

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

№ 1 (37) / 2022

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
HUR-SULTAN 2022 NUR-SULTAN

Ә.Ж. ТОЙБАЕВ

ҚР БҒМ Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім департаментінің директоры, п.ғ.к., доцент

К.Ж. САКЕНОВА

ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы директорының орынбасары, х.ғ.к.

С.М. ӨМІРБАЕВ

Astana IT University Бірінші проректоры, э.ғ.д., профессор

Д.Ж. АХМЕД-ЗАКИ

Astana IT University ректоры, т.ғ.д., профессор

А.Д. ЖАКУПОВА

Ш.Уәлиханов атындағы Көкшетау университетінің ғылыми жұмыс және облыспен өзара іс-қимыл жөніндегі проректоры, ф.ғ.д., профессор

Г.С. ЖЕТЕСОВА

Қарағанды техникалық университетінің бірінші проректоры, т.ғ.д., профессор

Б.А. ЖЕТПІСБАЕВА

Е.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті стратегиялық даму жөніндегі проректоры, п.ғ.д., профессор

З.А. МОВКЕБАЕВА

ЖОО үшін инклюзивті білім беру және Превентивті суицидология бойынша ресурстық консультативтік орталықтың директоры, П.ғ. д., Абай атындағы ҚазҰПУ

Е.Қ. ШАРИПОВА

Ош мемлекеттік университетінің профессоры, ф.ғ.д., Қырғыз Республикасы

Н.А. ШЕРМҰХАМЕДОВА

Мирзо Улугбек атындағы Өзбекстан Ұлттық университетінің профессоры, ф.ғ.д., Өзбекістан

БАЙБА РАМИНА

Академиялық ақпарат орталығының директорлары, Рига қ. (Латвия)

МЭТТ РОЗЕНШТЕЙН

Иллинойс университетінің Ғаламдық білім және оқыту орталығының директоры, PhD (АҚШ)

Бас редактор**А.А. НҰРМАҒАМБЕТОВ**

ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы директорының кеңесшісі, саяси ғ.д., профессор

Шығарушы редактор**А.Н. АРТЫҚБАЙ**

ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығының expertі

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:

«Мүгедектердің бірлігі» ҚБ, Қазақстан Республикасы, Нұр-Сұлтан, көш. Ж.Тәшенова, 21/4
Email: astanaks@mail.ru

Журнал тоқсан сайын қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде шығарылады

* Мақала мазмұнына авторлар жауапты болады

МАЗМҰНЫ**ОҚУ ЖӘНЕ ОҚЫТУДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛАР**

А.Е. Дуйсенбаева.

Қазақстан Республикасында коронавирус пандемиясы жағдайында кәсіпорындарда қашықтан жұмыс істеуді ұйымдастыру ерекшеліктері 4

А.А. Рахимкулова, С.Б. Утегулова.

Техникалық университет студенттеріне орыс тілін кәсіби бағдарлық оқытуда мамандық бойынша мәтіндерді қолдану 10

ЖОҒАРЫ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫНАН КЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ЗАМАНАУИ БІЛІМ БЕРУ ЖОБАЛАРЫ

Е.Т. Иргебаев, К.Ж. Сакенова, А.А. Мұхамбетова, К.Б. Боргекова.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламалары тізімін жүргізудің халықаралық тәжірибесін талдау 15

Л.А. Талимова, А.А. Таубаев.

Қазақстанда инновациялық кәсіпкерліктің желілік нысандарын дамытудың шарттары мен алғышарттары 24

БОЛОН ПРОЦЕСІ ПРИНЦИПТЕРІН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ

Е.В. Шукушева.

Қазақстандағы Болон процесі: жүзеге асырудың ерекшелігі мен қиындықтары 32

А. Нурмағамбетов, А. Артықбай.

Микроквалификациялар: білім, уақыт, ыңғайлық 39

ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУДІ ЦИФРЛАНДЫРУ

Р.О. Бугубаева, В.И. Березюк, Р.С. Беспяева.

Қазақстандағы жоғары білімді цифрландыру мәселелері туралы 46

Авторлардың назарына 51

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В ОБУЧЕНИЕ И ПРЕПОДАВАНИЕ

А.Е. Дуйсенбаева

Особенности организации удаленной работы на предприятиях в условиях пандемии коронавируса в Республике Казахстан 4

А.А. Рахимкулова, С.Б. Утегулова.

Использование текстов по специальности в профессионально ориентированном обучении русскому языку для студентов технического университета 10

АКТУАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО И ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.Т. Иргебаев, К.Ж. Сакенова, А.А. Мұхамбетова, К.Б. Боргекова.

Анализ международного опыта по ведению реестра образовательных программ высшего и послевузовского образования 15

Л.А. Талимова, А.А. Таубаев.

Условия и предпосылки развития в Казахстане сетевых форм инновационного предпринимательства 24

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ПРИНЦИПОВ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА

Е.В. Шукушева.

Болонский процесс в Казахстане: специфика и сложности реализации 32

А. Нурмагамбетов, А. Артықбай.

Микроквалификации: знание, время, удобство 39

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Р.О. Бузубаева, В.И. Березюк, Р.С. Беспяева.

О вопросах цифровизации высшего образования в Казахстане 46

К сведению авторов 51

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

ТОЙБАЕВ А.Ж.

Директор Департамента высшего и послевузовского образования МОН РК, к.п.н., доцент

САКЕНОВА К.Ж.

Заместитель директора Центра Болонского процесса и академической мобильности Министерства образования и науки Республики Казахстан, к.х.н.

ОМИРБАЕВ С.М.

Первый проректор Astana IT University, д.э.н., профессор

АХМЕД-ЗАКИ Д.Ж.

ректор Astana IT University, д.т.н., профессор

ЖАКУПОВА А.Д.

Проректор по научной работе и взаимодействию с регионом, д.ф.н., профессор, Кокшетауский университет им.Ш.Уалиханова

ЖЕТЕСОВА Г.С.

Первый проректор, Карагандинский технический университет, д.т.н., профессор

ЖЕТПИСБАЕВА Б.А.

Проректор по стратегическому развитию, д.п.н., профессор, КарУ им. Е.Букетова

МОВКЕБАЕВА З.А.

Директор Ресурсного консультативного центра по инклюзивному образованию для вузов и превентивной суицидологии, д.п.н., КазНПУ им. Абая

ШАРИПОВА Э.К.

Профессор, д.ф.н., Ошский государственный университет, Кыргызская Республика

ШЕРМУХАМЕДОВА Н.А.

Профессор, д.ф.н., Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека, Узбекистан

БАЙБА РАМИНА

Директор Академического информационного центра, Латвия

МЭТТ РОЗЕНШТЕЙН

Директор Центра по Глобальному образованию и обучению, Иллинойский университет, PhD, США

Главный редактор

НУРМАГАМБЕТОВ А.А.

Советник директора Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, д.полит.н., профессор

Выпускающий редактор

АРТЫҚБАЙ А.Н.

Эксперт 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 «Единство инвалидов», Республика Казахстан, г. Нур-Султан, ул. Ж.Ташенова, 21/4
Email: astanaks@mail.ru

Журнал издается ежеквартально на казахском, русском и английском языках

* Ответственность за содержание статей несут авторы

**AKMEIR
DUISENBAYEVA**

Master student,
Republic of
Kazakhstan

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF REMOTE WORK AT ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

А.Е. ДУЙСЕНБАЕВА

Магистрант,
Қазақстан
Республикасы

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА КОРОНАВИРУС ПАНДЕМИЯСЫ ЖАҒДАЙЫНДА КӘСІПОРЫНДАРДА ҚАШЫҚТАН ЖҰМЫС ІСТЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

**ДУЙСЕНБАЕВА
А.Е.**

Магистрант,
Республика
Казахстан

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

4

Мақалада пандемия кезінде компанияның қашықтан режимге өтуі туралы сұрақтар қарастырылған. Қашықтықтан жұмыс режимін пайдаланатын және пайдаланбайтын Қазақстан Республикасы компанияларының арақатынасы, қызметкерлердің қашықтықтан жұмыс істеу тәжірибесі және олардың жастары бөлінісінде қашықтықтан жұмыс істеуге қатынасы туралы талдау нәтижесі ұсынылды.

Түйін сөздер: *пандемия, қашықтан жұмыс, қашықтан жұмыс режимі, телекоммуникациялық желілер, аралас қашықтықтан жұмыс.*

В статье освещены вопросы о переходе компании в дистанционный режим во время пандемии. Представлен результат анализа о соотношении компаний Республики Казахстан, использующих и не использующих удаленный режим работы, опыт удаленной работы сотрудников и их отношение к удаленной работе в разрезе их возрастов.

Ключевые слова: *пандемия, удаленная работа, дистанционный режим, телекоммуникационные сети, комбинированная дистанционная работа.*

The article highlights the issues of the company's transition to remote mode during the pandemic. The result of the analysis on the ratio of companies of the Republic of Kazakhstan using and not using remote mode of work, the experience of remote work of employees and their attitude to remote work in the context of their ages is presented.

Keywords: *pandemic, remote work, remote mode, telecommunication networks, combined remote work.*

В 2020 году человечество столкнулось с пандемией коронавируса, что изменило отношение к удаленным методам работы.

Многие компании переходили на дистанционный режим работы второпях, надеясь на скорое возвращение к привычному ходу событий. Однако пандемия не отступает до сих пор, а уже с 1 июля 2021 года в Трудовой кодекс Республики Казахстан [1] официально внесены поправки относительно удаленной работы, то есть начался процесс законодательного закрепления условий труда, отношений персонала и работодателя, и других аспектов дистанционной работы.

Очевидно, что требуется разработка данной темы для объяснения изменившихся реалий, возникновения новых факторов в связи со сложной эпидемиологической обстановкой и перехода к удаленному режиму работы.

Дистанционная (удаленная) работа (или удаленный режим работы - УРР) – это выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя при использовании телекоммуникационных сетей. Международное бюро труда [2] дает следующее определение удаленному режиму труда: «способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), при этом находясь дома».

Словарь «Collins» [3] назвал словом 2020 года «локдаун»: это слово стало самым упоминаемым за последний год. Издание дает следующее определение: «ограничение социального взаимодействия». Частота употребления этого слова в письменной и устной речи объясняется введением режима полного ограничения социальных контактов в период пика пандемии.

В новом Законе РК «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы» [1] выделено 2 варианта работы «удаленщиков»: Первый вариант удаленной работы – осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя.

Второй вариант - комбинированная дистанционная работа – осуществляется как на постоянном месте работы, так и удаленно.

Массовый переход на дистанционный режим работы имеет как свои преимущества, так и недостатки. Еще год назад на удаленку сотрудник переходил по своему желанию и

инициативе, сейчас же — это обязательный и необходимый шаг. Дистанционная работа рассматривается нами, как удаленная работа на дому (в качестве временной альтернативы), что предполагает двустороннюю ответственность – предприятий и сотрудников – с целью обеспечения непрерывной деятельности [4].

Удаленная работа без сомнения создает преграды для эффективного общения и создания дружеских отношений в рабочем процессе. В связи с этим возникает необходимость определения рабочих каналов связи: e-mail неудобен при срочном обсуждении вопроса группой сотрудников, не передает эмоций и требует больших энергозатрат, чем привычная планерная встреча. Некоторые компании создали собственные приложения для аудио- и видео общения по рабочим вопросам, остальные же используют следующие распространенные варианты: MS Teams, Skype, Telegram, WhatsApp и т.д. [5]

Также важно привить сотрудникам культуру онлайн общения. Другими словами, не беспокоить сообщениями и звонками сотрудников во вне рабочее время, исключить панибратское отношение, выражаемое в тоне сообщения и другое. Что касается штатного расписания, необходимо обговаривать поведение сотрудника в течение рабочего дня, отвлекается ли сотрудник на «домашние дела». Для этого обычно используются специальные программы, одни – отслеживают выполненные задачи, другие же – активное время за компьютером [6].

Можно сделать простой вывод, что для рассматриваемого режима работы необходим компьютер (ноутбук), стабильное интернет-соединение, в дополнение – наушники. Важно помнить, что приоритетными направлениями для организаций, по мнению автора, являются: безопасность здоровья сотрудников, адаптация к альтернативному способу организации труда, сохранение и стремление к улучшению показателей бизнеса.

Подтверждение этой точки зрения автор находит в статьях Конвенции Международной Организации Труда еще от 1981 года: здоровье с точки зрения труда включает в себя как минимальное отсутствие болезни или плохого самочувствия, так и физические и психологические аспекты, непосредственно оказывающие влияние на него и имеющие отношение к гигиене труда и безопасности на рабочем месте [7]. Обычно при переходе на дистанционную работу сотрудникам

не возмещаются затраты на обустройство рабочего места, но в связи с необходимостью работы из дома компания может взять на себя часть затрат сотрудника, связанных с выполнением рабочих задач, таких как оплата мобильной связи, Интернета, использование личного компьютера и т.д. [8]. Например, одной из алматинских компаний была произведена выплата премий всем сотрудникам при вынужденном переходе на удаленный режим работы с целью обеспечения благоприятных условий труда, т.е. обустройству рабочего места дома.

Перечисленная выше специфика удаленной работы, как правило, воспринимается негативно старшим поколением, и молодежь наоборот – как преимущество. Старшие сотрудники не всегда самостоятельно справляются с использованием сложных, новых программ, а освоить их с нуля – огромный стресс. В таком случае сотрудник может ощущать постоянное давление и собственную бесталанность, что в итоге приведет к потере интереса и увольнению. И напротив, молодые сотрудники, проводя большую часть времени дома, также могут потерять мотивацию к работе [9]. В условиях дистанционной работы существует возможность обучаться онлайн на профессию мечты, заниматься своими хобби,

монетизируя их, а также осуществлять поиск более высокооплачиваемых вакансий. Именно поэтому важно отслеживать процесс мотивации сотрудников, адаптировать в соответствии с изменяющимися реалиями [10].

По мнению автора, успех перехода на дистанционный режим работы зависит от трех основополагающих факторов: техническая составляющая (приложения, поддержка), правильная постановка задач, а также соответствующий контроль [11].

Переход на альтернативный режим работы проходил гладко не у всех компаний. Ярким примером данной проблемы является практика в Республике Казахстан: несмотря на то, что опрос показал, что абсолютное большинство видит переход на дистанционный режим работы необходимым и важным, лишь 31% предприятий смогли это сделать. Многие компании имели план по переходу в случае чрезвычайной ситуации, но перевести документооборот, сохраняя эффективность и конфиденциальность в масштабах всей компании, не удалось. Так, например, по данным компании HiPO [12], в Республике Казахстан крупные компании переходят на удаленный режим работы намного чаще, чем малые и средние предприятия аналогичной сферы (рис. 1).

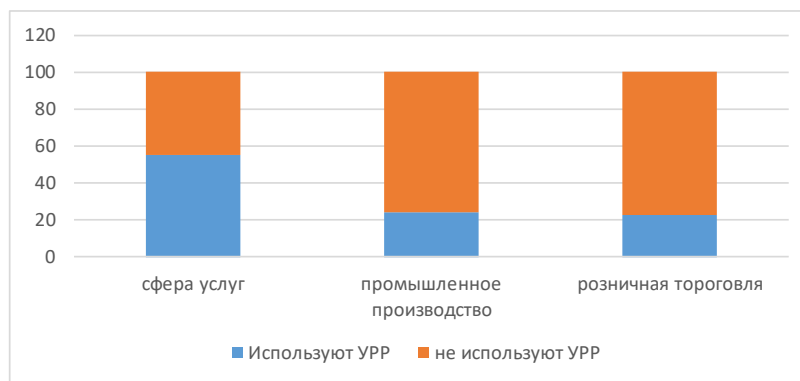


Рис. 1. Соотношение компаний Республики Казахстан, использующих и не использующих удаленный режим работы

Чуть более половины респондентов (56,6%) отметили, что они работают удаленно на данный момент. Большая часть из них (66%) работают в таком режиме год и более, то есть можно сказать, что в основном с начала пандемии в 2020 году. Данное предположение подтверждается тем, что у 68,5% опрошенных не было опыта дистанционной работы до пандемии COVID-19.

Среди молодых специалистов процент работающих сейчас удаленно достигает 60%, из них также большая часть имеет такой опыт длиною в год и более. До ограничений, связанных с пандемией, только 29% молодежи и 38% старших сотрудников сталкивались с удаленной работой.

На графике (рис. 2) можно видеть распределение молодых и более опытных сотрудников по длительности их работы в дистанционном формате.

