидер» – не одно и то же [1].

Таблица 1. Отличие менеджера от лидера [1]

Менеджер	*Лидер*
Отношения «начальник – подчиненный»	Отношения «лидер – последователь»
Полагается на должностную основу власти	Основывается на психологическом воздействии
Администратор	Инноватор
Поручает	Вдохновляет
Основа действий – план	Основа действий – видение
Полагается на систему	Полагается на людей
Использует только доводы	Использует как доводы, так и эмоции
Контролирует	Доверяет
Поддерживает и направляет движение	Дает импульс движению
Профессионал	Энтузиаст

Лидерство – неотъемлемая часть профессионального педагога. А.В. Петровский отмечает, что лидерство как социально-психологический феномен возникает в результате взаимодействия человека и конкретных обстоятельств деятельности, субъектом которой он является. При этом фиксируется набор качеств лидера, соответствующий содержанию деятельности данной группы. Важно найти основание, которое определяло бы те самые «конкретные обстоятельства деятельности», в которых проявляются лидерские качества педагога [2; с.29-41]. Рассмотрим анализ понятия «лидер» в рамках различных теорий, результаты которого представлены в Таблице 2 [3].

Таблица 2. Трактовка понятия «лидер»
в отечественных и зарубежных исследованиях [3]

Исследователи	Теория	Трактовка понятия «лидер»
Э. Богардус, К. Бирд, В. Бинхам, и др.	«черт лидера»	лидер как особый тип деятеля, наделенный специфическими чертами
Г.Персон, М. Белбин. П. Друкер, Е. Холландер, Р.Стогдилл и др.	«ситуационного лидера»	лидер как продукт определенной ситуации
К. Левин, Р. Липпит, П. Йеттон и др.	«лидер – последователи»	свойства лидера определяется ожиданиями последователей
М. Вебер, Г. Лебон, В. Парето и др.	«личностно – ситуационные лидеры»	лидер как человек, наделенный определенным набором черт и поставленный в определенные условия, в которых и осуществляется процесс лидерства
Ф. Фидлер и др.	«системная теория лидерства»	лидерство как процесс организации межличностных отношений в группе; лидер-субъект управления этим процессом
Л.И.Уманский	деятельностный подход	лидерство как степень влияния личности на членов группы и на группу в целом
Е.С.Кузьмин, И.П.Волков		лидер как функция группы
Б.Д.Парыгин		лидер как результат действия объективных факторов (решение задачи группы в конкретной ситуации) и субъективных факторов (особенности лидера как руководителя группы)
Р.Л. Кричевский, М.М.Рыжак, Е.М.Дубовская	концепция ценностного обмена	лидер как член группы, обладающий наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе

Итак, лидер – это человек, играющий в группе ключевую роль в отношении направления, контроля и изменения деятельности других членов группы по достижению групповых целей.

Вслед за Л.В. Ануфриенко [4] необходимо подчеркнуть, что лидерство представляет собой специфический тип управленческих отношений, который опирается на социальное взаимодействие, а лидер в данной ситуации выступает в качестве инноватора. Лидеры в образовании – наиболее продвинутые в личностном и профессиональном отношениях работники сферы образовании, учителя, которые способны осуществить скачок вперед как на уровне собственной личности, так и на уровне образовательного учреждения в целом [5].

Функции лидера образовательной организации

– «управление коммуникацией» и «управление персоналом» – связаны с организацией групп людей и обеспечением коммуникации между ними. Коммуникация в образовательной организации – это посылка и получение информационных сообщений администрацией и педагогами в период профессионального взаимодействия. Коммуникационный цикл может быть, как положительным (укрепление взаимного доверия, увеличение объема информации), так и отрицательным (падение взаимного доверия, ограничение объема информации). Эффективность деятельности образовательной организации определяется наличием лидеров, способных руководить формальной и неформальной коммуникациями, создавая при этом единую коммуникативную систему, задача которой – обеспечить всем участникам образовательного процесса доступ к достоверной и полной информации.

Лидерские качества – совокупность его психологических качеств, способностей и особенностей взаимодействия с группой, обеспечивающих успешность выполнения им лидерских функций [6].

Таблица 3. Индивидуально-личностные качества [6]

Знание и чувствование себя Лидеру необходимо хорошо знать себя, уметь прислушиваться к себе, своим чувствам и эмоциям. Эту идею развивал У.Беннис, отмечая, что знание своих сильных и слабых сторон, верность своим принципам являются важными качествами лидера	*Уверенность в себе* Адекватно высокий уровень самооценки лидера в сочетании с уверенностью в себе повышают его решительность в критических ситуациях и помогают при необходимости идти на риск. Уверенность в себе позволяет лидеру раздвигать границы своих возможностей и приобретать новый опыт. Эту идею обосновывал Б. Басс, который проанализировал десять ведущих исследований лидерства и подтвердил, что чувство уверенности в себе, а также уровень самооценки у лидера значительно выше, чем у последователей
Активная жизненная позиция и стремление к лидерству Активная жизненная позиция позволяет лидеру быть в центре событий, что необходимо для адекватной ориентации в ситуации. Стремление к лидерству и достижениям является фактором, необходимым для саморазвития и самосовершенствования лидера. Эту идею поддерживает Стивен Кови	*Коммуникативная компетентность* Лидер является носителем норм и ценностей группы, поэтому его поведение и мировоззрение должны быть согласованы с нормами общечеловеческой морали – справедливостью, честностью, ответственностью, надежностью и последовательностью в поступках. Б. Нанус это качество лидера называл как «высокая честность и цельность характера»
Способность представлять и отстаивать интересы группы во внешних инстанциях, брать на себя ответственность за групповую деятельность Лидер является представителем группы, поэтому способность представлять и отстаивать интересы группы во внешних инстанциях, брать на себя ответственность за внутригрупповую деятельность является важным качеством организационного лидера. Необходимость лидеру схожего качества обосновывал Джон Гарднер	*Перцептивно-лидерские качества* - восприятие индивида группой как лидера - признание его лидерского статуса и авторитета - наличие последователей, готовых следовать за лидером - наличие личных ожиданий у членов группы от деятельности лидера - делегирование членами группы части личной активности лидеру
Способность создавать команду Важным качеством индивида, определяющим успешность его становления в роли лидера, является умение притягивать к себе других (созидательными программами, идеями, идеалами) и создавать команду единомышленников. Формирование корпоративных целей и ценностей, а также контроль приверженности к ним последователей являются одними из важнейших задач лидера. Схожее качество лидера в более широком виде Б. Нанус назвал как «способность к построению организации»	*Обращенность в будущее и видение перспективы* Для того чтобы лидер мог вести группу за собой, он сам должен знать, куда идти. Для этого ему необходимо видеть перспективы деятельности группы. Это качество У. Беннис назвал как «направляющее видение»
Способность организовывать группу на решение поставленной задачи Это качество является одним из фундаментальных для организационного лидера. Оно включает в себя умение распределять функции между членами группы, способность мотивировать и воодушевлять их на выполнение задачи, координировать работу и т. п.	