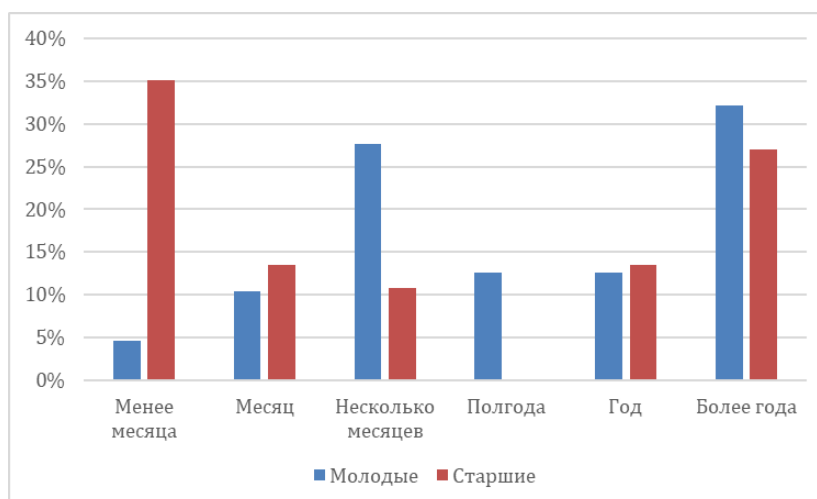


Рис. 2. Опыт удаленной работы сотрудников

Крупные доли занимают работники с опытом более года и несколько месяцев, в составе которых большая часть – это молодые сотрудники. Старшие сотрудники в основном работали удаленно небольшой срок – менее месяца.

Также, было проанализировано, понравился ли сотрудникам такой режим работы и в какой степени. Около половины всех опрошенных сказали, что их устраивает удаленный режим работы, однако присутствуют некоторые неудобства. 17% заявили, что их совершенно все устраивает, а для 21% есть много неудобств, поэтому они склоняются к тому, что

удаленная работа не совсем подходит для них. Лишь 8% сотрудников дистанционный формат совершенно не устраивает.

В разрезе разных возрастных групп существуют различия во впечатлениях об удаленной работе, что видно на графике (рис. 3). Так, больше половины молодежи такой формат нравится, несмотря на некоторые неудобства, и только 2% считают его совершенно неподходящим. У старших коллег этот процент возрастает до двадцати двух, снижается доля тех, кого устраивают обстоятельства, плюс появляются те, кто затрудняется оценить и сказать точно на данный момент.

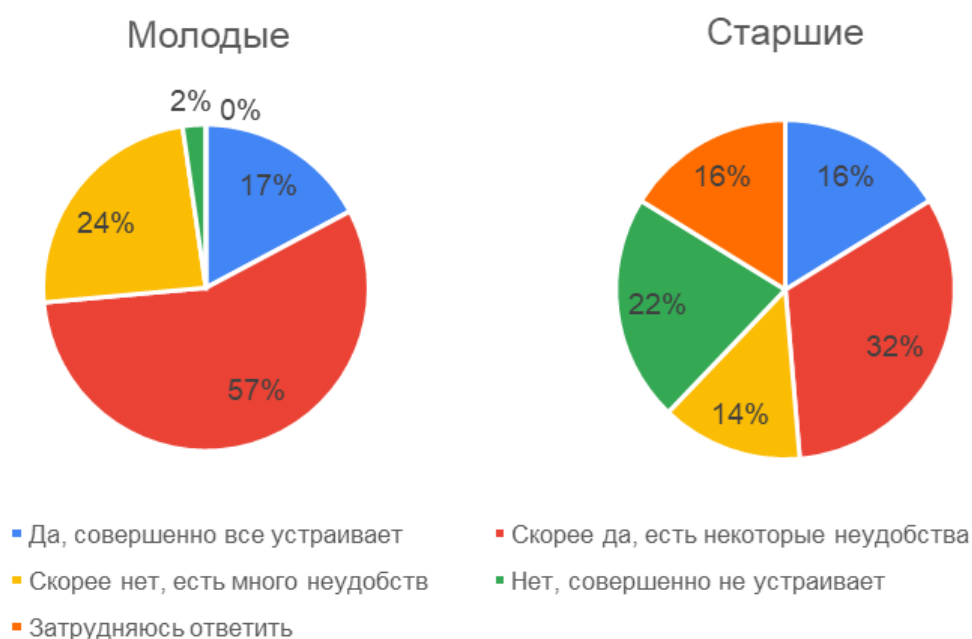


Рис. 3. Нравится ли сотрудникам разных возрастов работать удаленно

Было интересно посмотреть, влияет ли продолжительность работы в удаленном формате на то, нравится ли молодым сотрудникам такой режим или нет. Величина коэффициента корреляции между этими значениями равна 0,44, то есть это прямая слабая корреляция. Это означает, что выбранные переменные имеют слабую прямую связь и практически не влияют друг на друга.

Логичным продолжением вопроса о том, нравится ли и устраивает ли удаленный формат, был вопрос о желании продолжать так работать и при положительном утверждении о его частоте. В этом вопросе мнения разделились: около 60% в совокупности хотели бы в дальнейшем работать большинство

времени либо половину дистанционно. Пятая часть сотрудников хотят иметь возможность время от времени подключаться из дома, а 16% опрошенных заявили, что желают работать только из офиса. Если смотреть возрастные группы, то абсолютное большинство молодых хотят работать в гибридном формате, то есть совмещающий офисный и удаленный режимы. Чуть менее половины старших сотрудников считают дистанционный формат неудобным и хотят работать только из офиса. Остальная часть готова к гибриднему формату, при этом никто из старших работников не отметил, что желал бы полностью перейти в удаленный режим. Данные представлены на графике (рис. 4).

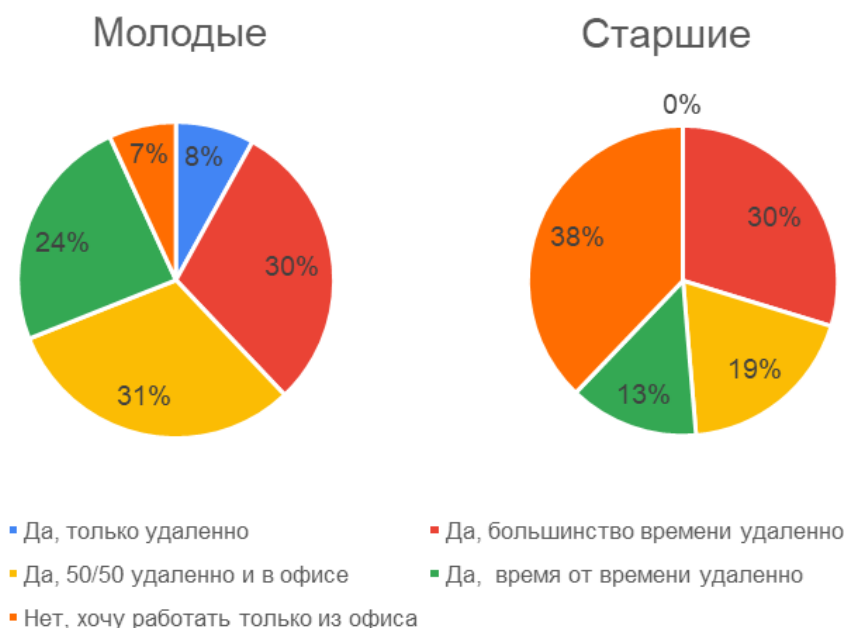


Рис. 4. Предпочтения о дальнейшем режиме работы

В разрезе должностей прослеживается подобный тренд. По сводной таблице (табл. 1) мы видим, что младшие и средние грейды отдают предпочтение гибриднему формату работы, когда высокие грейды склоняются к стандартному офису.

Таблица 1- Предпочтения сотрудников разных должностей по режиму работы

	Стажер	Специалист	Старший специалист	Менеджер	Руководитель
Да, только удаленно	13%	8%	3%	0%	0%
Да, большинство времени удаленно	40%	30%	38%	20%	13%
Да, 50/50 удаленно и в офисе	27%	30%	28%	13%	33%
Да, время от времени удаленно	20%	22%	17%	47%	0%
Нет, хочу работать только из офиса	0%	10%	14%	20%	53%
Примечание: составлено автором					

Скорее всего это связано с тем, что старшие работники привыкли работать в офисе, где уже отлажены все основные процессы, и для них переход на удаленную работу был неким вызовом, меняющим привычный ход событий. Их младшие коллеги проще и быстрее адаптируются к новым условиям и постоянным изменениям. Поэтому прослеживается четкий рост предпочтения о работе из офиса с повышением грейда. Интересно заметить, что сотрудники старших должностей не хотят полностью переходить на удаленную работу, а стажеры, наоборот, не хотят работать в офисном режиме. Также, у стажеров наблюдается самый высокий процент тех, кто хочет работать только удаленно, что может быть связано с тем, что их стажировки проходили в период, когда компании в основной массе переводили работу в дистанционный формат, и они попросту не получили опыта работы из офиса, т.к. все время проработали из дома.

Была рассмотрена связь между оценкой молодых сотрудников о том, нравится ли им новый формат работы, и предпочтениями по дальнейшему формату. Величина коэффициента корреляции между этими значениями равна 0,77, что указывает на прямую высокую корреляцию. Иными словами,

если сотруднику нравится удаленный режим работы, и он ему удобен, то и дальше он хотел бы внедрить его в повседневность, сочетая оба режима работы (дистанционный и офисный) или полностью перейдя на удаленную работу.

Таким образом за последний год окружающие обстоятельства поменяли режим работы каждого в определенной мере. На смену привычной работе в офисе пришла работа в дистанционном формате. Если раньше такой формат в основном был инициативой сотрудника, то сейчас удаленная работа приобрела обязательный характер.

В целом переход в дистанционный формат на предприятиях Республики Казахстан проходил по-разному: часть бизнеса оказалась не готова к столь быстрым переменам, другая часть смогла в ускоренном темпе перевести все процессы в формат удаленной работы. Среди сотрудников в ряде случаев наблюдалось повышение тревожности и стресса, снижение уровня взаимодействия с коллегами, появление ощущения одиночества и отстраненности. Тем не менее, многие компании предпринимали активные меры по укреплению лояльности, повышению уровня мотивации и психологического комфорта сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РК «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы» от 1 июля 2021 года № 61-VII
2. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс] // Международное бюро труда. - Женева, 2020. - Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf
3. Word of the year 2020 [Электронный ресурс] // Collins. - Электрон. дан. - 2020. - Режим доступа: <https://blog.collinsdictionary.com/language-lovers/the-year-of-lockdown/> (дата обращения: 7.10.2021).
4. Редькин А. Переход на удаленную работу, 2017 - с. 46
5. Рыбина М.. ZOOMба. Как эффективно работать на удалёнке и не терять темпа. 2020 - с.21
6. Шароватов Ю. Дистанционный менеджмент. Как управлять сотрудниками на удалёнке, 2020 - с. 74
7. Конвенция Международной организации труда. О безопасности и гигиене труда и производственной среде: Конвенция N 155 [принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ]. // Консультант Плюс. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121449/ (дата обращения: 7.10.2021).
8. Шароватов Ю. Дистанционный менеджмент. 2020 - с.36
9. Шевченко О.А., Балицкий К.С., Кашехлебова Е.А., Удаленка. Дистанционная (удаленная) работа : комментарий законодательства и схемы, 2021 - с.47
10. Статистика мотивации сотрудников на удалёнке: как мотивировать в 2021 году? [Электронный ресурс] // Yva.ai. - Электрон. дан. - 2020. - Режим доступа: <https://www.yva.ai/ru/blog/statistika-motivacii-sotrudnikov> (дата обращения: 21.09.2021).
11. Harvard Business Review (HBR). Управление результативностью, 2020 - с. 61
12. Как пандемия COVID-19 повлияла на рынок труда в Республике Казахстан // Аналитический отчет компании HiPO, Алматы, 2021

DUISENBAYEVA AKMEIIR ERNUROVNA

Master student
Almaty Management University
Almaty, Al-Farabi 17/1, 5B, A15E2P9
+77018878935
E-mail: d.akmeiir@gmail.com

АКМЕЙИР ЕРНУРОВНА ДУЙСЕНБАЕВА

Магистрант
Алматы Менеджмент университети
Алматы қ., әл-Фараби 17/1 кв 5Б, /A15E2P9
+77018878935
E-mail: d.akmeiir@gmail.com

ДУЙСЕНБАЕВА АКМЕЙИР ЕРНУРОВНА

Магистрант
"Almaty Management University"
г. Алматы, Аль-Фараби 17/1 к5Б, /A15E2P9
+77018878935
E-mail: d.akmeiir@gmail.com

AINUR RAKIMKULOVA
Lecturer,
Republic of Kazakhstan

А.А. РАКИМКУЛОВА
Оқытушы,
Қазақстан
Республикасы

РАКИМКУЛОВА А.А.
Лектор,
Республика
Казахстан

SAULE UTEGULOVA
Lecturer, Republic of
Kazakhstan

С.Б. УТЕГУЛОВА
Оқытушы,
Қазақстан
Республикасы

УТЕГУЛОВА С.Б.
Лектор,
Республика Казахстан

THE USE OF TEXTS ON THE SPECIALTY IN PROFESSIONALLY ORIENTED TEACHING OF THE RUSSIAN LANGUAGE FOR STUDENTS OF A TECHNICAL UNIVERSITY

ТЕХНИКАЛЫҚ УНИВЕРСИТЕТ СТУДЕНТТЕРІНЕ ОРЫС ТІЛІН КӘСІБИ БАҒДАРЛЫҚ ОҚЫТУДА МАМАНДЫҚ БОЙЫНША МӘТІНДЕРДІ ҚОЛДАНУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕКСТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

В статье рассматривается вопрос об использовании профильных текстов по специальности в профессионально-ориентированном обучении русскому языку студентов неязыковых вузов в контексте современного высшего образования. Цель исследования: изучить особенности использования профессионально-ориентированных текстов при обучении русскому языку студентов неязыкового вуза при формировании речевых, коммуникативных и профессиональных компетенций. Задачи исследования: изучить принципы и критерии отбора профессионально-ориентированного текстового материала; обосновать этапы, методы и приемы работы над профильными текстами; рассмотреть методы и приемы работы над специальной терминологией и понятиями по выбранной специальности. Гипотеза исследования: правильный отбор и систематическое использование профессионально-ориентированных текстов при обучении русскому языку студентов неязыкового вуза будут способствовать формированию навыка профессионального общения на русском языке и положительной профессиональной мотивации. Методы исследования: анализ теоретических научных исследований и практического педагогического опыта использования профильных текстов. Достигнутые результаты: теоретико-практическое обоснование использования профессионально-ориентированных текстов как одного из главных видов методической деятельности преподавателя русского языка в неязыковом вузе.

Ключевые слова: коммуникация, научный текст, подготовка специалистов, профессиональная деятельность, термины, учебный процесс, язык специальности.

The article deals with the issue of using specialized texts in the specialty in professionally-oriented teaching of the Russian language to students of non-linguistic universities in the context of modern higher education. The purpose of the study: to study the features of the use of professionally oriented texts in teaching the Russian language to students of a non-linguistic university in the formation of speech, communicative and professional competencies. Research objectives: to study the principles and criteria for the selection of professionally oriented textual material; substantiate the stages, methods and techniques of working on specialized texts; consider the methods and techniques of working on special terminology and concepts in the chosen specialty. Research hypothesis: the correct selection and systematic use of professionally oriented texts when teaching the Russian language to students of a non-linguistic university will contribute to the formation of professional communication skills in Russian and positive professional motivation. Research methods: analysis of theoretical scientific research and practical pedagogical experience in the use of specialized texts. Achieved results: theoretical and practical substantiation of the use of professionally oriented texts as one of the main types of methodological activity of a Russian language teacher in a non-linguistic university.

Key words: communication, educational process, professional activity, scientific text, specialty language, terms, training of specialists.

Как показывает практика, изучение русского языка для студентов технического университета - это не только возможность совершенствовать русскую речь в различных сферах коммуникации, но и пользоваться им как средством общения в своей будущей профессиональной деятельности. В современных условиях студенты нуждаются в информации в области своей специальности, в связи с чем обращаются к источникам на русском языке. Коммуникативно-ориентированное обучение выдвигает в качестве актуальной задачи такое построение практического занятия, когда высшей единицей обучения является текст. «Учебные тексты могут быть определены как тексты, обслуживающие особую сферу общения - обучение - и выполняющие присущие только им дидактические функции - информационную, развивающие - воспитательную и трансформационную» /1/. Работа с учебно – научным текстом представляет собой один из главных видов методической деятельности преподавателя русского языка в неязыковом вузе.

Специфической особенностью работы со студентами в неязыковом вузе является обучение их языку специальности на материале профильных текстов, иными словами, формирование у студентов навыков и развитие умений использования научной литературы по специальности с целью получения информации, способствующей развитию как профессиональных, так и языковых, речевых, коммуникативных компетенций. Поэтому особое внимание необходимо уделять подбору и использованию на практических занятиях учебных текстов с целью профессиональной подготовленности через язык специальности. Под текстом по специальности мы понимаем методически адаптированный, обладающий высокой информативностью текст, раскрывающий особенности будущей профессии и отражающий специфику определенной профессиональной сферы, в рамках

которой предполагается профессиональное самоопределение студента. Изучение текстов по специальности на занятиях по русскому языку предполагает комплексную работу с научными текстами и выполнение значительного количества разнообразных устных и письменных заданий, направленных на усвоение нового и закрепление изученного языкового материала. Это является важным, так как текст профессиональной направленности – это не только средство обучения различным видам речевой деятельности, но и источник определенной информации по специальности.

Работа с текстом по специальности предполагает достижение следующих целей:

- научить студентов полному и точному пониманию текстов по специальности и извлечению новой информации, требующей адекватного замыслу автора понимания значения термина;
- сформировать и развить навыки и умения использования научной литературы по специальности с целью получения информации для создания вторичных текстов: конспекта, аннотации, реферата, тезисов, рецензий;
- способствовать развитию логического мышления на основе научных текстов по специальности;
- обучить умению определять языковые средства организации текста и использовать их при порождении и аргументации собственных высказываний по теме.

Немаловажным является вопрос о критериях отбора текстов профессиональной направленности, используемых в учебном процессе. Правильный подбор текстового материала при прохождении той или иной темы программы имеет очень большое значение, ибо вся система направлена на реализацию двух взаимосвязанных аспектов: обучения и воспитания, которые рассматриваются в комплексе и практически осуществляются на каждом занятии. Отбор учебного текста должен быть тщательно продуман, так как он, во-первых, является важнейшей единицей языка; во-вторых,

средством обучения различным видам речевой деятельности; в-третьих, мощным источником информации по избранной специальности и, наконец, побуждает к размышлению и вызывает вербальную и невербальную реакции. При отборе текстового материала необходимо руководствоваться следующими общими критериями: мотивационный (познавательный) фактор; интерес как фактор отбора; тематическое соответствие (профилю специальности); доступность содержания; корректность; посильность, достаточность и полнота содержания; завершенность (смысловая целостность) содержания.

В общую систему работы над текстом входят определенные задания: предтекстовые, притекстовые и послетекстовые.

Предтекстовые задания предлагается выполнять до чтения текста под руководством преподавателя или самостоятельно. Главная задача на этом этапе – вызвать у студентов желание, мотивацию прочитать текст. Предтекстовые задания – это, в первую очередь, работа со словом, (его значением), отдельными словосочетаниями, разными оборотами речи, грамматическими конструкциями, в результате которой формируется правильное произношение нового слова, объясняются его значения (показывается наглядность, подбирается синоним, перевод), уточняется словоупотребление, особенности грамматических форм и др. Работа с научными текстами осложняется в первую очередь тем, что такие тексты насыщены терминами и сложными грамматическими и синтаксическими конструкциями. Поэтому на занятиях русского языка особо важно организовать правильную лексическую работу, поскольку от овладения студентами языком специальности, от накопления так называемого “багажа” специальных лексических единиц, языковых конструкций, характерных для научной речи, зависит эффективность будущего обучения в вузе. Предтекстовые задания в основном направлены на снятие лексико-грамматических трудностей в понимании содержания текста,

семантизацию новой лексики и терминологии, а также подготовку студентов к работе с текстом. Преподаватель на данном этапе может использовать следующие приемы работы: мозговой штурм, прогнозирование по ключевым словам, банк гипотез, ментальная карта (карта памяти), таблица «Знаем / хотим узнать / узнали», создание кластеров, синквейнов, составление списка, ассоциации с иллюстрациями или заголовками текста, выявление у обучающихся знаний по проблемам, затронутым в тексте, тесты, связанные с содержанием текста, ответы на вопросы “множественный выбор” или “верно-неверно” и т.д.

Особенность овладения языком для специальных целей предполагает знакомство обучающихся с терминологией и специальными понятиями специальности, на каждом занятии формируются основы понятийно-терминологического аппарата специальности, умения интерпретировать, аргументировать, давать оценку полученной информации, выражать свое мнение и составлять тексты на профессиональные темы. Владение языком специальности студентов, обучающихся в неязыковом вузе – это определенный лексический, грамматический материал и достаточно большой объем терминологической лексики. Важно как можно раньше приобщить студентов к их профессиональной коммуникации, познакомить с ее спецификой. Профессионально-ориентированный текст – основная операционная единица научного стиля речи является абсолютным приоритетом обучения языку специальности. Тексты по специальности не только максимально активизируют профессиональный интерес студентов, но и выступают мотивационным фактором с учетом избранной специальности. Именно на основе работы с текстом по специальности и формируются навыки профессионального общения на русском языке. Правильно подобранный научный текст максимально стимулирует языковую активность студентов и их коммуникативную

готовность к общению на русском языке по своей избранной специальности. Студенты должны уметь читать, слушать, понимать, репродуцировать и продуцировать тексты по своей специальности. Текст по специальности является основой изучения, так как он расширяет не только профессиональную компетенцию, но и способствует усовершенствованию языковых умений и навыков обучаемых. Изучая научный текст, студент получает полную информацию, связанную со своей специальностью, следовательно, увеличивается его профессиональный словарный запас и повышается интерес к будущей профессии. Правильно подобранные тексты профессиональной направленности могут заинтересовать студента, дать много полезной и практически необходимой информации по своей специальности, помочь вникнуть в термины и терминологическую лексику. «Основная отличительная черта нефилологического профиля обучения - подход к изучению русского языка как к средству овладения избранной специальностью» [2]. Поэтому на каждом занятии русского языка должна проводиться работа по расширению информационного кругозора об избранной специальности, накоплению словарного запаса студентов новыми терминами и терминологическими словосочетаниями. Тексты по языку специальности характеризуются наличием большого количества терминов. Работа с терминами и понятиями в тексте осуществляется с помощью различных методов и приемов: нахождение терминов, понятий, выделенных курсивом в тексте; определение термина, фонетическое рассмотрение термина, разъяснение значения термина, его содержания; использование указателя основных терминов; выписывание терминов с пояснением в тетрадь, перевод термина с русского языка на казахский, английский; выявление этимологии узкоспециальной лексики (работа со словарем) и т.д. При организации работы с терминами используются разные словари. От наполненности текста

специальными терминами, определенными языковыми конструкциями зависит процесс овладения студентами профессиональной речью.

В процессе преподавания русского языка невозможно обойтись без использования информационно-коммуникационных технологий ИКТ, мультимедиа. Они не только позволяют выработать интерес к обучению, разнообразить работу с текстом, но и позволяют представить изучаемый текст более доступным для изучения и понимания. Так, в нашей практике при работе с учебным текстом мы используем иллюстрации, картинки, таблицы, различные схемы, звукозаписи, видеозаписи, которые подбираются и составляются под конкретный текст и, что не менее важно, под конкретную аудиторию и задачи занятия. Использование ИКТ и мультимедиа в процессе обучения русского языка, бесспорно, обеспечит высокую заинтересованность и мотивацию обучающихся, повысит эффективность обучения, позволит создать наибольшую наглядность при изучении профессиональной лексики и многое другое. Также преподавателю необходимо грамотно адаптировать тексты для чтения с учётом профиля обучения и индивидуальных особенностей обучающихся, учитывая способности, межкультурные связи, уровень владения языком и многое другое. Наибольший интерес проявляют студенты, когда учебный материал построен на основе избранной ими специальности, что стимулирует изучение русского языка, повышая и расширяя их профессиональные умения и знания. Таким образом, как показывает опыт работы на неязыковых вузах, правильный отбор и систематическое использование текстов, связанные с будущей деятельностью студентов при обучении русскому языку повышают эффективность обучения, вызывают положительную мотивацию, способствуют овладению языка специальности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акишева А.Т. Изучение профессионального русского языка как важнейшее средство в овладении избранной специальностью / А.Т. Акишева // Педагогика высшей школы. — 2017. — № 2 (8). — С. 89-92.
2. Актуальные проблемы современной русистики // Под ред. Н.М. Шанского, М.: Просвещение. - 1991. - 204 с.
3. Пиневи́ч Е.В. Аспекты и направления в преподавании русского языка как иностранного в нефилологическом вузе / Е.В. Пиневи́ч // Гуманитарный вестник. - 2014. - Вып. 4. - С. 1-12.
4. Шарапова С.И. Критерии отбора содержательно-текстовой базы для обучения студентов неязыковых ВУЗов профессионально-ориентированному чтению на иностранном языке / С.И. Шарапова // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. - 2009. - №102. - С. 319-322.

REFERENCES

1. Akisheva A.T. The study of the professional Russian language as the most important means in mastering the chosen specialty / A.T. Akisheva // Pedagogy of Higher School. - 2017. - No. 2 (8). — S. 89-92.
2. Actual problems of modern Russian studies // Ed. N.M. Shansky, M.: Enlightenment. - 1991. - 204 p.
3. Pinevich E.V. Aspects and directions in teaching Russian as a foreign language in a non-philological university / E.V. Pinevich // Humanitarian Bulletin. - 2014. - Issue. 4. - S. 1-12.
4. Sharapova S.I. Criteria for selecting a content-text base for teaching students of non-linguistic universities professionally-oriented reading in a foreign language / S.I. Sharapova // Proceedings of the Russian State Pedagogical University im. A.I. Herzen. - 2009. - No. 102. - S. 319-322.

AINUR AITZHANOVNA RAKIMKULOVA

Lecturer of the Department of Kazakh and Russian Languages

K.I. Satpayev Kazakh National Research Technical University

E-mail: rakimkulova_a@mail.ru

АЙНУР АЙТЖАНОВНА РАКИМКУЛОВА

Қазақ және орыс тілдері кафедрасының оқытушысы

Қ.И. Сәтпаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті

E-mail: rakimkulova_a@mail.ru

РАКИМКУЛОВА АЙНУР АЙТЖАНОВНА

Лектор кафедры казахского и русского языков
Казахский национальный исследовательский
технический университет им. К. И. Сатпаева

E-mail: rakimkulova_a@mail.ru

SAULE BOLATOVNA UTEGULOVA

Lecturer of the Department of Kazakh and Russian Languages

K.I. Satpayev Kazakh National Research Technical University

E-mail: rakimkulova_a@mail.ru

САУЛЕ БОЛАТОВНА УТЕГУЛОВА

Қазақ және орыс тілдері кафедрасының оқытушысы

Қ.И. Сәтпаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу техникалық университеті

E-mail: rakimkulova_a@mail.ru

УТЕГУЛОВА САУЛЕ БОЛАТОВНА

Лектор кафедры казахского и русского языков
Казахский национальный исследовательский
технический университет им. К. И. Сатпаева

E-mail: rakimkulova_a@mail.ru

УДК 378.1
ГРНТИ 14.15.15

YERZHAN IRGEBAYEV
Candidate of Technical
Sciences, Acting Executive
Director,
Republic of Kazakhstan

Е.Т. ІРГЕБАЕВ
Техника ғылымдарының
кандидаты,
директордың міндетін
атқарушы,
Қазақстан Республикасы

ИРГЕБАЕВ Е.Т.
Кандидат технических наук,
исполняющий обязанности
директора,
Республика Казахстан

KARLYGASH SAKENOVA
Candidate of Chemical
Sciences,
Deputy Director,
Republic of Kazakhstan

Қ.Ж. СӘКЕНОВА
Химия ғылымдарының
кандидаты,
директордың орынбасары,
Қазақстан Республикасы

САКЕНОВА К.Ж.
Кандидат химических наук,
заместитель директора,
Республика Казахстан

AMINA MUKHAMBETOVA
Candidate of Physical and
Mathematical Sciences,
Head of Department,
Republic of Kazakhstan

Ә.А. МҰХАМБЕТОВА
Физика-математика
ғылымдарының кандидаты,
басқарма басшысы,
Қазақстан Республикасы

МУХАМБЕТОВА А.А.
Кандидат физико-
математических наук,
начальник управления,
Республика Казахстан

**KARLYGASH
BORGEKOVA**
PhD,
chief expert,
Republic of Kazakhstan

Қ.Б. БОРГЕКОВА
PhD,
бас сарапшы,
Қазақстан Республикасы

БОРГЕКОВА К.Б.
PhD,
главный эксперт,
Республика Казахстан

ANALYSIS OF INTERNATIONAL EXPERIENCE IN MAINTAINING THE EDUCATIONAL PROGRAMS REGISTER FOR HIGHER AND POSTGRADUATE EDUCATION

ЖОҒАРЫ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫНАН КЕЙІНГІ БІЛІМНІҢ БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ ТІЗІМІН ЖҮРГІЗУДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕСІН ТАЛДАУ

АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА ПО ВЕДЕНИЮ РЕЕСТРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО И ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

In this article the information system «Educational Programs Register for higher and postgraduate education» which provides data on all educational programs implemented by organizations of higher and (or) postgraduate education in Kazakhstan has been discussed. The international experience of ten countries (USA, England, Germany, Czech Republic, Portugal, Spain, India, Hong Kong, Malaysia, Russia) in maintaining a register of educational programs is analyzed. Similarities and differences between the registries of Kazakhstan and other countries are revealed. Recommendations were formulated for the further development of the Register in Kazakhstan.

Keywords: *educational programs register for higher and postgraduate education, qualifications register, international experience.*

В данной статье рассматривается информационная система «Реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования», представляющая данные о всех образовательных программах, реализуемых организациями высшего и (или) послевузовского образования Казахстана. Анализируется международный опыт десяти стран (США, Англия, Германия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Малайзия, Россия) по ведению реестра образовательных программ. Выявлены сходства и различия между реестрами Казахстана и других стран. Сформулированы рекомендации по дальнейшему развитию Реестра в Казахстане.

Ключевые слова: *реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования, реестр квалификаций, международный опыт.*

Бұл мақалада Қазақстандағы жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары іске асыратын барлық білім беру бағдарламалары туралы мәліметтерді беретін «Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларының тізілімі» ақпараттық жүйесі қарастырылады. Он елдің (АҚШ, Англия, Германия, Чехия, Португалия, Испания, Үндістан, Гонконг, Малайзия, Ресей) білім беру бағдарламаларының тізілімін жүргізудегі халықаралық тәжірибесі талданды. Қазақстан мен басқа елдердің тізілімдерінің ұқсастықтары мен айырмашылықтары анықталды. Қазақстанда Тізілімді одан әрі дамыту бойынша ұсыныстар әзірленді.

Түйін сөздер: *жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларының тізілімі, біліктілік тізілімі, халықаралық тәжірибе.*

ВВЕДЕНИЕ

В 2019 году на платформе Единой системы управления высшим образованием Республики Казахстан сформирована информационная система «Реестр образовательных программ высшего и послевузовского образования (далее – Реестр ОП), предоставляющая данные с кратким описанием образовательной программы, включающей трудоемкость, язык обучения, результаты обучения и дисциплины. Реестр ОП выполняет учетно-информационную функцию, позволяет автоматизировать ввод, хранение, поиск, ведение базы данных образовательных программ, реализуемых в организациях высшего и (или) послевузовского образования (далее – ОВПО) Казахстана. Оператором Реестра ОП является Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК.

Все заинтересованные лица, в том числе сотрудники ОВПО, работники систем среднего образования, родители школьников, абитуриенты, имеют беспрепятственную возможность ознакомления с материалами Реестра ОП http://esuvo.platonus.kz/#/register/education_program.

Реестр ОП входит в объекты информатизации в области образования и содержит перечень образовательных программ высшего и послевузовского образования в соответствии с Законом «Об образовании» [1]. Одним из требований для получения лицензии на занятие образовательной деятельностью является наличие образовательной программы высшего и послевузовского образования в Реестре ОП [2]. Включение образовательной программы в Реестр ОП подтверждает соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к образовательной деятельности ОВПО [3]. Вместе с тем, наличие образовательной программы в Реестре ОП является одним из критериев для получения государственного образовательного заказа [4]. Таким образом, качество образовательных программ напрямую влияет на подготовку кадров в ОВПО, и единая сформированная информационная система «Реестр ОП» играет важную роль в цифровизации образования РК.

Рассматривая данные аспекты, возникла необходимость изучить международный опыт ведения Реестра образовательных программ в странах дальнего и ближнего зарубежья. Проанализированы десять стран: США, Англия, Германия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Малайзия, Россия.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Аналог Реестра образовательных программ Казахстана имеется только в США, в остальных странах предусмотрены Реестры квалификаций.