Учебное лидерство направлено на улучшение обучения студентов и повышения эффективности преподавания. Как руководитель обучения, вы можете использовать ряд методов для достижения этих целей. Но они обычно включают в себя: вовлечение студентов; коучинг для преподавателей; профессиональное развитие для преподавателей и др. Однако не все стратегии одинаковы. Согласно метаанализу исследований в книге Вивиана Робинсона [7] «Студентоцентрированное лидерство», методы лидерства различаются с точки зрения воздействия: ведущий преподаватель обучения и развития; обеспечение качественного обучения; установление целей и ожиданий; ресурсное стратегическое обеспечение; обеспечение упорядоченной и безопасной среды.

Посещение занятий

Чтобы проинформировать вышеупомянутые методы руководства и конкретные стратегии в этом руководстве, необходимо чаще посещать занятия студентов. Будь то объявлено или как сюрприз, регулярное наблюдение за преподавателями поможет вам:

- предложить корректирующий отзыв;
- работайте с ними для создания соответствующих целей;
- проводите целенаправленные беседы и встречи;
- обеспечить возможности профессионального развития;
- найдите общие сильные и слабые стороны среди преподавателей и студентов.

Определение воли и уровня квалификации преподавателя – это первый шаг в определении соответствующих ресурсов для развития и информирования о подходе к постоянной поддержке

Применение обратной связи

Преподавателям свойственно изо всех сил пытаться применить обратную связь, но вы можете смоделировать лучшие методы, чтобы преодолеть эту проблему. Это не обязательно недостатки ваших преподавателей, учитывая, что они получают постоянную обратную связь – как явную, так и неявную – родителей, студентов. Неудивительно, что люди обычно изо всех сил пытаются обработать все отзывы, определяя авторитетное управленческое исследование.

На занятиях по повышению квалификации или в каждом конкретном случае необходимо рассмотреть возможность моделирования, как обработка обратной связи, запись ситуации, поведения и воздействия для дальнейшего использования и анализа; мозговой штурм; использование решения о размышлении эффективности.

Тренер на основе «воли» и «умения»

Как и студенты, не все преподаватели требуют одинакового обучения. Ваши дискуссии один на один должны быть более продуктивными с учетом потребности учителя в значительной степени зависят от того, где она попадает в этот спектр:

- высокая воля / высокое мастерство
- высокая воля / низкий навык
- низкая воля / высокий навык
- низкая воля / низкий навык

Определение воли и уровня квалификации преподавателя – это первый шаг в определении соответствующих ресурсов для развития и информирования о подходе к постоянной поддержке.

Установите SMART цели с преподавателями

Цели SMART – это очевидный инструмент, который преподаватели могут использовать для повышения квалификации, в соответствии с наиболее эффективной практикой лидерства Робинсона [7]. Этими целями являются конкретные, измеримые, достижимые, релевантные и ограниченные во времени – это означает, что вы можете применять их к любой количественной области преподавания и педагогического образования. Конкретные и сложные задачи, такие как приведенные выше, приводят к более высокой производительности, чем постановка простых целей или отсутствие целей, преподаватели будут больше владеть своим обучением и развитием, устанавливая свои собственные.

Размышляйте и планируйте как команду

Регулярный обмен мнениями и планирование в команде может помочь преподавателям информировать и расширять возможности качественного обучения студентов.

Способствовать росту мышления

Преподаватели могут повысить уровень успеваемости студентов, прививая рост мышления, говорит Кэрол Дуэк – психолог из Стэнфордского университета, который популяризировал эту философию. Мышление представляет собой толковательный процесс, сообщающий нам о том, что происходит вокруг. Фиксированному мышлению сопутствует внутренний монолог с постоянным суждением и оцениваем. Любая информация используется в качестве доказательства хороший ли вы человек, действительно ли ваш партнёр – эгоист, лучше ли вы человека, который с вами рядом. При мышлении роста внутренний монолог занят постоянным стремлением к новому освоению и обучению, поиском путей к созидательным действиям [8].

Развитие мышления роста на занятиях является сложной задачей, но вы можете начать с обучения учителей следующим стратегиям:

- Использование разнообразных подходов. Демонстрирование студентам различные методики и стратегии обучения поможет создать набор навыков для решения разнообразных задач, говорит К.Дуэк. Типичные стратегии дифференцированного обучения являются ключевыми, поскольку они позволяют студентам развивать и совершенствовать навыки обучения.

- Поощрение разработки – во время дискуссий, когда студенты просят рассказать о своих мыслях, они раскрывают, что они делают, а чего не понимают, поощряя их обрабатывать контент на более глубоких уровнях. Это демонстрирует основной аспект мышления роста: экспертиза предмета не присуща, но развита.

- Сказать «пока» – слово «пока» может изменить пренебрежительные предложения на положительные, способствуя росту, говорит К.Дуэк. Например, «Я не могу выполнить деление еще…» «У меня нет навыков, чтобы ответить на этот вопрос еще…» Когда учителя слышат отрицательные предложения, они должны поощрять студентов лавировать на «еще».

Оставайтесь позитивными

Оставаться позитивным – один из самых простых, но трудных аспектов лидерства. Поскольку лидеры могут напрямую влиять на организацию, у вас есть возможность привить чувство оптимизма – надежду, уверенность и тому подобное – в ваших преподавателях и студентах.