В системе образования в **США** классификатор образовательных программ является базовым элементом. Официальным документом, описывающим систематическую классификацию образовательных программ в США, является Классификация учебных программ (CIP) [5] – таксономическая схема кодирования учебных программ. Его цель – облегчить организацию, сбор и составление отчетов по областям обучения и выполненным программам. CIP был первоначально разработан в 1980 году Национальным центром статистики образования Министерства образования США, с изменениями в 1985, 1990, 2000 и 2010 годах. Версия CIP 2020 года – это шестая версия CIP и представляет обновленную таксономию классификаций и описаний учебных программ. На основе CIP, как на фундаменте, строится стратегия управления, стандартизации и финансирования образования, проводится учет и анализируются потребности рынка труда. Классификатор необходим для регламентации лицензионной деятельности, планирования приема студентов, численности профессорско-преподавательского состава и т.п.

Целью построения американского классификатора являлось создание схемы кодирования, способствующей точному мониторингу, сравнительной оценке и различным видам статистической отчетности по областям обучения и результатам освоения образовательных программ от уровня начальной школы до PhD. CIP является федеральным государственным статистическим стандартом и используется во всех обзорах, опросах и базах данных образовательных программ США. CIP также служит стандартом образовательных программ для всех федеральных агентств

и используется Национальной академией наук, национальными ассоциациями, образовательными учреждениями, службами по трудоустройству, занятости, профессиональным квалификациям как основа для сбора и анализа данных, а также для составления отчетности об образовательных программах.

Для включения в CIP образовательные программы должны удовлетворять следующим общим требованиям:

- предлагаться признанным образовательным учреждением или проходить под его эгидой, которое имеет лицензию, аккредитовано или предварительно аккредитовано агентством, признанным для образовательной цели Министерством образования США.

- содержать системно организованные учебные дисциплины, определенные учебным заведением, ведущие к точке завершения, которая может быть официально сертифицирована в виде академической степени или другого вида официального признания.

В **Англии** функционирует Реестр регулируемых квалификаций Ofqual [6]. Ofqual является юридическим органом, ответственным за регулирование квалификаций, экзаменов и оценок в Англии. Целью Ofqual является обеспечение и содействие общественного доверия к регулируемым квалификациям. В его функции входят следующие обязанности:

- обеспечить, чтобы квалификации давали надежное представление о навыках, знаниях и понимании, а также о том, что уровень достижений остается неизменным во времени.

- содействовать общественному доверию регулируемым квалификациям и оценкам.

- повышать осведомленность общественности о диапазоне квалификаций и преимуществах регулируемых квалификаций.

- обеспечить эффективность и соотношение цены и качества в регулируемых квалификациях.

Реестр регулируемых квалификаций Ofqual обладает следующими преимуществами: возможность постоянной актуализации, большее количество сопутствующей информации, возможность доступа из

интернета и клиентоориентированность. В реестре содержится следующая информация: код квалификации, название квалификации, наименование организации-разработчика, уровень и тип квалификации, область образования, даты регистрации в реестре и прекращения действия, минимальная и максимальная продолжительность обучения в часах, язык преподавания, тип итоговой аттестации. Организация, присуждающая квалификацию должна обеспечить, чтобы каждая квалификация, которую она предоставляет, соответствовала назначению и обеспечивает требования: актуальности, достоверности и транспарентности, сопоставимости, практической осуществимости, объективности оценивания.

Также присуждающая организация может отзываться квалификацию в случаях:

- прекращения регистрации обучающихся для получения квалификации,

- прекращения предоставления или присуждения квалификации обучающимся,

- отказа от признания в отношении квалификации,

- аннулирования своего признания Ofqual в отношении данной квалификации.

Если присуждающая организация намеревается отозвать квалификацию, она должна принять все разумные меры для защиты интересов Обучающихся в связи с данной квалификацией.

Реестр постоянно обновляется, по мере того, как организации-разработчики квалификаций вносят новые, корректируют или исключают образовательные программы.

Квалификации разрабатываются специализированными независимыми организациями и высшими учебными заведениями. Ими разрабатываются оценочные материалы и проводятся экзамены. Если высшее учебное заведение желает реализовывать образовательную программу, она обращается к разработчику квалификации, который в свою очередь проводит сертификацию организации на предмет возможности проводить обучение, ведущее к получению квалификации. Разработчик квалификации проводит периодический мониторинг успеваемости учащихся по образовательной программе,

обращая особое внимание на процедуры оценки. После успешного завершения обучения выдается документ о квалификации от имени организации-разработчика квалификации. Критерии оценки заявок на признание Ofqual для разработки или присуждения регулируемых квалификаций: идентичность и управление, целостность, ресурсы и финансирование, компетенция, интерпретация.

В Англии не запрещается образовательным организациям разрабатывать свои квалификации и не регистрировать, не размещать в Реестре. Но в таком случае реализация образовательных программ по этим квалификациям не может быть профинансирована за счет средств бюджета. В качестве важного условия признания квалификации выдвигается ее востребованность со стороны работодателя. Требования работодателей формально отражены в профессиональных стандартах.

В **Германии** информация о возможностях обучения в государственных и признанных государством немецких университетов публикуется в информационном портале Компас высшего образования, предложенный Конференцией немецких ректоров [7]. Вся информация, содержащаяся в Компасе высшего образования, предлагается университетами и обновляется сотрудниками самих университетов. Доступна в интернете с августа 1998 года и постоянно расширяется.

Критерии включения в Компас высшего образования:

- Университет является государственным или признанным государством немецким университетом.

- Академические программы, предлагаемые университетом, одобрены государством и / или аккредитованы аккредитационным агентством, признанным в Германии.

- Университет уже начал предлагать программы на получение степени или начнет не позднее семестра после подачи заявки на включение.

В **Чехии** обзор национально признанных профессиональных квалификаций представляет портал Национальный реестр квалификаций [8], действующий с 2005 года. Реестр профессиональных квалификаций

рассматривается в качестве ключевого инструмента национальной стратегии непрерывного образования и более прозрачной системы образования и профессиональной подготовки. Элементами этой стратегии являются:

- создание системы более прозрачной и понятной для всех заинтересованных сторон, например, обучающихся и работодателей, работников, поставщиков услуг по обучению;

- обеспечение связи начального и непрерывного образования;

- создание системы признания и проверки результатов обучения;

- систематическое вовлечение всех заинтересованных сторон в профессиональное образование и профессиональную подготовку, а также в развитие национальных квалификаций;

- реагирование на европейские инициативы, такие как повышение прозрачности квалификаций и поддержка мобильности обучающихся и работников;

- поддержка малообеспеченных групп населения и людей с низким уровнем квалификации.

- сопоставимость результатов обучения, достигнутых с помощью различных форм обучения и образования;

- признание действительных знаний и навыков - независимо от форм обучения и образования;

- перенос требований из сферы труда в сферу образования;

- осведомленность общественности обо всех общепризнанных квалификациях;

- сопоставимость уровней квалификации в Чешской Республике и в Европейском Союзе.

В **Португалии** Национальный каталог квалификаций [9] направлен на регулирование и структурирование предложений по образованию и обучению с двойной сертификацией, делая их актуальными и адаптированными к требованиям компаний и рынка труда, исходя из текущих и возникающих потребностей. Целями Национального каталога квалификаций CNQ являются:

- содействие в выработке квалификаций и важнейших навыков для повышения конкурентоспособности, и модернизации экономики, а также для личного и социального развития человека;

- содействие в разработке гибкой структуры квалификаций, которая способствует сопоставимости квалификаций на национальном и международном уровнях;
- содействие при получении квалификации и построении индивидуальной программы обучения на протяжении всей жизни;
- содействие признания квалификации независимо от формы обучения;
- содействие в повышении качества Национальной системы квалификаций;
- повышение эффективности государственного финансирования образования;
- внесение вклада в информацию и рекомендации по квалификациям.

Имеются квалификационные критерии:

- ориентация на результат (результаты обучения);
- структурирование в блоки / модули (объединение квалификации), которые могут быть сертифицированы автономно и могут быть использованы для одной или нескольких квалификаций;
- актуальность для обучения на протяжении всей жизни, с точки зрения адаптируемости отдельных лиц и компаний, а также способности повышать квалификацию, реагируя на потребности модернизации экономики и предвидя их.

В Национальном каталоге квалификаций размещен квалификационный паспорт, являющийся технологическим инструментом для регистрации квалификаций и навыков, приобретаемых или приобретенных обучающимися на протяжении всей жизни, а также для определения форм и способов обучения.

В **Испании** подтверждением соответствия полученной степени нормам законодательства является включение в Реестр университетов, центров и степеней [10]. Перечень обновляется каждый год и всегда является актуальным. Каждое образовательное учреждение страны проходит проверку на соответствие учебных программ и степеней принятым критериям в специальном органе – Совете Университетов Испании. Также существуют государственные агентства по оценке качества образования, такие как Анеса. Процедура включает оценку

учебного плана, правил приема и адекватность начисления баллов при сдаче экзамена. При положительной оценке, Совет выдает разрешение о включении образовательного центра или учебной программы в Реестр.

В Реестре можно найти информацию о циклах обучения, степенях, магистратуре, докторантуре и их эквивалентах в любой из следующих академических областей: искусство и гуманитарные науки, медицина, социальные и юридические науки, проектирование и архитектура. В карточке каждого университета можно увидеть идентификационные данные, данные о местоположении, контактную и прочую информацию.

В **Индии** Национальный реестр квалификаций [11] дает доступ ко всем квалификациям, зарегистрированным и предлагаемым в настоящее время. Реестр доступен на веб-портале и регулярно обновляется. Вместе с тем, предлагается возможность, позволяющее каждому учреждению, предлагающему квалификацию, вводить подробности своих программ обучения и обновлять их на портале. Целью Реестра является обеспечение качества предлагаемых квалификаций в образовательной политике Индии.

Информация о квалификациях позволяет обучающимся и работодателям понять детали квалификации, особенно результаты, которые оцениваются, как они оцениваются и как обеспечивается качество, и возможности для трудоустройства, продвижения по службе или доступа к дальнейшим ступеням образования и обучения, которые предлагают квалификации. Органы, присуждающие квалификации, публикуют дополнительную информацию такого рода для обеспечения прозрачности.

В **Гонконге** информацию о квалификациях, их операторах и оценочных агентствах по признанию предшествующего образования содержит Реестр квалификаций - централизованная онлайн база данных [12]. Качество всех квалификаций, зарегистрированных в Реестре, подтверждено соответствующим органом по аккредитации Гонконга. Реестр:

- содержит информацию о квалификациях и программах обучения, предлагаемых организациями образования в Гонконге,

актуальные учебные программы в соответствии с конкретными потребностями отраслей и учащихся. Данные квалификации сгруппированы по областям обучения/подготовки и/или по отраслям. Информация о квалификации включает в себя орган предоставления квалификации, уровень квалификации, объем кредитов квалификации, форма обучения и далее.

- публикует признание квалификаций предыдущего образования, которые предоставляются оценочными агентствами в соответствии с механизмом Признания предшествующего обучения после оценки приобретенных навыков, знаний или опыта.

- публикует Спецификацию стандарта профпригодности, основанных на стандарте компетенций, которые разрабатываются в соответствии с требованиями к компетенциям отрасли. Данная спецификация используется для приобретения навыков и знаний, необходимые для конкретной отрасли.

- помогает планировать развитие человеческих ресурсов компании/организации и повышать качество кадровых ресурсов с помощью Спецификации стандарта профпригодности, в которой содержится информация о требованиях к компетентности сотрудника и актуальность квалификаций, которыми обладают сотрудники. Также помогает более эффективно организовать обучение и развитие персонала.

Малазийское квалификационное агентство ведет национальный Малазийский квалификационный реестр, содержащий аккредитованные программы, квалификации и поставщиков высшего образования. Реестр предоставляет информацию об аккредитованных программах и квалификациях, возможность заинтересованным сторонам знать, понимать и сопоставлять квалификации с другими квалификациями, а также содействует процессу трансфера кредитов. В настоящее время информация в реестре выглядит следующим образом: название и адрес высшего учебного заведения; номер документа заявителя; название квалификации; направление квалификации; срок действия; уровень квалификации; требования к количеству кредитов для присуждения степени; форма и продолжительность обучения.

Квалификационный реестр играет важную роль в обеспечении регистрации аккредитованных квалификаций высшего образования и их распространения. Поставщики высшего образования, как национальные, так и иностранные, могут разместить свои образовательные программы в реестре при условии, что их образовательные программы соответствуют установленным стандартам и критериям, аккредитованы. Реестр содержит информацию о требованиях к образовательным кредитам по каждой квалификации или программе, что упрощает процесс перезачета кредитов при переходе с одного образовательного уровня на другой. Информация в реестре также может использоваться для сертификации или разъяснения относительно любой зарегистрированной квалификации. Любая заинтересованная сторона может обратиться к реестру, чтобы получить подтверждение статуса любой квалификации, что крайне важно для признания малазийских квалификаций.

В **России** Реестр примерных основных образовательных программ [14] является государственная информационная система. В реестре размещены программы высшего образования по 8 направлениям подготовки по следующим областям образования: Математические и естественные науки; Инженерное дело, технологии и технические науки; Здравоохранение и медицинские науки; Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки; Науки об обществе; Образование и педагогические науки; Гуманитарные науки; Искусство и культура. Примерные основные образовательные программы разрабатываются с учетом их уровня и направленности на основе федеральных государственных образовательных стандартов. Примерные основные образовательные программы включаются в реестр по результатам экспертизы. Результаты освоения обучающимися основных образовательных программ определяются через освоение им универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций. Если универсальные и общепрофессиональные компетенции формулируют федеральные государственные

образовательные стандарты, то обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения определяет примерная основная образовательная программа, исходя из требований соответствующих профессиональных стандартов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ международного опыта ведения Реестров образовательных программ и квалификаций показал, что Реестр:

- представляет собой систематизированную среду о навыках, результатах обучения, поддерживающую признание реальных знаний и умений;
- служит содействию общественному доверию регулируемым квалификациям;
- повышает осведомленность общественности обо всех общепризнанных квалификациях и образовательных программах;
- показывает одобренные государством академические программы.

В рамках проведенной работы были выявлены следующие сходства Реестров проанализированных стран с Реестром образовательных программ высшего и послевузовского образования Казахстана:

- Возможность постоянной актуализации Реестра (*США, Англия, Германия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Малайзия, Россия*);
- Наличие набора руководствующих документов/стандартов/ НПА Реестра (*Англия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Малайзия, Россия*);
- Основания для включения и отзыва/исключения квалификации/ОП в Реестре (*США, Англия, США, Германия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Россия*);
- Информация, содержащаяся в Реестре (код/шифр и название квалификации, наименование организации-разработчика, уровень и тип квалификации, область образования, статус квалификации/ОП, срок и язык обучения, форма и нормативная трудоемкость обучения, тип итоговой аттестации) (*Англия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Малайзия*);

- Классификация ОП по областям образования и направлениям подготовки (*США, Англия, Чехия, Португалия, Испания, Индия, Гонконг, Малайзия, Россия*);

- Наличие комитета/рабочей группы независимых внешних экспертов по экспертизе ОП (*Чехия, Португалия, Россия*);

- Наличие учебно-методических объединений/советов секторов по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки по разработке ОП (*Чехия, Россия*).

Также необходимо отметить следующие различия:

- разработка квалификаций специализированными независимыми организациями (AQA, Pearson, OCR, City&Guilds) и высшими учебными заведениями (*Англия*);

- реестр в виде классификатора образовательных программ от уровня начальной школы до PhD в форме таксономической схемы кодирования учебных программ (*США*);

- наличие обязательной аккредитации образовательных программ для размещения в Реестре (*Малайзия*);

- наличие независимых отраслевых советов по квалификациям - технических и консультативных рабочих групп
- для обеспечения обновления и усовершенствования квалификаций (*Чехия, Португалия*).

На основе анализа международного опыта для улучшения Реестра ОП Казахстана предлагаются следующие **рекомендации**:

- включение в Реестр образовательных программ, имеющих лицензию;
- разработка базовых компетенций на базе учебно-методических объединений, в т.ч. на основе Атласа новых профессий;
- налаживание связей с отраслевыми госорганами, работодателями, профессиональными сообществами, аккредитационными органами;
- выделение в образовательных программах дисциплин минор и микроквалификаций (при наличии);
- необходимость соответствия программы Дублинским дескрипторам и национальной рамке квалификации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ст.7, п.2, ст.21, 22 Закона Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 г. №319-III. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319>.
2. Приказ МОН РК от 17.08.2020 г. № 351 «Об утверждении Правил оказания государственной услуги «Выдача лицензии на занятие образовательной деятельностью». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021102>.
3. Приказ МОН РК от 5.06.2020 г. № 231 «О внесении изменений в приказ МОН РК от 17.06.2015 г. № 391 «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности, и перечня документов, подтверждающих соответствие им». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020827#z6>.
4. Приказ МОН РК от 29.01.2016 г. № 122 «Правила размещения государственного образовательного заказа на подготовку кадров с техническим и профессиональным, послесредним, высшим и послевузовским образованием с учетом потребностей рынка труда, на подготовительные отделения организаций высшего и (или) послевузовского образования, а также на дошкольное воспитание и обучение, среднее образование (прил.7). <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013418>.
5. The Classification of Instructional Programs. <https://nces.ed.gov/ipeds/cipcode/Default.aspx?y=55>
6. Office of Qualifications and Examinations Regulation. <https://register.ofqual.gov.uk/>.
7. Higher Education Compass. <https://www.hochschulkompass.de/en/about-us.html>.
8. National Register of Qualifications. <https://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>.
9. Catálogo Nacional de Qualificações. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>.
10. Registro de Universidades, Centros y Títulos. <https://www.educacion.gob.es/ruct/home>
11. National Qualifications Register. <https://nqr.gov.in/>.
12. Qualifications Register. <https://www.hkqr.gov.hk/HKQRPRD/web/hkqr-en/>
13. Malaysian Qualifications Register. <https://www2.mqa.gov.my/mqr/>.
14. Реестр примерных основных образовательных программ <https://www.fgosvo.ru/fgosvo/index/19>

REFERENCES

1. St.7, p.2, st.21, 22 Zakona Respubliki Kazakhstan «Ob obrazovanii» ot 27.07.2007 g. №319-III. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319> (in Russian).
2. Prikaz MON RK ot 17.08.2020 g. № 351 «Ob utverzhdenii Pravil okazaniya gosudarstvennoj usluzhi «Vydacha licenzii na zanjatie obrazovatel'noj dejatel'nost'ju». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021102> (in Russian).
3. Prikaz MON RK ot 5.06.2020 g. № 231 «O vnesenii izmenenij v prikaz MON RK ot 17.06.2015 g. № 391 «Ob utverzhdenii kvalifikacionnyh trebovanij, predjavljaemyh k obrazovatel'noj dejatel'nosti, i perechnja dokumentov, podtverzhdashhih sootvetstvie im». <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020827#z6> (in Russian).
4. Prikaz MON RK ot 29.01.2016 g. № 122 «Pravila razmeshhenija gosudarstvennogo obrazovatel'nogo zakaza na podgotovku kadrov s tehničeskim i professional'nym, poslesrednim, vysshim i poslevuzovskim obrazovaniem s uchetom potrebnostej rynka truda, na podgotovitel'nye otdelenija organizacij vysshego i (ili) poslevuzovskogo obrazovanija, a takzhe na doshkol'noe vospitanie i obuchenie, srednee obrazovanie (pril.7). <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013418> (in Russian).
5. The Classification of Instructional Programs. <https://nces.ed.gov/ipeds/cipcode/Default.aspx?y=55>.
6. Office of Qualifications and Examinations Regulation. <https://register.ofqual.gov.uk/>.
7. Higher Education Compass. <https://www.hochschulkompass.de/en/about-us.html>.
8. National Register of Qualifications. <https://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>.
9. Catálogo Nacional de Qualificações. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/> (in Portuguese).
10. Registro de Universidades, Centros y Títulos. <https://www.educacion.gob.es/ruct/home> (in Spanish).
11. National Qualifications Register. <https://nqr.gov.in/>.
12. Qualifications Register. <https://www.hkqr.gov.hk/HKQRPRD/web/hkqr-en/>.
13. Malaysian Qualifications Register. <https://www2.mqa.gov.my/mqr/>.
14. Reestr primernyh osnovnyh obrazovatel'nyh programm <https://www.fgosvo.ru/fgosvo/index/19> (in Russian).

YERZHAN IRGEBAYEV

Candidate of Technical Sciences, Acting Executive Director,
Bologna Process and Academic Mobility Center MES RK

010000, Nur-Sultan, Kabanbay batyr av., 28, office 4
+77757578470

Email: y.irgebayev@n-k.kz

ІРГЕБАЕВ ЕРЖАН ТҰРСЫНХАНҰЛЫ

техника ғылымдарының кандидаты,
директордың міндетін атқарушы,
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық
ұтқырлық орталығы

010000, Қазақстан,
Нұр-Сұлтан қ., Қабанбай батыр д, 28, офис 4
+77757578470

Email: y.irgebayev@n-k.kz

ІРГЕБАЕВ ЕРЖАН ТУРСЫНХАНОВИЧ

кандидат технических наук, исполняющий
обязанности директора,
Центр Болонского процесса и академической
мобильности МОН РК

010000, Казахстан,
г. Нур-Султан, пр.Кабанбай батыра, 28, офис 4
+77757578470

Email: y.irgebayev@n-k.kz

KARLYGASH SAKENOVA

Candidate of Chemical Sciences, Deputy Director,
Bologna Process and Academic Mobility Center MES RK

010000, Nur-Sultan, Kabanbay batyr av., 28, office 4
+77754424521

Email: k.sakenova@n-k.kz

СӘКЕНОВА ҚАРЛЫҒАШ ЖЕҢІСҚЫЗЫ

химия ғылымдарының кандидаты, директордың
орынбасары,
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық
ұтқырлық орталығы

010000, Қазақстан,
Нұр-Сұлтан қ., Қабанбай батыр д, 28, офис 4
+77754424521

Email: k.sakenova@n-k.kz

САКЕНОВА КАРЛЫҒАШ ЖЕНИСОВНА

кандидат химических наук, заместитель директора,
Центр Болонского процесса и академической
мобильности МОН РК

010000, Казахстан,
г. Нур-Султан, пр. Кабанбай батыра, 28, офис 4
+77754424521

Email: k.sakenova@n-k.kz

AMINA MUKHAMBETOVA

Candidate of Physical and Mathematical Sciences,
Head of Department,
Bologna Process and Academic Mobility Center MES RK

010000, Nur-Sultan, Kabanbay batyr av., 28, office 4
+77014122685

Email: a.mukhambetova@n-k.kz

МҰХАМБЕТОВА ӘМИНА АҚЗАТҚЫЗЫ

физика-математика ғылымдарының кандидаты,
басқарма басшысы,
ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық
ұтқырлық орталығы

010000, Қазақстан,
Нұр-Сұлтан қ., Қабанбай батыр д, 28, офис 4
+77014122685

Email: a.mukhambetova@n-k.kz

МУХАМБЕТОВА АМИНА АҚЗАТОВНА

кандидат физико-математических наук, начальник
управления,

Центр Болонского процесса и академической
мобильности МОН РК

010000, Казахстан
г. Нур-Султан, пр.Кабанбай батыра, 28, офис 4
+77014122685

Email: a.mukhambetova@n-k.kz

KALYGASH BERGEKOVA

PhD, chief expert,
Bologna Process and Academic Mobility Center MES RK

010000, Nur-Sultan, Kabanbay batyr av., 28, office 4
+77759349086

Email: k.borgekova@n-k.kz

БОРГЕКОВА ҚАРЛЫҒАШ БОРАНБАЙҚЫЗЫ

PhD, бас сарапшы,
Болон процесі және академиялық ұтқырлық
орталығы

010000, Қазақстан,
Нұр-Сұлтан қ., Қабанбай батыр д, 28, офис 4
+77759349086

Email: k.borgekova@n-k.kz

БОРГЕКОВА КАРЛЫҒАШ БОРАНБАЙҚЫЗЫ

PhD, главный эксперт,
Центр Болонского процесса и академической
мобильности МОН РК

010000, Казахстан
г. Нур-Султан, пр. Кабанбай батыра, 28, офис 4
+77759349086

Email: k.borgekova@n-k.kz

УДК 339.224:338.242
МРНТИ 06.54.31

LAZAT TALIMOVA
Doctor of Economical
Sciences, Professor,
Republic of Kazakhstan

Л.А. ТАЛИМОВА
Экономика
ғылымдарының докторы,
профессор,
Қазақстан Республикасы

ТАЛИМОВА Л.А.
Доктор экономических
наук, профессор,
Республика Казахстан

**AYARBERGEN
TAUBAYEV**
Doctor of Economical
Sciences, Professor,
Republic of Kazakhstan

А.А. ТАУБАЕВ
Экономика
ғылымдарының докторы,
профессор,
Қазақстан Республикасы

ТАУБАЕВ А.А.
Доктор экономических
наук, профессор,
Республика Казахстан

и университетами, что в Казахстане совершенно не практикуется. Поэтому именно в рамках функционирования исследовательских фирм можно максимально гармонизировать противоречивые коммерческие и научные интересы основных участников научно-инновационной деятельности, включая университеты и научно-исследовательские институты.

Ключевые слова: инновационное предпринимательство, исследовательские фирмы, сетевая связь бизнеса и науки, перекрестная занятость ученых, университетская наука.

Бұл зерттеудің мақсаты Қазақстанда зерттеу фирмалары сияқты инновациялық кәсіпкерлікті ұйымдастырудың желілік нысандарын дамыту қажеттілігін теориялық негіздеу болып табылады. Зерттеу барысында экономикалық зерттеулердің жалпы және жеке әдістері қолданылды: салыстыру және жалпылау әдісі, инновациялық кәсіпкерлікті дамытудың әлемдік тәжірибесін талдау мен синтездеуге негізделген сараптамалық бағалау әдісі, атап айтқанда ғылыми-инновациялық процестің негізгі қатысушыларының желілік өзара әрекеттесуін дамытуды негіздеу арқылы. Зерттеу компаниясы инновациялық кәсіпкерлікті ұйымдастырудың бір түрі болып табылады, ең алдымен жаңа білімді өндіру процестерін бастауға, дамытуға және сүйемелдеуге, тәжірибелік үлгілерді зерттеу мен әзірлеудің негізгі кезеңдерін жүзеге асыру арқылы, содан кейін инновация түрінде жаңа білімді практикалық қолдану және енгізу кезеңін кешенді біріктіруге негізделген. Зерттеу фирмасы өз қызметкерлерінің тәжірибесі мен олардың құзыреттерінің өртүрлілігін білімді өндіру мен қолданудағы шығармашылық қызметтің әлеуеті мен активі ретінде анықтайды және қолданады. Зерттеу фирмасы университеттермен және басқа да ғылыми-зерттеу институттарымен желілерді құруға мүдделі, бұл университеттің іргелі зерттеулеріне қол жеткізуге және оларды одан әрі кәсіпкерлік активке айналдыруға деген ұмтылысқа негізделген. Осылайша, әлемдік тәжірибеге сәйкес қазіргі экономикадағы зерттеу фирмаларын дамытудың негізгі бағыттарының бірі академиялық ғылыми-зерттеу институттарымен және университеттермен тиімді ынтымақтастық болып табылады, бұл Қазақстанда мүлдем қолданылмайды. Сондықтан ғылыми-зерттеу фирмаларының жұмыс істеуі аясында ғылыми-инновациялық қызметтің негізгі қатысушыларының, соның ішінде университеттер мен ғылыми-зерттеу институттарының қарама-қайшылықты коммерциялық және ғылыми мүдделерін мүмкіндігінше үйлестіруге болады.

Түйінді сөздер: инновациялық кәсіпкерлік, ғылыми-зерттеу фирмалары, бизнес пен ғылымның желілік байланысы, ғалымдардың үсті-үстіне қамтылуы, университеттік ғылым.

The purpose of this study is to theoretically substantiate the need for the development in Kazakhstan of such network forms of innovative entrepreneurship organization as research firms. In the study, general and particular methods of economic research were used: the method of comparison and generalization, the method of expert assessments based on the analysis and synthesis of world experience in the development of innovative entrepreneurship, in particular through the development of network interaction of key participants in the scientific and innovative process. A research firm is a form of innovative entrepreneurship organization, primarily focused on the initiation, development and maintenance of new knowledge production processes, through the implementation of the main stages of research and development of prototypes, followed by a stage of practical application and introduction of new knowledge in the form of innovation. The research firm interprets and qualifies the disciplinary diversity of the experience of its employees and their competencies as a potential opportunity and asset for creative activity in the production and application of knowledge. The research firm is interested in creating networks with universities and other research institutes, driven by the desire to gain access to fundamental university research and their further transformation into an entrepreneurial asset. Thus, in accordance with world practice, one of the main directions of development of research firms in the modern economy is effective cooperation with academic research institutes and universities, which is not practiced at all in Kazakhstan. Therefore, it is within the framework of the functioning of research firms that the conflicting commercial and scientific interests of the main participants in scientific and innovative activities, including universities and research institutes, can be maximally harmonized.

Key words: innovative entrepreneurship, research firms, networking of business and science, cross-employment of scientists, university science.

CONDITIONS AND PREREQUISITES FOR THE DEVELOPMENT OF NETWORK FORMS OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP IN KAZAKHSTAN

ҚАЗАҚСТАНДА ИННОВАЦИЯЛЫҚ КӘСІПкерліктің ЖЕЛІЛІК НЫСАНдарын дамытудың шарттары мен алғышарттары

УСЛОВИЯ И ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ В КАЗАХСТАНЕ СЕТЕВЫХ ФОРМ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Цель данного исследования заключается в теоретическом обосновании необходимости развития в Казахстане таких сетевых форм организации инновационного предпринимательства, как исследовательские фирмы. При исследовании были использованы общие и частные методы экономических исследований: метод сравнения и обобщения, метод экспертных оценок, основанные на анализе и синтезе мирового опыта развития инновационного предпринимательства, в частности через развитие сетевого взаимодействия ключевых участников научно-инновационного процесса. Исследовательская фирма представляет собой форму организации инновационного предпринимательства, в первую очередь, ориентированной на инициирование, разработку и сопровождение процессов производства новых знаний, через реализацию основных этапов исследования и разработки опытных образцов, с последующим этапом практического применения и внедрения новых знаний в форме инновации. Исследовательская фирма интерпретирует и квалифицирует дисциплинарное разнообразие опыта своих сотрудников и их компетенций как потенциальную возможность и актив для творческой деятельности в производстве и применении знаний. Исследовательская фирма заинтересована в создании сетей с университетами и другими исследовательскими институтами, движимая желанием получить доступ к фундаментальным университетским исследованиям и их дальнейшей трансформации в предпринимательский актив. Таким образом, в соответствии с мировой практикой, одним из основных направлений развития исследовательских фирм в современной экономике выступает эффективное сотрудничество с академическими научно-исследовательскими институтами

Введение

Рассматривая различные аспекты неразвитости в Казахстане инновационного предпринимательства относительно параметров данного явления чем в инновационно развитых странах мира, в качестве основных причин, эксперты отмечают низкие объемы финансирования науки и инновации, низкую эффективность работы организации инновационной инфраструктуры, не зрелостью институциональной среды научно-инновационной сферы [1] и т.п. В целом отмечая справедливость данных причин в достаточно значимом препятствовании инновационного развития Казахстана, хотелось бы также отметить, что в качестве одного из основных причин можно отметить отсутствие в нашей стране действенных организационных форм инициирования и реализации предпринимательских проектов в сфере науки и инновации. Именно сетевые формы инициирования и реализации инновационных проектов в инновационно развитых странах позволили распределить высокие поэтапные риски инновационного процесса и получить реальные инновационные продукты, с высоким потенциалом коммерциализации [2]. В качестве эталонной организационной формы сетевого развития инновационного предпринимательства можно было бы отметить формат исследовательских фирм, рассмотрению преимуществ которых посвящено данное исследование.

В современной экономической литературе в различных исследованиях признается центральная роль инновации и предпринимательства в достижении экономического развития, создании рабочих мест и росте благосостояния [3]. Таким образом, предпринимательство было признано микро-драйвером инноваций и экономического роста. Эксперты считают, что предпринимательская деятельность лежит в основе инноваций, роста производительности, конкурентоспособности, экономического роста и создания рабочих мест [4]. Малый и средний бизнес в целом, и инновационное предпринимательство в том числе по-прежнему являются ключевым источником динамизма, инноваций и гибкости в развитых промышленно развитых странах, а также в странах с формирующейся и развивающейся экономикой [5]. Международными

организациями, подчеркивается, что сегодня инновационная деятельность является решающим фактором в определении конкурентоспособности и национального прогресса, и во многом повышение уровня жизни связано с инновациями, подчеркивая тот факт, что улучшение бизнес-среды для инноваций особенно важно, поскольку бизнес является основным драйвером инноваций [6].

Основные результаты

Связь между предпринимательством и инновациями и их роль в экономическом развитии были очень хорошо освещены Шумпетером, одним из самых влиятельных экономистов XX века в теории экономического развития [7]. В своей работе Шумпетер концептуально установил «предпринимателя как новатора», ключевую фигуру в управлении экономическим развитием. В последующих исследованиях все больше подчеркивалась связь между инновациями, основополагающими исследованиями и предпринимательскими усилиями, направленными на коммерциализацию результатов НИОКР, причем во многих случаях инновации рассматривались в качестве предварительного условия приобретения предприятием конкурентных преимуществ.