Вышеназванные подходы необходимо моделировать на протяжении всей педагогической деятельности: постановка целей; устойчивость перед лицом трудностей; уверенность, чтобы принять вызовы. Эти подходы, безусловно, связаны с активным продвижением мышления роста, а значит и с развитием лидерских качеств.

Итак, природа лидерства в образовании может быть рассмотрена в контексте представлений о сущности образования и воспитания, целях и средствах, месте обучающего и обучаемого в образовательном процессе. Наличие у педагога комплекса профессионально-значимых и субъективно-личностных лидерских качеств дает основание для определения его лидерского потенциала [9].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. onlinedics.rU/slovar/pol/l/lider.html
2. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства. - Вопросы психологии, 1998, № 2. - С.29-41.
3. Кубарькова Н.В. Лидерские качества педагога: сущность и структура. - Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого. - Тула, 2012.
4. Ануфриенко Л.В. Проблема лидерства в образовании. - ПГУ: Новополоцк, 2015.
5. Лесина, Л.А. Лидерство в образовании: социологический анализ: дис. … канд. соц. наук: 22.00.06 / Л.А. Лесина. - Екатеринбург, 2002.
6. Кравцов А. О. Личностные качества лидера. - РГПУ им. А.И. Герцена. Санкт-Петербург. - ak90@yandex.ru
7.Робинсон В. Студентоцентрированное лидерство. - https://www.prodigygame.com/blog/instructional-leadership-strategies/
8. Дуэк К. Гибкое сознание. Новый взгляд на психологию развития взрослых и детей. - Манн, Иванов и Фербер, 2017.
9. Ануфриенко Л.В. Проблема лидерства в образовании. – Полоцкий государственный университет, 2016.

REFERENCES

1. onlinedics.rU/slovar/pol/l/lider.html
2. Petrovsky A.V. Theory of activity mediation and the problem of leadership. - Questions of psychology, 1998, No. 2. - Pp. 29-41.
3. Kovarikova N. In. Leadership qualities of teachers: essence and structure. - Tula state pedagogical University. L. N. Tolstoy. - Tula, 2012.
4. Anufrienko L. V. the Problem of leadership in education. - PSU: Novopolotsk, 2015.
5. Lesina, L. A. Leadership in education: sociological analysis: dis. ... Cand. soc. Sciences: 22.00.06 / L. A. Lesina. - Yekaterinburg, 2002.
6. Kravtsov A. O. Personal qualities of the leader. - RSPU them. A. I. Herzen. Saint-Petersburg. - ak90@yandex.ru
7.Robinson V. student-Centered leadership. - https://www.prodigygame.com/blog/instructional-leadership-strategies/
8. Duek K. Flexible consciousness. A new look at the psychology of adult and child development. Mann, Ivanov and Ferber, 2017.
9. Anufrienko L. V. the Problem of leadership in education. - Polotsk state University, 2016.

ОСПАНОВА Ж.М.
кандидат филологических наук,
старший менеджер филиала Центра педагогического мастерства в г. Шымкент, Казахстан
Email: ospanova-m@mail.ru

филология ғылымдарының кандидаты,
Шымкент қ. Педагогикалық шеберлік орталығы филиалының аға менеджері,
Қазақстан

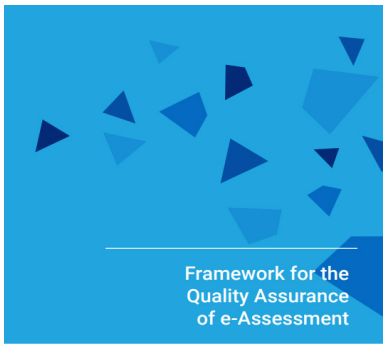
ZHANNA OSPANOVA
Candidate of philology,
Senior Manager of the Branch of the Center of Pedagogical Excellence in Shymkent,
Kazakhstan

МАТОРИНА Е.А.
тренер Филиал Центра педагогического мастерства (ЦПМ) в г. Караганда,
Казахстан

Қарағанды қ. Педагогикалық шеберлік орталығы филиалының тренері,
Қазақстан

EVGENIYA MATORINA
coach of the Branch of the Center of Pedagogical Excellence in Karaganda,
Kazakhstan

РУКОВОДСТВО ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ЭЛЕКТРОННОЙ ОЦЕНКИ



В рамках проекта «TeSLA» ENQA совместно с EQANIE и AQU Catalunya и при поддержке внешних экспертов разработано **Руководство по обеспечению качества электронной оценки** (Framework for the Quality Assurance of e-Assessment, FQAeA).

Цель документа – создать структуру, которая учитывает конкретные характеристики электронной оценки и сужает разрыв между традиционным и онлайн образованием, а также учитывает отличительные особенности электронной оценки и способствует дальнейшему совершенствованию ее качества и надежности.

Данный документ разработан в соответствии с ESG, в помощь вузам при реализации, использовании и развитии процедур электронной оценки, а также агентствам по обеспечению качества предусмотреть в своих процедурах вопросы использования электронной оценки в вузах.

НОВОСТИ
ЖАҢАЛЫҚТАР
NEWS

ИНТЕГРАЦИЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО ПРИЗНАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА: ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

По итогам реализации проекта «LIREQA: Linking Academic Recognition and Quality Assurance», финансируемого Программой Erasmus+ Европейского Союза были разработаны практические рекомендации.

Разработчики и партнеры проекта: центры ENIC/NARIC, агентства по обеспечению качества, консультативные члены Болонского процесса – Европейская ассоциация гарантии качества высшего образования (ENQA), Европейская университетская ассоциация (EUA), Европейский студенческий союз (ESU) и независимые эксперты.

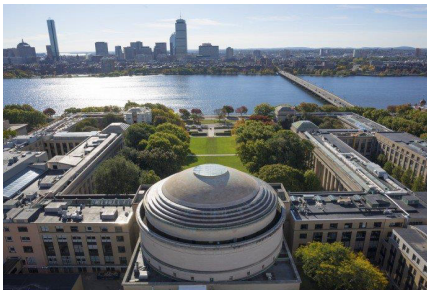
Рекомендации направлены на поддержание справедливых и эффективных методов академического признания посредством внутреннего и внешнего обеспечения качества. В работе освещены вопросы лучшего понимания взаимосвязи признания и гарантии качества образования, сотрудничества высших учебных заведений с агентствами по обеспечению качества и центрами ENIC/NARIC.

Вузам рекомендуется:

- создать институциональную инфраструктуру для решения проблем признания, включая четкое распределение обязанностей;
- обучать персонал и обеспечивать доступность информации;
- вести контроль этой деятельности посредством внутренней системы обеспечения качества.

О СОЗДАНИИ НОВОГО КОЛЛЕДЖА ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В США

Массачусетский технологический институт (MIT) объявил о проекте по созданию нового колледжа искусственного интеллекта стоимостью 1 млрд. $ США.



Новый колледж MIT в рамках своих академических программ объединит искусственный интеллект, машинное обучение и науку о данных. На сегодняшний день, это крупнейшая финансовая инвестиция в искусственный интеллект.

В колледже будет работать 50 преподавателей и учреждены многочисленные стипендии для аспирантов. Школа откроется в следующем сентябре и будет размещена в зданиях MIT, в 2022 году передислоцируется в собственное здание.

Также MIT в этом году объявила об инициативе под названием «Поиски интеллекта», целью которой является прорыв в искусственном интеллекте путем объединения исследователей из когнитивной науки и нейробиологии, а также компьютерных наук.

ДОСТУПНОСТЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-УЯЗВИМЫХ СЛОЕВ НАСЕЛЕНИЯ

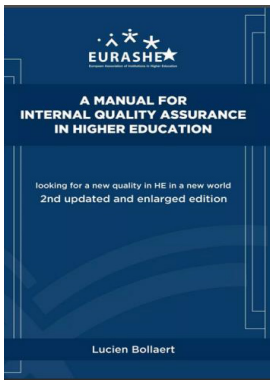
Оксфордский университет с 2020 года выделяет ресурсы на разработку двух новых программ (Opportunity Oxford и Foundation Oxford) направленных на увеличение доли студентов из семей с низким социальным статусом.

У многих потенциальных студентов из социально-уязвимых слоев населения появится возможность пройти подготовку по двухнедельной программе **Opportunity Oxford** с участием высококвалифицированного персонала Университета, которые помогут подготовиться к вступительным экзаменам, познать области за пределами образовательных программ, привить чувство академической честности.

Foundation Oxford - это годичный курс для тех, кто по разным причинам прервал свое обучение. Иногда способным и мотивированным студентам мешают в получении образования, не зависящие от них обстоятельства (финансовые трудности, семейные обстоятельства, проблемы со здоровьем).

Оксфордский университет будет сотрудничать со школами, особенно в тех частях страны, где поступление в университеты менее распространено. Сотрудничество между Университетом и школами, направлено на то, чтобы выпускать выпускников Оксфорда в каждый отдаленный город с достаточным опытом, и чтоб это было достойным вложением.

РУКОВОДСТВО ПО ВНУТРЕННЕМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ (2-ОЕ ИЗДАНИЕ)



Европейская ассоциация высших учебных заведений (EURASHE) представляет академическому сообществу переизданную книгу Люсьена Боллаерта «Руководство по внутреннему обеспечению качества в высшем образовании: В поиске нового качества в высшем образовании в современном мире (2-ое дополненное издание)».

Л. Боллаерт – известный спикер многих международных конференций, семинаров и выставок, выступающий по вопросам обеспечения качества. В настоящее время он является приглашенным профессором по обеспечению качества в трех университетах, членом Советов AEQES и EQ-Arts, ирландского комитета по политике и стандартам в области обеспечения качества.

В данной работе автор отвечает на такие вопросы, как «Что такое качество», «Что такое обеспечение качества?» и «Что такое высшее образование в глобальном обществе?». Все главы книги дополнены новыми подходами и исследованиями. В книгу включены изученные практики во время проведения лекционных занятий в США. Введен раздел, посвященный новым вызовам в области обеспечения качества и включающий тренды в лидерстве и культуре качества. Л. Боллаерт рассматривает качество как ценность в новом международном контексте

НОВОСТИ
ЖАҢАЛЫҚТАР
NEWS

РЕКОМЕНДАЦИЯ СОВЕТА О КОМПЛЕКСНОМ ПОДХОДЕ К ПРЕПОДАВАНИЮ И ИЗУЧЕНИЮ ЯЗЫКОВ

Знание языков лежит в основе амбициозного видения создания Европейского образовательного пространства ***(European Education Area)*****.**

Умение говорить на иностранных языках - это не только навык, необходимый для обучения за границей, но и на международных рынках труда. Изучение языков позволяет людям открывать для себя чужие культуры и расширять свои возможности.

Исследования показывают, что государства-члены ЕС недостаточно быстро продвигаются к цели, заключающейся в том, что каждый европеец должен иметь возможность говорить на двух иностранных языках с раннего возраста, что является частью видения создания Европейского образовательного пространства.

С ростом мобильности внутри Европы и большим количеством молодых людей, прибывающих из третьих стран для обучения в ЕС, важно обеспечить, чтобы многоязычие было центральным в европейском проекте.

Комиссия выдвинула предложение о комплексном подходе к преподаванию и изучению языков:

- ускорить изучение языка к концу обязательного школьного образования, сосредоточившись на достижении конкретных уровней компетенции на основе Общеевропейской классификации уровней владения иностранным языком Совета Европы (CEFR);
- внедрить в образование и профессиональную подготовку концепцию языкового восприятия (the Concept of Language Awareness), которая обеспечивает всеобъемлющую основу для изучения языка с учетом языковых навыков отдельных лиц;
- определять и продвигать инновационные, инклюзивные и многоязычные методы обучения с использованием таких инструментов и платформ ЕС как School Education Gateway и eTwinning.

На заседании министры образования ЕС приняли Рекомендацию Совета о комплексном подходе к преподаванию и изучению языков (22 мая 2019 года, Брюссель).

ҚҰРМЕТТІ АВТОРЛАР!