В некоторых научных работах проводится различие между «инновационным» и «обычным» предпринимательством, подчеркивается, что эти два типа предпринимательства могут привести к различным экономическим результатам. Основной вклад обычного предпринимательства заключается в создании рабочих мест. Инновационное предпринимательство, скорее всего, приведет к созданию рабочих мест с более высокой добавленной стоимостью и созданию богатства, а фирмы с более высокими темпами роста, основатели, возможно, более склонны к росту благодаря возможностям предприятия и его инновационности.

Ключевым участником, так называемым актором развития инновационного предпринимательства в развитых странах выступают актуальные организационные формы, среди которых хотелось бы более подробно остановиться на современной модели исследовательских фирм.

Исследовательская фирма представляет собой форму организации инновационного предпринимательства, в первую очередь, ориентированной на инициирование, разработку и сопровождение процессов производства новых знаний, через реализацию основных этапов НИОКР, с последующим этапом практического применения и внедрения новых знаний в форме инновации. Исследовательская фирма интерпретирует и квалифицирует дисциплинарное (междисциплинарное) разнообразие опыта своих сотрудников (и их компетенций) как потенциальную возможность и актив для творческой деятельности в производстве и применении знаний. Исследовательская фирма заинтересована в создании сетей с университетами (высшими учебными заведениями) или другими исследовательскими институтами, движимая желанием получить доступ к университетским знаниям (например, к фундаментальным университетским исследованиям). В целом, исследовательская фирма ценит участие в диверсифицированных сетях как форму создания знаний, а также использования возможностей. Исследовательская фирма в принципе принимает, а в некоторых ситуациях даже поощряет, разделение занятости или «перекрестную занятость» (мультизанятость) своих сотрудников с другими (исследовательскими) организациями или учреждениями, например, университетами или другими высшими учебными заведениями. Предложение здесь состоит в том, что исследовательская фирма представляет собой новый дизайн (или редизайн) для развития предпринимательства в инновационной экономике знаний.

Исследовательская фирма также склонна генерировать прибыль (доходы), но здесь больше следует логике «устойчивости» в балансе с производством знаний и принципами производства знаний. Противоположной концепцией исследовательской фирмы была бы «коммерческая фирма», которая в первую очередь мотивируется и вытесняется из интереса максимизации прибыли (доходов). Между этими двумя концептуальными полюсами понимания существуют различные возможности постепенного или также нетрадиционного (радикального) сочетания принципов эмпирической организации

конкретной фирмы, ее организационного проявления. Таким образом, краткое определение таково: «коммерческая фирма концентрируется на максимизации или оптимизации прибыли, в то время как исследовательская фирма фокусируется на максимизации или оптимизации знаний и инноваций» [8].

Знания и инновации являются ключевыми движущими силами для исследовательской фирмы. Исследовательские фирмы могут следовать логике линейных инноваций, но также и логике нелинейных инноваций. Модель линейной инновации часто приписывается Бушу [9]. Эта модель предполагает последовательные отношения «сначала-потом», когда в университетах проводятся первые фундаментальные исследования, которые постепенно распространяются на общество и экономику, и когда фирмы затем переводят направления фундаментальных исследований в прикладное и экономическое, а также коммерческое использование и прибыль. Но нелинейные инновации благоприятствуют иному подходу. Нелинейные инновации заинтересованы в более прямой и параллельной связи производства знаний и их применения, где существуют взаимные помехи и параллельные, а также параллельные взаимодействия между фундаментальными исследованиями и применением знаний. Организация нелинейных инноваций поощряет творческие организационные проекты [10]. В контексте организаций, основанных на фирмах, а также для исследовательской фирмы обработка и продвижение нелинейных инноваций могут означать следующее:

1) фирмы (исследовательские фирмы) одновременно участвуют в различных технологических жизненных циклах на разных уровнях технологической зрелости;

2) исследовательские фирмы в определенной мере стимулируют так называемую «перекрестную занятость» своего персонала в аналогичных исследовательских организациях и научно-образовательных учреждениях, как академические НИИ и университеты. Подобный формат занятости в научно-инновационной сфере называется кросс-занятость (в цифровой экономике аналогично «экономике свободного заработка», об этом будет рассмотрено в следующем подразделе), и концептуально представляет форму и разновидность так

называемой мультизанятости, т.е. занятость и работу персонала более чем в одной компании, что в целом выступает подсистемой развития сетевого взаимодействия в современной наукоемкой экономике.

На основе развития нелинейного или сетевого взаимодействия организации и персонала в современной инновационной экономике нами представлена схема функционирования исследовательских фирм в рамках кругооборота производства и применения знаний (полный жизненный цикл инновации) во взаимосвязи с неисследовательскими коммерческими фирмами и в большей степени с поставщиками новых знаний академическими НИИ и университетами (Рисунок 1). В данной схеме и в целом концептуально исследовательские фирмы заинтересованы и активно сотрудничают со сферой научных исследований и высшего образования. Подтверждая их особую роль нами в рекомендациях уделяется особое место современным исследовательским университетам, как ключевым участникам экосистемы развития инновационного предпринимательства.

профессиональных задач с применением полученных теоретических знаний.

В процессе презентации и защиты проектов будущие специалисты-экологи получают навыки аргументирования выводов с использованием экологических терминов, демонстрируют навыки использования в речи профессиональной лексики.

К достижимым результатам применения проектного метода относится следующее:

Знать: русский язык, профессиональную лексику (экологические термины) на русском языке в объеме, необходимом для получения профессиональной информации из различных источников (в том числе и из Интернета).

Уметь: представлять результаты проекта в устной и письменной форме; · осуществлять адекватный выбор языковых форм.

Владеть: умениями выражения своих мыслей и мнения, своего решения на русском языке; · умением говорения на русском языке; · навыком публичных выступлений (презентация проекта); · навыком ведения дискуссии при обсуждении проекта.

Эффективным методом является и метод кейсов. В педагогическом обиходе case study чаще трактуется как форма преподавания,

свидетельствующая об инновационной ориентации образовательного процесса и предъявляющая вызов профессиональной компетентности преподавательского состава [4, 15].

Кейс-метод предполагает обучение действием посредством создания проблемной ситуации на основе разбора конкретных ситуаций (потенциально возможных) в будущей профессиональной деятельности. Основное дидактическое достоинство case study - вовлечение обучающихся в решение конкретных задач: «...в частности, для тренировки их диагностического чутья, для обучения правильной постановке проблемы» [5, 9]. Студентам предлагается проанализировать предлагаемую ситуацию и найти оптимальное решение в контексте предложенных обстоятельств посредством применения исследовательских методов: синтеза, анализа, сравнения, моделирования, обобщения, прогнозирования и др. Решение проблемной ситуации, которая представляет собой сопоставление двух или более взаимоисключающих друг друга точек зрения или поиск варианта выхода из сложной ситуации, требует больших интеллектуальных усилий, знания и применения ранее изученного материала, сведений по смежным предметам, различным сферам науки. Задача преподавателя: разработка сценария; организация обсуждения кейса; руководство обсуждением, подведение итогов работы, оценка решений, предложенных студентами. Таким образом данный метод кейсов способствует получению обучающимися навыков работы в коллективе, освоению азов менеджмента, отстаиванию своего мнения. Постановка и решение проблемы побуждают обучающихся к активной мыслительной деятельности, к самостоятельному ответу на поставленный вопрос, способствуют формированию и поддержанию позитивного, заинтересованного отношения к учебной деятельности. Обсуждение же кейсов позволяет приобрести знания в процессе активной творческой деятельности, ускорить усвоение материала, сформировать и развить профессиональную культуру обучающихся. Ценность кейс-метода - это возможность работы с большим объемом информации, что формирует навыки работы с различными видами источников; оценка альтернативных

решений, что очень важно в настоящее время, когда ежедневно возрастают объемы информационных потоков, освещаются различные точки зрения на одно и то же событие. Отметим, что в данной ситуации информация является не целью, а средством для освоения действий и операций.

Рассмотрим следующий ситуативный кейс для студентов образовательных программ (ОП) 6В07270 - Технология фармацевтического производства, 6В05123 - Биотехнология:

Ситуация: Ваша фирма «Вакцинофарм» ищет партнеров в России. Вы готовы поставить вакцины-антигены, представляющие собой рекомбинантные вакцины против соответствующих инфекций, хорошо зарекомендовавшие себя в опытах на животных. Составьте рекламный блок своей продукции, используя соответствующую.

В рекламе укажите:

- название своей фирмы;
- цель установления деловых связей;
- характеристику продукции (условия хранения и перевозки, возможность крупномасштабного производства, уровень содержания белка, наличие или отсутствие побочных действий);
- реквизиты вашей фирмы.

Данную ситуацию можно связать с реалиями сегодняшнего дня (пандемией) – созданием, апробацией, реализацией вакцины против коронавируса.

Как результат обучения данный метод позволяет правильно использовать в речи профессиональную лексику по биотехнологии, фармации; обобщать и интерпретировать специальную информацию; выбирать нужные языковые средства, использовать и преобразовывать их в соответствии с контекстом, в зависимости от стиля и характера общения, в соответствии с ситуацией – рекламировать, выгодно предлагать свою продукцию посредством письменного общения на профессиональном уровне на русском языке, знать и применять правила коммуникативного поведения в ситуациях профессионального делового общения.

Другим интерактивным методом развития научно-профессиональной речи обучающихся является ролевая или деловая игра. Имитационная модель деловой игры требует решения поставленной проблемы. Следует

отметить, что в деловых играх отсутствуют модель системы управления и объект управления, присутствует только модель среды, в рамках которой необходимо принять решение. Преимущество моделирования заключается в том, что оно позволяет образно представить черты реальности, которые не поддаются прямой имитации. Деловая игра может включать в себя как имитацию, моделирование, так и разыгрывание ролей. Участники деловой игры погружаются в моделируемые обстоятельства, производят анализ хода и результаты игры. Это обстоятельство способствует осмыслению и освоению нового опыта, связанной с будущей профессиональной деятельностью. В зависимости от учебной ситуации предлагается выступить в роли директора строительной фирмы, инженера завода по производству стекла (керамических изделий), журналиста, редактора, корректора, экскурсоводов и др.

Вовлечение в игру, игровое освоение профессиональной деятельности на ее модели способствует системному, целостному освоению будущей профессии. Эффективность ролевых игр обусловлена жизненностью ситуации и новизной переживаний.

Так, для организации ролевой игры по проблемам охраны окружающей среды со студентами – будущими экологами необходимо избрать членов жюри, разделить участников игры на две команды. Каждая из команд выбирает своего капитана, как правило, обладающего лидерскими и организаторскими способностями, придумывает название и девиз команды в соответствии с темой игры. Капитаны организуют игру-соревнование. Каждая команда готовит вопросы, ответы на которые продемонстрируют полноту владения информацией на заданную тему. В ходе игры капитанами команд поочередно задаются вопросы. Вопросы могут быть подготовлены заранее с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) Поощряется использование слайдов, схем, таблиц. Участники команд готовят ответы на вопросы. Члены жюри, компетентные в данных вопросах, при подведении итогов игры оценивают по определенной шкале не только ответы, но и вопросы. Критериями оценки вопроса могут быть такие, как правильность формулировки вопроса, актуальность вопроса,

соответствие теме игры и др.). Критериями оценки ответа – полнота, аргументированность ответа и др.). Данная ролевая игра позволяет привить не только навыки самостоятельной работы с большим объемом информации при подготовке вопросов к игре, что способствует развитию познавательных навыков обучающихся, но и закрепить изученный (пройденный) материал, определить степень его усвоения, а также умений его применения, что соответствует потребностям обучающихся.

Акцент на потребности обучающихся производится и при использовании такого интерактивного метода, как дискуссия, которая наиболее эффективна на этапе закрепления сведений и способствует углубленному усвоению и творческому осмыслению изученного материала. В ходе активного, заинтересованного и эмоционального обсуждения вопроса, проблемы по специальности осуществляется активное взаимодействие участников друг с другом. Они учатся выражать и отстаивать свое мнение, прислушиваться к мнению других, отвергать или поддерживать любое из высказываемых мнений, что способствует формированию умения публичного выступления. Чем больше обучающиеся приучаются мыслить, исходя из контрастных сопоставлений, тем значительнее становится их творческий потенциал, тем выше их активность в процессе обучения. Метод дискуссии формирует и развивает у студентов навыки анализа и синтеза реальных проблемных ситуаций, дифференциации главных проблем от второстепенных; формирует неординарность мышления, что позволяет увидеть проблемную ситуацию с разных точек. В задачи преподавателя входит подготовка материалов, разработка плана работы, обсуждаемых вопросов и тем. Как модератор преподаватель управляет ходом дискуссии, создает и поддерживает благоприятную атмосферу общения, сотрудничества, стимулируя разные подходы к одному и тому же предмету, явлению; побуждает участников к поиску группового соглашения; воспитывает организованность, самостоятельность, ответственность. Самое главное – развить у участников умение применять теоретические знания при решении практических задач, рефлексировать в рамках заданной темы. Так, со студентами

- будущими экологами, биотехнологами может быть проведена дискуссия на тему «Научно-технический прогресс и будущее человечества», «Роль деятельности человека в нарушении экологического баланса», «Освоение биоресурсов Мирового океана: плюсы и минусы», «Пестициды и экология: мифы и реальность» и др. Модератором дискуссии может выступить как преподаватель, так и один из студентов.

В процессе дискуссии обучающиеся применяют полученные теоретические знания при формулировании аргументов. Широко используют в речи конструкции, выражающие последовательность мысли (во-первых, во-вторых..., наконец), согласие или несогласие (согласен, не согласен, придерживаюсь другой точки зрения, поддерживаю твое (ваше) мнение о ...), источник сообщения (по-моему, по мнению...), обобщение (итак, таким образом, отсюда следует и др.). Обучающиеся приобретают навыки анализа, синтеза, обобщения, критически оценивают в процессе обсуждения различные мнения, точки зрения с использованием профессиональной лексики в соответствии с коммуникативной ситуацией межличностного общения в процессе дискуссии.

Таким образом, современное образование требует инновационных подходов к обучению с целью повышения эффективности процесса обучения. Интенсификации и оптимизации образовательного процесса способствует использование интерактивных методов, направленных на создание условий для гибкого конструирования информации, развития критического мышления, решение сложных проблем на основе анализа ситуационных профессиональных задач. Задача преподавателя - максимально раскрыть потенциал обучающихся, предоставив им возможность принимать решения на основе самостоятельно полученной информации из дополнительных источников, имеющих практическую направленность. Роль обучаемого – получение, осмысление и трансформация знаний в практические умения и навыки, готовность принимать решения в меняющихся социальных и экономических условиях.

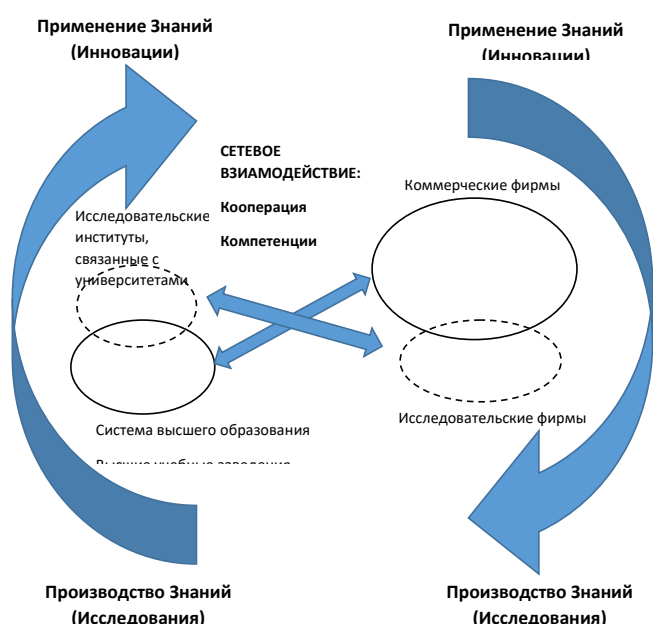


Рисунок 1 – Схема функционирования исследовательских фирм в рамках кругооборота производства и применения знаний.