Біздің журналға жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру саласындағы өзекті мәселелерге арналған өз материалдарыңызды орналастыруға шақырамыз.

Журнал «Қазақстанның жоғары мектебі. Высшая школа Казахстана» келесі бағыттар бойынша ғылыми және практикалық мақалаларды жариялауды жүзеге асырады:

- Қазақстан Болон процесінде;
- Жоғары білім беру сапасын қамтамасыз ету;
- Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімді интернационалдандыру;
- Оқыту мен оқытудағы инновациялар;
- Жоғары білім беруді цифрландыру.

Журналға жариялану үшін ғылыми мақалалар, конференциялар туралы хабарламалар, диссертациялық кеңестердің жұмысы, рецензиялар қабылданады.

Журнал тоқсан сайын қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде шығарылады. Ғылыми нәтижелердің шынайылығы мен маңыздылығы және жұмыстың ғылыми мазмұнының өзектілігі үшін, плагиатты анықтау жағдайларын қоса алғанда, авторлар жауапты болады.

Редакцияға түскен мақалалар екі рет «жасырын» рецензиялау рәсімінен өтеді. Рецензиялау рецензенттер және мақала авторлары үшін де жабық болып табылады. Рецензент мақалаға түзетулер енгізу қажеттігін көрсеткен жағдайда, автор үш күн ішінде түзетулер енгізілген редакцияға жаңартылған материалды жіберуі қажет. Рецензенттердің оң бағасын алған мақалалар журналдың редакциялық алқасына талқылауға және жариялауға жіберіледі. Теріс рецензия алған мақалалар қайта қарауға қабылданбайды.

Автор журналда жариялау үшін жұмыс мәтінін ұсына отырып, берілетін мақала басқа ғылыми басылымда қарастырылмайтынына кепілдік береді. Автор мәтінді, кестелерді, сызбаларды, диаграммаларды, иллюстрацияларды тиісті тәртіппен ресімдеуге міндетті. Бөтен мәтінді пайдалану, автор көрсетілмеген дәйексөздерді келтіру, басқа зерттеулер нәтижелерін өзгерту, плагиат кез келген нысанда қолданылмайды. Мәтіннің түпнұсқалығы кемінде 70% құрауы тиіс. Плагиат табылған жағдайда редакция алқасы мақаланы жариялаудан бас тартуға және автордан кезекті мақаланы қабылдаудан бас тартуға құқылы.

Авторлар редакция мен рецензенттердің жұмысына құрметпен және түсіністікпен қарауға, аталған кемшіліктерді уақтылы жоюға тиіс.

Мақалаларды жазуға қойылатын талаптар

Мақалалар өзекті, жоғары ғылыми деңгейлі, мазмұндаудың жақсы стилі, ұзақ кіріспесіз және қайталауларсыз болуы керек.

Мақалаларды электронды түрде қабылдауы: b.abzalbekov@n-k.kz электрондық пошта арқылы жүзеге асырылады. Редакция баспа қолжазбаларын қабылдамайды.

Жариялау үшін қазақ, орыс немесе ағылшын тілдерінде бұрын жарияланбаған материалдар қабылданады. Мәтін Microsoft Word редакторында терілген, қарпі Times New Roman, кегль 12, аралығы 1, жиегі - барлық жерде 2 см, теңістіру – ені бойынша, мақаланың көлемі 5-10 парақ болуы тиіс. Авторлардың саны бір мақалаға үш адамнан аспауы тиіс. Нөмірге жариялауға бір автордан кемінде екі мақала ғана (тең авторлықта дайындалған материалдарды қоса алғанда) қабылданады.

Мәтін бойынша саны бес бірліктен аспайтын кестелердің, формулалардың және суреттердің болуына жол беріледі. Суреттер мақала мәтініне орналастырылады, жоғары сапалы, сондай-ақ JPEG форматында жеке папкада болуы керек. Кестелер мен суреттердің астында міндетті түрде нөмірлер мен атаулары болуы керек: «1-сурет. Сурет атауы», «1-кесте. Кестенің атауы». Егер олар мәтінде жалғыз болса, кесте немесе сурет нөмірленбейді.

Редакция материалдарды баспа форматына, бастапқы мағынасын бұрмаламай түзету құқығын өзіне қалдырады. Авторлық материалдар қайтарылмайды.

Мақалаларды рәсімдеу тәртібі

Мақаланың 1-ші парағында жоғарғы сол жақ бұрышында ҒТАХР - ғылыми-техникалық ақпараттың халықаралық рубрикаторы, одан кейін ӘОЖ - әмбебап ондық жіктеу көрсетіледі. ҒТАХР - http://www.grnti.ru/ сайтында анықталады. ӘОЖ - https://teacode.com/online/udc/ сайтында анықталады.

Төменде бір жолдан кейін ортасында бас әріптермен мақала атауы қазақ, орыс және ағылшын

тілдерінде орналастырылады. Әрі қарай бір жолдан кейін ортасында автор (-лар) туралы толық мәлеметтер (үш тілде) көрсетіледі. Төменде бір жолдан кейін мақаланың негізгі мазмұнын ашатын аннотация (4-6 сөйлем, 11 шрифт) және қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде кілт сөздер немесе сөз тіркестері (5-7 сөз) жазылады.

Автор (-лар) туралы мәліметтердің ішінде Т.А.Ә. толықтай (қалың қаріппен), ғылыми дәрежесі, атағы, лауазымы, ұйымның толық атауы, ұялы немесе үй телефон нөмірі, толық жұмыс немесе үй мекенжайы (пошта индексі көрсетілген) және электрондық пошта болуы тиіс.

Одан әрі төмендегі бір жолдан кейін мақаланың негізгі мәтіні (12 қаріппен) орналастырылады.

Әдебиетке сілтемелер төртбұрышты жақшада беттері (егер бар болса) көрсетілген сандармен ресімделеді. Дереккөздер және пайдаланылған ғылыми әдебиеттер (монографиялар, мақалалар, тезистер, авторефераттар, интернет-ресурстар және т.б.) мақаланың соңында «Әдебиеттер тізімі» бөлімінде олардың мәтінде тізбектелген ретімен келтіріледі. Әдебиеттер тізімінде тек мәтінде сілтеме берілетін дереккөздер ғана, мәтінде пайда болуына қарай дереккөздердің нөмірленуі тиіс. Барлық библиографиялық деректер мұқият тексерілуі тиіс. Ұсынылатын әдебиеттер саны: 7-15 дереккөзі.

Әдебиеттер тізімі екі тілде ұсынылады: мақала жарияланған тілде және жеке блокпен ағылшын тілінде (References). Ағылшын тіліндегі блокта әдебиеттер тізімі латын әліпбиін қолдана отырып орыс тіліндегі дереккөздерінің түпнұсқа мәтінін сақтап және транслитерация алфавитін пайдалана отырып көрсетіледі. Егер мақала ағылшын тілінде жарияланса, онда әдебиеттер тізімі тек ағылшын тілінде беріледі.

http://www.translit.ru/ сайтында әртүрлі жүйелерді пайдалана отырып, орыс мәтінін латын әліпбиіне транслитерациялау бағдарламасын тегін пайдалануға болады. Түрлендірілген әдебиеттер тізімінің әр нөмірінің соңында дөңгелек жақшада осы дереккөздің түпнұсқа тілін ағылшын тілінде көрсету керек. Мысалы, (in Russian), (in Kazakh). Мақаланы ресімдеу http://www.higheredu.kz сайтында көруге болады.

Мәтінде сөздерді қысқартуға болмайды, жалпы қабылданғандардан басқа (ТМД, ҒЗИ, ЮНЕСКО). Аббревиатуралар мәтінге тек олар алғаш рет толық ашып аталғаннан кейін ғана жазылады. Мысалы, Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы (бұдан әрі-БПжАҰО).

Суреттер анық, фотосуреттер – жоғары сапалы, диаграммалар – Word бағдарламасы үйлесімді кез келген форматта болуы тиіс.

Сурет астындағы жазу қысқа, бірақ мазмұны бойынша (11 қаріптен) болуы тиіс. Егер сурет басқа басылымнан келтірілсе, оған сілтеме баспа басылымына сілтемеге ұқсас ресімделеді.

Кестелерді, суреттерді, диаграммаларды мәтінде еске салғаннан кейін орналастыру қажет. Кестелер көрнекті және атауы, реттік нөмірі болуы тиіс. Бағандардың мазмұны олардың атауына сәйкес келуі тиіс. Кестенің ішіндегі барлық деректер 11-ші қаріппен енгізілуі тиіс. Ұсынылатын кесте өлшемі - 1 беттен аспауы керек.

УВАЖАЕМЫЕ АВТОРЫ!

Приглашаем принять участие в размещении в нашем журнале своих материалов, посвященных актуальным проблемам в области высшего и послевузовского образования.

Журнал «Қазақстанның жоғары мектебі. Высшая школа Казахстана» осуществляет публикацию научных и практических статей по следующим направлениям:

- Казахстан в Болонском процессе;
- Обеспечение качества высшего образования;
- Интернационализация высшего и послевузовского образования;
- Инновации в обучении и преподавании;
- Цифровизация высшего образования.

К публикации в журнале принимаются научные статьи, сообщения о конференциях, работе диссертационных советов, рецензии.

Журнал издается ежеквартально на казахском, русском и английском языках. За достоверность и значимость научных результатов и актуальность научного содержания работ, включая случаи выявления плагиата, ответственность несут авторы.

Статьи, поступившие в редакцию, проходят процедуру двойного «слепого» рецензирования. Рецензирование является закрытым для рецензентов и для авторов статей. В случае, когда рецензент указывает на необходимость внесения поправок в статью, автору в течение трех дней необходимо откорректировать и отправить обновленный материал в редакцию. Статьи, получившие положительную оценку рецензентов, отправляются на обсуждение и утверждение к публикации в редколлегию журнала. Статьи, имеющие отрицательную рецензию к повторному рассмотрению не принимаются.

Представляя текст работы для публикации в журнале, автор гарантирует, что подаваемая статья не находится на рассмотрении в другом научном издании. Автор обязан надлежащим образом оформить все заимствования текста, таблиц, схем, диаграмм, иллюстраций. Использование чужого текста, воспроизведение цитат без указания автора, изменение результатов других исследований, плагиат в любой форме неприемлемы. Оригинальность текста должна составлять не менее 70%. В случае обнаружения плагиата, редколлегия имеет право отклонить статью от публикации и отказать автору в приёме очередной статьи.

Авторы должны с уважением и с пониманием относиться к работе редакции и рецензентов, своевременно устранять указанные недостатки.

Требования к написанию статей

Статьи должны быть актуальными, иметь высокий научный уровень, хороший стиль изложения, без длинных введений и повторений.

Прием статей осуществляется в электронной форме на e-mail: b.abzalbekov@n-k.kz. Редакция не производит прием печатных рукописей.

Для публикации принимается ранее неопубликованный материал на казахском, русском или английском языках в формате Microsoft Word. Общий объем одной статьи от 5 до 10 страниц формата А4, шрифт Times New Roman, кегль 12, интервал одинарный, абзацный отступ – 1 см, поля со всех сторон по 2 см, выравнивание – по ширине. Количество авторов не должно превышать трех человек на одну статью. К публикации в номер принимается не более двух статей от одного автора (включая материалы, подготовленные в соавторстве).

Допускается наличие таблиц, формул и рисунков по тексту, количеством не более пяти единиц. Рисунки размещаются в самом тексте статьи, должны быть высокого качества, а также содержаться в отдельной папке в формате JPEG. Обязательно наличие подрисуночных подписей и подписей к таблицам в виде: “Рисунок. 1. Название рисунка”, “Таблица. 1. Название таблицы”. Не нумеруются таблица или рисунок, если они в тексте единственные.

Редакция оставляет за собой право на корректировку материала под печатный формат без искажения первоначального смысла. Авторский материал не возвращается.

Порядок оформления статей

В верхнем левом углу на 1-ой странице статьи указывается МРНТИ – международный рубрикатор научно-технической информации, далее УДК - универсальная десятичная классификация. МРНТИ определяется на сайте: http://www.grnti.ru/. УДК определяется на сайте https://teacode.com/online/udc/.