Таким образом, ключевыми проектными характеристиками и атрибутами исследовательской фирмы являются:

1. Она основана на знаниях, создает знания и ориентирована на инновации.
2. Включает в себя исследовательские ценности: мотивирует сотрудников и создает сообщество инноваций.
3. Участвует в сетях с университетами (высшими учебными заведениями и НИИ) и может получить доступ к университетским знаниям (например, к фундаментальным университетским исследованиям).
4. Допускает исследовательскую работу своих сотрудников (научные публикации могут выступать в качестве стимулов для кодификации неявных знаний).
5. Поддерживает и обеспечивает непрерывное образование, обучение на протяжении всей жизни и частичную занятость сотрудников.
6. Допускает перекрестное трудоустройство (раздельное трудоустройство) работников с другими (исследовательскими) организациями, учреждениями.
7. Способствует формированию и развитию инновационной среды производства и применения новых знаний [11].

Как мы уже отметили, одним из основных направлений развития исследовательских фирм в современной экономике выступает эффективное сотрудничество с академическими НИИ и университетами. Хотя основной целью университетов и научно-

исследовательских институтов является преподавание, подготовка кадров и научные исследования, а также распространение полученных новых знаний, но эта цель не обязательно согласуется с целью получения прибыли от коммерциализации изобретений. Для того чтобы максимально гармонизировать противоречивые интересы заинтересованных сторон в процессе коммерциализации результатов НИОКР, университеты и научно-исследовательские институты должны решить ряд актуальных вопросов.

Заклучение

Государственная политика, поддерживающая коммерциализацию инновации исследовательских фирм, как правило, направлена на то, чтобы облегчить этот процесс, ориентируясь на такие вопросы, как:

- Содействие использованию результатов НИОКР, полученных в рамках учреждения, в интересах широкой общественности путем лицензирования или других форм коммерциализации;
- Обеспечение соответствия коммерциализации существующим законам и нормативным актам и предоставление университету или научно-исследовательскому учреждению возможности обеспечить спонсируемое финансирование исследований;
- Обеспечение оперативной свободы университетских исследователей путем обеспечения того, чтобы планируемые исследования не нарушали интеллектуальную собственность третьих лиц, а также путем приобретения прав на использование интеллектуальной собственности третьих лиц, если это необходимо;
- Обеспечение справедливого распределения доходов от коммерческих результатов в соответствии с вкладом изобретателей и других заинтересованных сторон;
- Обеспечение того, чтобы результаты исследований оставались общедоступными для использования в будущих исследованиях.

Согласованная политика властей инноваций и коммерциализации будет способствовать передаче академических знаний, полученных в результате государственных исследований, деловому сектору (передача технологий). Методы трансфера технологий включают продажу или передачу прав интеллектуальной собственности, лицензирование, создание спин-оффов и старт-апов, различные виды сотрудничества между академическими кругами и промышленностью, а также сотрудничество компаний с системой образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Таубаев А.А., Каменова А.Б., Орынбасарова Е.Д., Борисова Е.И., Сайфуллина Ю.М. Институциональная среда развития наукоемкого сектора и инновационного предпринимательства в странах Евразийского экономического союза. – // Экономика: Стратегия и практика. – 2019. – №2. – С. 25-38
2. Абакумова О. Опыт государственной поддержки малого и среднего бизнеса в странах Европейского союза// Евразийском юридическом журнале. – 2015. – № 10 (89). – С. 62-63
3. Carlsson, B., Acs, Z., Audretsch, D. and Braunerhjelm, P. (2009), Knowledge Creation, Entrepreneurship, and Economic Growth: A Historical Review, Industrial and Corporate Change, 18, 1193-1229.
4. Baldwin, J. and Johnson, J., (1999), Entry, Innovation and Firm Growth. I Acs, Z. (ed.), Are Small Firms Important? Their Role and Impact, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Boston and London.
5. Block, J., Thurik, R. and Zhou, H., (2009), What Turn Knowledge Into Growth? The Role of Entrepreneurship and Knowledge Spillovers, Research Paper ERS -2009-049, ERIM.
6. Braunerhjelm, P. and Svensson, R., (2009), The Inventor Role. Was Schumpeter Right?, Journal of Evolutionary Economics, on-line version.
7. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. – М.: Директ-медиа Пабблишинг, 2008. – 400с.
8. Carayannis, EG, & Campbell, DFJ (2012). Mode 3 knowledge production in quadruple helix innovation systems. 21st-century democracy, innovation, and entrepreneurship for development. SpringerBriefs in Business. New York: Springer. <http://www.springer.com/business+%26+management/book/978-1-4614-2061-3>.
9. Bush, V (1945). Science: the endless frontier. Washington: United States Government Printing Office (<http://www.nsf.gov/od/lpa/nsf50/vbush1945.htm#transmittal>).
10. Campbell, DFJ., & Carayannis, EG (2012). Lineare und nicht-lineare Knowledge Production: innovative Herausforderungen für das Hochschulsystem. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 7(2), 64-72 (<http://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/448>).
11. Улыбышев Д.Н., Петренко Е.С., Жайлауов Е.Б., Кенжебеков Н.Д., Шевякова А.Л. Оценка инновационной восприимчивости хозяйствующих субъектов в экономике Казахстана // Экономика: Стратегия и практика. – 2020. – №2. – С. 187-201

REFERENCES

1. Taubaev A.A., Kamenova A.B., Orynbasarova E.D., Borisova E.I., Saifullina Ju.M. Institutionalnaia sreda razvitiia naukoemkogo sektora i innovatsionnogo predprinimatelstva v stranakh Evraziiskogo ekonomicheskogo soiuza. – // Ekonomika: Strategii i praktika. – 2019. – №2. – S. 25-38
2. Abakumova O. Opyt gosudarstvennoi podderzhki malogo i srednego biznesa v stranakh Evropeiskogo soiuza// Evraziiskom iuridicheskom zhurnale. – 2015. – № 10 (89). – S. 62-63
3. Carlsson, B., Acs, Z., Audretsch, D. and Braunerhjelm, P. (2009), Knowledge Creation, Entrepreneurship, and Economic Growth: A Historical Review, Industrial and Corporate Change, 18, 1193-1229.
4. Baldwin, J. and Johnson, J., (1999), Entry, Innovation and Firm Growth. I Acs, Z. (ed.), Are Small Firms Important? Their Role and Impact, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Boston and London.
5. Block, J., Thurik, R. and Zhou, H., (2009), What Turn Knowledge Into Growth? The Role of Entrepreneurship and Knowledge Spillovers, Research Paper ERS -2009-049, ERIM.
6. Braunerhjelm, P. and Svensson, R., (2009), The Inventor Role. Was Schumpeter Right?, Journal of Evolutionary Economics, on-line version.
7. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. – М.: Директ-медиа Пабблишинг, 2008. – 400с.
8. Carayannis, EG, & Campbell, DFJ (2012). Mode 3 knowledge production in quadruple helix innovation systems. 21st-century democracy, innovation, and entrepreneurship for development. SpringerBriefs in Business. New York: Springer. <http://www.springer.com/business+%26+management/book/978-1-4614-2061-3>.
9. Bush, V (1945). Science: the endless frontier. Washington: United States Government Printing Office (<http://www.nsf.gov/od/lpa/nsf50/vbush1945.htm#transmittal>).
10. Campbell, DFJ., & Carayannis, EG (2012). Lineare und nicht-lineare Knowledge Production: innovative Herausforderungen für das Hochschulsystem. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 7(2), 64-72 (<http://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/448>).
11. Ulybyshev D.N., Petrenko E.S., Zhailauov E.B., Kenzhebekov N.D., Sheviakova A.L. Otsenka innovatsionnoi vospriimchivosti khoziaistvuiushchikh subiektov v ekonomike Kazakhstana // Ekonomika: Strategii i praktika. – 2020. – №2. – S. 187-201

LAZAT TALIMOVA

Candidate of economic sciences, professor,
Head of Department «Banking management and financial markets»
Karaganda University of Kazpotreboysuz,
100009 Kazakhstan, Karaganda,
+77012887859
Email: laztal@mail.ru

ЛЯЗАТ АЗИМОВНА ТАЛИМОВА

Экономика ғылымдарының кандидаты, профессор,
«Банктік менеджмент және қаржы нарықтары»
кафедрасының басқарушысы
Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті,
100009 Қазақстан Қарағанды,
+77012887859
Email: laztal@mail.ru

ТАЛИМОВА ЛЯЗАТ АЗИМОВНА

Доктор экономических наук, профессор,
зав. кафедрой «Банковский менеджмент и финансовые рынки»,
Карагандинский университет Казпотребсоюза,
100009 Казахстан, г. Караганда, ул. Академическая, 9,
+77012887859
Email: laztal@mail.ru

AYAPBERGEN TAUBAYEV

Candidate of economic sciences, professor,
Director of the Center for Social and Economic Research
Kazakh University of Economics,
Finance and International Trade,
Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, st. Zhubanova 7,
+77017254046
Email: a.taubayev@kuef.kz

АЯПБЕРГЕН АЛДАНАЕВИЧ ТАУБАЕВ

Экономика ғылымдарының кандидаты, профессор,
Әлеуметтік-экономикалық зерттеулер орталығының
директоры,
Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда
университеті,
Қазақстан Республикасы, Нұр-Сұлтан, Жұбанова көш. 7,
+77017254046
Email: a.taubayev@kuef.kz

ТАУБАЕВ АЯПБЕРГЕН АЛДАНАЕВИЧ

Доктор экономических наук, профессор,
Директор Центра социально-экономических
исследований,
Казахский университет экономики, финансов и
международной торговли,
Республика Казахстан, г. Нур-Султан, ул. Жубанова 7,
+77017254046
Email: a.taubayev@kuef.kz

**YELENA
SHUKUSHEVA**
Senior Lecturer,
Republic of Kazakhstan

BOLOGNA PROCESS IN KAZAKHSTAN: SPECIFICITY AND DIFFICULTIES OF IMPLEMENTATION

Е.В. ШУКУШЕВА
Аға оқытушы,
Қазақстан
Республикасы

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСІ: ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІГІ МЕН ҚИЫНДЫҚТАРЫ

ШУКУШЕВА Е.В.
Старший
преподаватель,
Республика
Казахстан

БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС В КАЗАХСТАНЕ: СПЕЦИФИКА И СЛОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

2010 жылы Қазақстанның Болон клубының мүшелігіне қосылуы ұлттық жоғары білім беру жүйесінің еуропалық жоғары білім беру аймағына интеграциялануына ықпал еткен ең маңызды фактор болды. Қазақстанның Болон процесіне қатысуы қазақстандық білім беруді жаңғырту мен реформалаудың, оның экспорттық әлеуетін арттырудың катализаторы ретінде қарастырылады. Жалпы алғанда, біртұтас білім беру кеңістігі аясында еуропалық университеттермен өзара іс-қимыл Қазақстанның ғылыми-білім беру әлеуетін жүзеге асыруға ықпал етті. Мақалада Болон жүйесінің параметрлерін енгізудегі қазақстандық тәжірибе қарастырылады. Сонымен қатар, жұмыста қазақстандық жоғары білім беру жүйесінде Болон үдерісінің реформаларын енгізу және ілгерілету дәрежесіне жан-жақты талдау берілген. Орталық Азиядағы Болон декларациясына қол қойған жалғыз мемлекет және республиканың барлық университеттерін интернационалдандырудың ұлттық стратегиясы бар ел – Қазақстанның Болон үдерісіндегі нәтижелері мен жетістіктеріне назар аударылады.

Түйін сөздер: Болон процесі, Еуропалық жоғары білім аймағы, Еуропалық дипломға қосымша, Жоғары білім біліктілігінің Ұлттық негізі, ECTS академиялық кредиттері, академиялық ұтқырлық, Аккредиттеу Агенттіктері.

Вступление Казахстана в 2010 г. в состав участников Болонского клуба стало важнейшим фактором, способствующим интеграции национальной системы высшего образования в европейское пространство высшего образования. Участие Казахстана в Болонском процессе рассматривается как катализатор модернизации и реформирования казахстанского образования, повышения его экспортного потенциала. В целом взаимодействие с вузами Европы в рамках единого образовательного пространства способствовало реализации потенциала научно-образовательного развития Казахстана. В статье рассмотрен казахстанский опыт реализации параметров Болонской системы. Кроме того, в работе представлен комплексный анализ степени имплементации и продвижения реформ Болонского процесса в казахстанской системе высшего образования. Уделено внимание итогам и достижениям Казахстана в Болонском процессе, стране, которая является единственным государством в Центральной Азии, подписавшей Болонскую декларацию и имеющая национальную стратегию для интернационализации всех вузов республики.

Ключевые слова: Болонский процесс, Европейское пространство высшего образования, европейское приложение к диплому *Diploma Supplement*, Национальная рамка квалификаций высшего образования, академические кредиты ECTS, академическая мобильность, Аккредитационные Агентства.

The accession of Kazakhstan in 2010 to the membership of the Bologna Club was the most important factor contributing to the integration of the national higher education system into the European higher education area. Kazakhstan's participation in the Bologna process is seen as a catalyst for the modernization and reform of Kazakhstan's education, increasing its export potential. In general, interaction with European universities within the framework of a single educational space contributed to the realization of the potential of scientific and educational development of Kazakhstan. The article considers Kazakhstan's experience in implementing the parameters of the Bologna system. In addition, the paper presents a comprehensive analysis of the degree of implementation and promotion of the reforms of the Bologna process in the Kazakh system of higher education. Attention is paid to the results and achievements of Kazakhstan in the Bologna process, a country that is the only state in Central Asia that signed the Bologna Declaration and has a national strategy for the internationalization of all universities of the republic.

Keywords: Bologna Process, European Higher Education Area, European Diploma Supplement, National Framework for Higher Education Qualifications, ECTS academic credits, academic mobility, Accreditation Agencies.

Введение

В 1997 г. Казахстан одним из первых государств СНГ, подписал и ратифицировал Лиссабонскую Конвенцию по признанию квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе. Тем самым было положено начало к интеграции в общеевропейское пространство высшего образования (ЕПВО) [1].

Вхождение Казахстана в мировое образовательное пространство потребовало коренной реконструкции системы образования страны в целом и высшего образования в частности. Линейная система высшего образования, реализуемая в Казахстане до 2004 г., обладала несомненными преимуществами в условиях плановой экономики, но не в полной мере соответствовала рыночной экономике, и требовала серьезных структурных преобразований. Немаловажным фактором являлось непонимание в западных странах квалификаций дипломированных специалистов, выпускаемых в странах СНГ, включая Казахстан. Именно поэтому выпускников линейной системы образования на Западе заставляли повторно обучаться в университетах и колледжах и получать соответствующие степени, звания и квалификации по специальности [2].

Казахстан продолжал проводить целенаправленную работу по вхождению в мировое образовательное пространство. 18 казахстанских высших учебных заведений подписали Великую Хартию Университетов, являющейся основой Болонского процесса. В этих целях были проведены ряд международных семинаров, посвященных вопросам присоединения Казахстана к Болонскому процессу.

Основная часть

Так, в 2007 г. с участием Генерального секретаря Обсерватории Великой Хартии университетов доктора Андриса Барблана был проведен первый Международный семинар по кредитной технологии обучения. На этом семинаре был инициирован Меморандум Университетов Республики Казахстан (Таразская Декларация), которую подписали ректора 17 вузов Казахстана. В 2008 г. с участием господина Бастианна

Баумана, нынешнего Генерального секретаря Обсерватории Великой Хартии университетов, также был проведен Международный форум, посвященный принципам Болонской Декларации. 5-6 февраля 2009 г. состоялся двухдневный семинар по присоединению Республики Казахстан к Болонскому процессу, инициированного Министерством образования и науки РК. В нем приняли участие Генеральный секретарь Великой Хартии Университетов Бастиан Бауман, а также представители Совета Европы и рабочей группы Болонского процесса. Целью представительного форума явилось повышение имиджа Казахстана на мировом образовательном пространстве, обсуждение основных моментов присоединения Казахстана к Болонскому процессу [3].

Присоединение Казахстана в 2010 г. к Болонскому процессу привнесло определенные и значимые изменения в национальной системе высшего образования государства. Подписав Болонскую декларацию и став полноправным участником Европейского пространства высшего образования (далее – ЕПВО) [4], Казахстан дал согласие на обеспечение обязательных параметров Болонского процесса, которые были связаны с интернационализацией высшего образования и рассматривались как первостепенные для создания ЕПВО. Среди них: трехуровневая система высшего образования, академические кредиты ECTS, мобильность студентов, преподавателей и административного персонала, европейское приложение к диплому (Diploma Supplement), контроль качества высшего образования и создание европейского исследовательского пространства.

Основные направления преобразований были закреплены в новой редакции Закона РК «Об образовании» и Государственной программе развития образования РК на 2011-2020 гг. Согласно государственной программе, для «обеспечения интеграции в европейскую зону высшего образования» следовало привести содержание и структуру высшего образования в соответствие с обязательными и рекомендательными параметрами Болонского процесса. В целях развития академической мобильности как одного из принципов Болонской декларации студенты

должны обучаться за рубежом не менее одного академического периода за весь срок обучения [5]. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 гг. предусматривает актуализацию Национальной рамки квалификаций высшего образования и приведение ее в соответствие с рамкой квалификаций Европейского пространства высшего образования, направленной на признание казахстанских академических степеней и квалификаций в ЕПВО [6].