Ниже через строку по центру заглавными буквами размещается название статьи на казахском, русском и английском языках. Далее через интервал ниже по левому полю фото автора (-ов) и сведения об авторе (-ах) полностью (на трех языках). Еще через строку ниже следуют аннотация, раскрывающая основное содержание статьи (4–6 предложений, 11 шрифт) и ключевые слова или словосочетания (5–7 слов) на казахском, русском и английском языках.

Сведения об авторе (-ах) статьи, которые должны содержать: Ф.И.О. полностью (жирным шрифтом), учёная степень и звание, должность, полное название организации, полный рабочий или домашний адрес (с указанием почтового индекса), e-mail, номер рабочего, домашнего или мобильного телефона.

Далее через строку ниже помещают основной текст статьи (12 шрифт).

Ссылки на литературу оформляются числами в квадратных скобках с указанием страниц (если есть). Источники и использованная научная литература (монографии, статьи, тезисы, авторефераты, интернет-ресурсы и т. д.) приводятся в конце статьи в разделе «Список литературы» в порядке последовательного их упоминания в тексте. Список литературы должен содержать только те источники, на которые даются ссылки в тексте, нумерация источников – по мере появления в тексте. Все библи-

ографические данные должны быть тщательно выверены. Рекомендуемое количество литературы: 7-15 источников.

Список литературы предоставляется на двух языках: языке публикации статьи и отдельным блоком на английском языке (References), дополнительно с указанием русскоязычных источников на латинице с сохранением текста оригинала и использованием алфавита транслитерации. Если статья публикуется на английском языке, то список литературы приводится только на английском языке.

На сайте http://www.translit.ru/ можно бесплатно воспользоваться программой транслитерации русского текста в латиницу, используя различные системы. В конце каждого номера преобразованного списка литературы нужно указать в круглых скобках оригинальный язык данного источника, на английском языке. Например, (in Russian), (in Kazakh). Образец оформления статьи Вы можете посмотреть на сайте: http://www.higheredu.kz.

Сокращения слов не допускаются, кроме общепринятых (СНГ, НИИ, ЮНЕСКО). Аббревиатуры включаются в текст лишь после их первого упоминания с полной расшифровкой. Например, Центр Болонского процесса и академической мобильности (далее – ЦБПиАМ).

Рисунки должны быть чёткими, фотографии – высококачественными, диаграммы – в любом формате, совместимом с Word.

Подрисуночная подпись должна быть лаконичной, но ёмкой по содержанию (11 шрифт). Если рисунок приводится из другого издания, ссылка на него оформляется аналогично ссылке на печатное издание.

Таблицы, рисунки, диаграммы необходимо располагать после упоминания. Таблицы должны быть наглядными, иметь название, порядковый номер. Содержание граф должно соответствовать их названию. Все данные внутри таблицы должны быть введены 11 шрифтом. Рекомендуемый размер таблицы – не более 1 страницы.

DEAR AUTHORS!

You are welcome to take part in publishing your materials in our journal on topical issues in the field of higher and postgraduate education.

The «Қазақстанның жоғары мектебі. Высшая школа Казахстана» (Higher School of Kazakhstan) journal publishes scientific articles on the following topics:

- Kazakhstan in the Bologna Process;
- Quality Assurance of Higher Education;
- Internationalization of Higher and Postgraduate Education;
- Innovations in Teaching and Learning;
- Digitalization of Higher Education, etc.

Scientific articles, news on conferences, dissertation councils work, reviews are accepted for publication in the journal.

The publication languages of the journal are Kazakh, Russian and English. The authors are the only responsible for the accuracy and significance of scientific results and the relevance of the content of the papers, including the detection of plagiarism.

Articles submitted for publication are subject to the process of “double-blind” review. Peer review is closed to reviewers and authors. In the case when the reviewer highlights the need to correct the article, the author must update and send the material to the editorial office within three days. Papers that have received a positive from reviewers are sent for discussion and approval for publishing by the editorial board of the journal. Articles with a negative review are not accepted for reexamination.

By submitting the paper for publication in the journal, the author guarantees that the submitted article is not under consideration for publishing in another scientific issue. The author must properly design all borrowing text, tables, charts, diagrams, figures. Using someone else’s text, reproducing quotes without specifying the author, changing the results of other studies, any form of plagiarism are prohibited. The authenticity of the text should be at least 70%. In case of detection of plagiarism, the editorial board has the right to reject the article and refuse the author in submitting another article.

Authors should treat the work of the editors and reviewers with respect and understanding, and promptly address the indicated shortcomings.

Requirements for paper writing

Articles should be currently important, have a high scientific level, good narrative style, without long introductions and repetitions.

The papers should be sent to the editorial office in electronic form by e-mail: b.abzalbekov@n-k.kz. The editors do not receive printed manuscripts.

The articles must be previously unpublished material in Kazakh, Russian or English languages, in Microsoft Word format. The total volume of the article is from 5 to 10 pages in A4 format, 12 pt. Times New Roman font, single spacing, 1 cm paragraph indent, 2 cm margins on all sides, alignment - in width. The number of authors should not exceed three people per article. No more than two papers from one author (including materials prepared in co-authorship) are accepted for publication in the issue.

The presence of tables, formulas, and figures in the text in the number of not more than five units is acceptable. Figures are placed in the text of the article, must be of high quality, and also be contained in a separate folder in JPEG format. The presence of figure captions and tables names in the form of: “Fig. 1. The name of the figure”, “Tab. 1. The name of the table. No table or figure is numbered if they are the only ones in the text.

The editorial office reserves the right to correct the text for the printed format without distorting the original meaning. Author’s material is not returned.

Procedure for paper design

In the upper left corner on the 1st page of the article, international rubricator for scientific and technical information (IRSTI) and the universal decimal classification (UDC) code is indicated. IRSTI is determined on the website http://www.grnti.ru/. UDC is determined on the website https://teacode.com/online/udc/.

Below through the line in the center capital letters the title of the article in Kazakh, Russian and English languages is placed. Then after the interval below on the left field the author’s photo (s) and information about the author(s) (in three languages) in full. Another line below is an abstract that reveals the main content of the article (4-6 sentences, 11 pt. font) and keywords or phrases (5-7 words) in Kazakh, Russian and English.

Information about the author(s) of the article should contain the followings: full name (in bold type), academic degree and title, position, full name of the organization (body), full work or home address (with postal code), e-mail, work, home or mobile phone number.

Next, through the line below, the main text of the article is placed (12 pt. font).

References to the literature are arranged in numbers in square brackets with the indication of the pages (if available). The list of sources and used scientific literature (monographs, articles, theses, author’s abstracts, Internet resources, etc.) is given at the end of the article in the “References” section in order of their consecutive mention in the text and should contain only those sources that are presented in the text, the numbering of sources - as they appear. All bibliographic data should be carefully verified. Recommended literature amount: 7-15 sources.

References are provided in two languages: the language of publication of the article and a separate block in English (References), additionally with an indication of Russian-language sources in the Latin alphabet with preservation of the original text and the use of the transliteration alphabet. If the article is published in English, then the list of references is given only in English.

The website http://www.translit.ru/ provides the program of transliteration of the Russian text into the Latin alphabet for free using various systems. At the end of each point of the converted list of references, the original language of this source is indicated in parentheses, in English. For example, (in Russian), (in Kazakh). See the sample paper design on the website: http://www.higheredu.kz.

Abbreviations are not allowed, except for generally accepted (CIS, UNESCO). Abbreviations are included in the text only after their first mention with full decoding. For example, the Bologna Process and Academic Mobility Center (hereinafter referred to as BPAMC).

Figures should be sharp, photos - in high quality, diagrams - in any format compatible with Word.

The caption should be concise, but capacious in content (11 pt. font). If a figure is from another edition, the link to it is made out in the same way as the link to the printed edition.

Tables, figures, diagrams should be placed after the mention in the text. Tables should be demonstrative, have a name, a sequence number. The content of the columns should match their name. All data inside the table are in 10 pt. font. The recommended size of the table is no more than 1 page.

EDITORIAL BOARD

ALMAGUL KULTUMANOVA
Director of the Bologna Process and Academic Mobility Center of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, Editor-in-Chief
AIDOS MUKHATAYEV
Deputy Director of the Bologna Process and Academic Mobility Center of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, Candidate's degree in Pedagogy, Associate Professor
AMANTAI NURMAGAMBETOV
Adviser of the Director of the Bologna Process and Academic Mobility Center of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, Doctor of Science in Political Science, Professor
ADLET TOIBAEV
Director of the Department of Higher and Postgraduate Education of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, Candidate's degree in Pedagogy, Associate Professor
SERIK OMIRBAYEV
Rector of the M. Kozybayev North Kazakhstan State University, Doctor of Science in Economics, Professor
DARKHAN AKHMED-ZAKI
President of the University of International Business, Doctor of Science in Engineering, Professor
ALESSANDRO FIGUS
Vice-rector for internationalization of the M. Kozybayev North Kazakhstan State University, PhD, Professor (Italy)
BAIBA RAMINA
Director of the Academic Information Centre of Latvia
WEIXING SHAN
Director of College of Agronomy, Academy of Agricultural Sciences, Northwest A&F University (P.R.C.) PhD, Professor

Executive editor
BAURZHAN ABZALBEKOV
Expert Analyst of the Bologna Process and Academic Mobility Center of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan

The owner:
Bologna Process and Academic Mobility Center of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan. Certificate No. 15650-Ж of November 5, 2015 on registration, rediscount of periodical printed publication and informational agencies of the Committee for Communication, Informatization and Information of the Ministry for Investments and Development of the Republic of Kazakhstan (primary registration – Certificate No. 13306-Ж of January 25, 2013).

Design, layout and printing:
Public Association Voluntary society of disabled people «Вектор надежды» 117, Louis Pasteur Str., Nur-Sultan, 010000, Republic of Kazakhstan
Phone: +7 7172 524 125,
Email: astanaks@mail.ru

The journal is published quarterly in Kazakh, Russian and English languages

* The authors are responsible for **the content of the articles**

CONTENTS

KAZAKHSTAN IN THE BOLOGNA PROCESS

Bakhytzhan Toleubekova, Zhanel Sailybayeva, Zulfiya Tynybekova.
Features of the transition of Kazakhstan to the Bologna system of higher education..... 4

QUALITY ASSURANCE OF HIGHER EDUCATION

Marcin Duszynski.
International accreditations – a differentiation factor in a competitive market..... 11

Erlan Shulanov.
Strategic planning in Kazakhstan universities of the country 18

Duishon Shamatov, Alima Ibrasheva, Zhanar Mazbulova.
Improving scholarly publications in Kazakhstan by introducing peer reviewn..... 26

Galymzhan Ashirbayev, Akylbek Sarsenbayev
Qualified specialist – to be not only educated, but also experienced, educated specialist (problems of educational work in higher technical educational institutions)..... 33

INNOVATIONS IN EDUCATION AND TEACHING

Zhanna Ospanova, Evgeniya Matorina
On the development of leadership in education 38

KALEIDOSCOPE OF EVENTS 44

Information for authors..... 47

www.enic-kazakhstan.kz

ISSN 2413-5488
03
9 772413 548158

Редакция мекенжайы:
ҚР БҒМ БОЛОН ПРОЦЕСІ ЖӘНЕ
АКАДЕМИЯЛЫҚ ҰТҚЫРЛЫҚ ОРТАЛЫҒЫ
010000, Нұр-Сұлтан қ.,
Қабанбай батыр д-лы, 28, 4-кеңсе
Сайт: https://higheredu.kz
Email: b.abzalbekov@n-k.kz
Тел.: +7 7172 287 525
Facebook: Bologna Process

Адрес редакции:
ЦЕНТР БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА
И АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ МОН РК
010000, г. Нур-Султан,
пр-т Кабанбай батыра, 28, офис 4
Сайт: https://higheredu.kz
Email: b.abzalbekov@n-k.kz
Тел.: +7 7172 287 525
Facebook: Bologna Process