Реализация параметров Болонского процесса в Казахстане привела к введению трехуровневой системы высшего образования «бакалавр – магистр – доктор PhD» на основе кредитной технологии обучения [7]. Также выпускники 29 казахстанских университетов стали получать европейское приложение к диплому, признаваемое всеми странами-участниками Болонского процесса [8]. Все вузы страны перешли к использованию национальной кредитной системы, сопоставимой с ECTS при трансфере учебной нагрузки, внедрение которой значительно облегчило признание степеней и квалификаций в зарубежных странах [9], позволило реализовать программы академической мобильности и способствовало активной интернационализации высшего образования [10].

Благодаря реформам в сфере высшего образования вузы РК приобрели широкий диапазон инструментов для участия в процессе интернационализации: совместные программы, гранты, дипломы и др. Модернизация системы высшего образования Казахстана в конце XX–XXI вв., а также участие вузов республики в европейских программах позволили присоединиться к странам ЕПВО и стать единственным государством в Центральной Азии, где 100% вузов имели национальные стратегии интернационализации высшего образования [11].

Основными показателями выполнения Казахстаном принятых обязательств являлись: реализация трехуровневой системы высшего образования «бакалавр-магистр-доктор PhD», предоставление доступа к программам следующего цикла. За счет государственного заказа обеспечен доступ к 3-му циклу – докторантуре PhD на ежегодной основе. Так, в 2019 г. государственный образовательный

заказ на подготовку докторов PhD составил – 2312 грантов [12], в 2020 г. – 2355 грантов [13], в 2021 г. – 1890 [14].

Также в Казахстане была разработана национальная модель перезачета кредитов по типу ECTS согласно принятым Правилам организации учебного процесса по кредитной технологии обучения в 2011 г. [15]. Все вузы страны используют ECTS при трансфере учебной нагрузки, образовательные программы и их компоненты описываются с учетом результатов обучения.

Казахстанские вузы подлежат регулярной внешней оценке качества. Аккредитационные агентства, включенные в Реестр 1, действуют на основании Европейского руководства по обеспечению качества (ESG) и зарегистрированы в Европейской ассоциации гарантии качества высшего образования (EQAR). В 2020 г. в Реестр 1 вошли 11 аккредитационных агентств: 6 казахстанских и 5 зарубежных агентств из Европы [16].

В процедуре внешнего обеспечения качества Казахстана активно задействовано студенческое сообщество. Академическая мобильность студентов и персонала является одним из обязательных Болонских параметров и обсуждается в рамках мероприятий Наблюдательной группы Болонского процесса (Bologna Follow-Up Group, BFUG). Согласно данным Центра Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, с 2011 до 2019 гг. по программе внешней академической мобильности 16 834 обучающихся казахстанских вузов выехало в зарубежные регионы Европы, США, Азии и СНГ за счет бюджетных и внебюджетных средств [17].

В 2020 г. пандемия COVID-19 внесла существенные коррективы, как в мировой, так и в казахстанский образовательный процесс. В связи с чем, вузы РК перешли на дистанционное обучение, соответственно показатели казахстанских и иностранных студентов, участвующих в программах обмена значительно снизились. В 2020 г. количество обучающихся, принявших участие в программе внешней исходящей академической мобильности за счет средств МОН РК и внебюджетных средств, составило 1373 человек [18]. Принимающими регионами выступили Европа, США, Азия и СНГ. Таким

образом, с 2011 до 2020 г. по программе внешней академической мобильности выехало – 18 207 казахстанских студентов для обучения в зарубежные вузы.

С 2013 до 2019 гг. по программе внешней входящей мобильности вузы Казахстана приняли 4 006 иностранных обучающихся из стран Европы, США, Азии, СНГ [19]. В 2020 г. показатель входящей внешней академической мобильности составил 127 человек из 13 зарубежных стран [20]. Общее количество зарубежных студентов, принявших участие в программе обмена в вузы Казахстана с 2013 до 2020 г. составило – 4 133 человека.

С 2009 г. в Казахстане реализуется программа привлечения зарубежных ученых в казахстанские вузы. В течение 2009-2019 гг. реализации программы количество за счет государственного финансирования и внебюджетных средств составило 12 022 зарубежных ученых, из них 716 ученых посетило казахстанские вузы в 2019 г. [21].

В связи со сложившейся ситуацией в 2020 г. на фоне пандемии COVID-19 реализация программы привлечения зарубежных специалистов в преподавательскую деятельность за счет бюджетных средств была приостановлена. В 2020 г. было привлечено в преподавательскую деятельность 270 зарубежных специалистов (в 45 вузов), за счет внебюджетных средств [22]. Итого в течение 2009-2020 гг. по программе привлечения зарубежных ученых, казахстанские вузы посетило 12 292 иностранных профессора.

В 2018 г. Н.А. Назарбаевым был подписан Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам расширения академической и управленческой самостоятельности высших учебных заведений» [23], **направленный на совершенствование системы высшего и послевузовского образования.** С принятием закона были внесены изменения и дополнения в Трудовой кодекс и законы «Об образовании», «О науке» и «О коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности» в части расширения компетенции высших учебных заведений по реализации ими академической, управленческой и финансовой политики.

Для расширения академической самостоятельности вузов Казахстана были предусмотрены компетенции по наделению университетов полномочиями в определении вопросов приема студентов, установлению соотношения между профессорско-преподавательским составом и контингентом обучающихся, определению структуры и содержания образовательных программ, учебных планов и учебных программ дисциплин.

Центром Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, в аналитическом ежегодном отчете отмечаются определенные улучшения в поддержке доступа к обучению мало представленных групп, а также в содействии программам мобильности студентов из мало представленных групп.

В соответствии с Государственным общеобязательным стандартом высшего и послевузовского образования (2018г.) [24], казахстанские вузы дополнительно начали бесплатно выдавать выпускникам вузов приложение к диплому европейского образца Diploma Supplement. В 2019 г. был издан Приказ МОН РК «О принятии методических рекомендаций по заполнению Diploma Supplement» [25], которые определяли структуру и порядок заполнения приложения, с целью дальнейшего содействия признанию полученной квалификации казахстанских выпускников при дальнейшем продолжении обучения и (или) трудоустройстве.

В 2021 г. выпускникам отечественных вузов предусмотрена выдача обновленного приложения к диплому. Факт сопоставимости квалификаций казахстанского высшего образования с европейскими отмечается в обязательном порядке. Это стало возможным благодаря принятию отчета по самосертификации Национальной рамки квалификаций высшего образования Республики Казахстан [26] Секретариатом Болонского процесса. Другими словами, дипломы казахстанских вузов будут признаваться в европейских странах. Это повысит привлекательность отечественного высшего образования для иностранных студентов. Квалификации выпускников казахстанских вузов соответствуют европейским квалификациям.

В 2020 г. Секретариатом Болонского процесса был принят отчет по самосертификации Национальной рамки квалификаций высшего образования Республики Казахстан. Для подготовки данного отчета приказом Министра образования и науки РК была создана межведомственная рабочая группа, в состав которой вошли представители МОН РК, Министерства труда и социальной защиты населения РК, Национальной палаты предпринимателей РК «Атамекен», отраслевых ассоциаций и казахстанских вузов.

Отчет по самосертификации продемонстрировал совместимость и сопоставимость Национальной рамки квалификаций высшего образования с Рамкой квалификаций Европейского пространства высшего образования (РК ЕПВО). Это свидетельствует об успешной гармонизации системы высшего и послевузовского образования Казахстана с системами образования европейского пространства высшего образования [27]. Нужно отметить, что в Казахстане работа над развитием Национальной системы квалификаций (НСК) начала вестись еще с 2008 г. В 2012 г. была принята Национальная рамка квалификаций (НРК), в 2016 г. ее содержание было обновлено. Таким образом, следует отметить, что в Казахстане в большой мере внедрены основные (обязательные, факультативные и рекомендательные) параметры Болонского процесса.

20-21 октября 2020 г. Центром Болонского процесса и академической мобильности МОН РК проведен международный онлайн-форум «Глобальное в региональном: Казахстан в Болонском процессе и проектах ЕС», при участии Министра образования и науки РК, министров образования стран Центральной Азии, глав отдела по сотрудничеству Представительства ЕС в Казахстане, директора Европейского реестра по обеспечению качества в высшем образовании (EQAR), генерального директора Независимого агентства аккредитации и рейтинга (IAAR) и представителей академического сообщества. Форум был посвящен 10-летию участия Казахстана в Болонском процессе и 25-летию участия в программах ЕС Темпус и Эразмус+.

Участниками были обсуждены распространение принципов Болонского процесса, новые тренды в развитии высшего образования в условиях новых вызовов, расширения автономии вузов и перечень тех изменений, которые позволили за эти годы внедрить лучший зарубежный опыт и оказать позитивное влияние на модернизацию системы образования Республики Казахстан [28]. По итогам форума участниками принято коммюнике, куда были включены рекомендации и предложения по совместному развитию высшего образования на глобальном уровне.

Заключение

Таким образом, внедрение элементов Болонской системы в Казахстан осуществлялось последовательно, при этом каждый последующий шаг имплементации параметров тщательно изучался, планировался и затем включался в образовательную систему. Болонские реформы в Казахстане кардинально изменили облик высшего образования. Структуры университетов в европейской зоне высшего образования стали более совместимыми и сопоставляемыми. Системы обеспечения качества способствовали укреплению доверия, квалификации высшего образования стали признаваемы повсеместно и участие в системе высшего образования расширилось, благодаря приверженности вузов и академической среды.

Тем не менее, перед Казахстаном стоят новые задачи, продиктованные глобальными трендами развития высшего образования в рамках Болонского процесса, которые были озвучены на последней конференции министров образования членов Европейского Пространства Высшего Образования, прошедшей 19 ноября 2020 г. в Италии. В подготовленном Коммюнике конференции предлагалось дальнейшее развитие систем высшего образования до 2030 г. сконцентрировать на трех новых направлениях: инклюзивное, инновационное, взаимосвязанное. Что и необходимо предусмотреть Казахстану в дальнейших шагах по реформированию национальной системы высшего образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ирсалиев С., Култуманова А., Тулеков Э., Булдыбаев Т., Кусиденова Г., Исаков Б., Забара Л., Барон Л., Коротких Е. «Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан», 2016 год. - Астана: АО «Информационноаналитический центр», 2017. С. 333.
2. Сериков Э.А. Система высшего технического образования в Казахстана: движение по спирали. – Алматы, «Ақ Шағыл». 2015. С. 100.
3. Реформирование высшего образования в Казахстане и Болонский процесс: информационные материалы для практических действий. Алматы, 2009. С. 26.
4. Ministerial Declarations and Communiques. Ministerial Conference in Budapest/Vienna, 10-12 March 2010. Budapest-Vienna Declaration // European Higher Education Area [Official website] URL: <http://www.ehea.info/page-ministerial-declarations-and-communiques>
5. Государственная программа развития образования РК на 2011-2020 годы. Указ Президента РК от 7 декабря 2010 г. № 1118.
6. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы. Постановление Правительства РК от 27 декабря 2019 г. № 988.
7. Тусупова Г.Б. Внедрение Болонского процесса в казахстанскую систему высшего образования // Высшая школа Казахстана. 2018. № 4 (24). С. 4-7.
8. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. Chapter 2. Learning and Teaching. - Brussels, 2018a.
9. Кишибаева Б.С. Реформирование высшего образования в Казахстане в контексте Болонского процесса // Высшая школа Казахстана. 2017. № 4 (20). С. 11-13.
10. Нурмагамбетов А.А. Вызовы и перспективы интернационализации в Казахстане // Высшая школа Казахстана. 2017. № 4 (20). С. 8-10.
11. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. Chapter 7. Internationalisation and Mobility. - Brussels, 2018b.
12. Приказ Министра образования и науки РК от 28 июня 2019 г. № 287 «О распределении государственного образовательного заказа на подготовку кадров с высшим и послевузовским образованием в разрезе групп образовательных программ на 2019-2020 учебный год».
13. Приказ Министра образования и науки РК от 18 мая 2020 г. № 210 «О распределении государственного образовательного заказа на подготовку кадров с высшим и послевузовским образованием в разрезе групп образовательных программ на 2020-2021 учебный год».
14. Приказ Министра образования и науки РК от 2 июля 2021 г. № 316 «О распределении государственного образовательного заказа на подготовку кадров с высшим и послевузовским образованием в разрезе групп образовательных программ на 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 учебные годы».
15. Приказ Министра образования и науки РК от 20 апреля 2011 г. № 152 «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения (с изменениями и дополнениями от 02.06.2014 г.)».
16. Реестр признанных аккредитационных органов. Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК.
17. Реализация принципов Болонского процесса в РК в 2019 г. Аналитический отчет. Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК. – Нур-Султан, 2019. С. 5.

REFERENCES

1. Irsaliyev S., Kultumanova A., Tulekov E., Buldybayev T., Kusidenova G., Iskakov B., Zabara L., Baron L., Korotkikh Ye. «Natsional'nyy doklad o sostoyanii i razvitiit sistemy obrazovaniya Respubliki Kazakhstan», 2016 god. - Astana: AO «Informatsionnoanaliticheskiy tsentr», 2017. S. 333.
2. Serikov E.A. Sistema vysshego tekhnicheskogo obrazovaniya v Kazakhstan: dvizheniye po spirali. – Almaty, «Ak, Shağyl». 2015. S. 100.
3. Reformirovaniye vysshego obrazovaniya v Kazakhstane i Bolonskiy protsess: informatsionnyye materialy dlya prakticheskikh deystviy. Almaty, 2009. S. 26.
4. Ministerial Declarations and Communiques. Ministerial Conference in Budapest/Vienna, 10-12 March 2010. Budapest-Vienna Declaration // European Higher Education Area [Official website] URL: <http://www.ehea.info/page-ministerial-declarations-and-communiques>
5. Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya RK na 2011-2020 gody. Ukaz Prezidenta RK ot 7 dekabrya 2010 g. № 1118.
6. Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya i nauki RK na 2020-2025 gody. Postanovleniye Pravitel'stva RK ot 27 dekabrya 2019 g. № 988.
7. Tusupova G.B. Vnedreniye Bolonskogo protsessa v kazakhstanskuyu sistemu vysshego obrazovaniya // Vysshaya shkola Kazakhstan. 2018. № 4 (24). S. 4-7.
8. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. Chapter 2. Learning and Teaching. - Brussels, 2018a.
9. Kishibayeva B.S. Reformirovaniye vysshego obrazovaniya v Kazakhstane v kontekste Bolonskogo protsessa // Vysshaya shkola Kazakhstan. 2017. № 4 (20). S. 11-13.
10. Nurmagambetov A.A. Vyzovy i perspektivy internatsionalizatsii v Kazakhstane // Vysshaya shkola Kazakhstan. 2017. № 4 (20). S. 8-10.
11. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. Chapter 7. Internationalisation and Mobility. - Brussels, 2018b.
12. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki RK ot 28 iyunya 2019 g. № 287 «O raspredelenii gosudarstvennogo obrazovatel'nogo zakaza na podgotovku kadrov s vysshim i poslevuzovskim obrazovaniyem v razreze grupp obrazovatel'nykh programm na 2019-2020 uchebnyy god».
13. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki RK ot 18 maya 2020 g. № 210 «O raspredelenii gosudarstvennogo obrazovatel'nogo zakaza na podgotovku kadrov s vysshim i poslevuzovskim obrazovaniyem v razreze grupp obrazovatel'nykh programm na 2020-2021 uchebnyy god».
14. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki RK ot 2 iyulya 2021 g. № 316 «O raspredelenii gosudarstvennogo obrazovatel'nogo zakaza na podgotovku kadrov s vysshim i poslevuzovskim obrazovaniyem v razreze grupp obrazovatel'nykh programm na 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 uchebnyye gody».
15. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki RK ot 20 aprelya 2011 g. № 152 «Ob utverzhdenii Pravil organizatsii uchebnogo protsessa po kreditnoy tekhnologii obucheniya (s izmeneniyami i dopolneniyami ot 02.06.2014 g.)».
16. Reyestr priznannykh akkreditatsionnykh organov. Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti MON RK.
17. Realizatsiya printsipov Bolonskogo protsessa v RK v 2019 g. Analiticheskiy otchet. Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti MON RK. – Nur-Sultan, 2019. S. 5.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

18. Садыков Е., Нурмагамбетов А., Мусабекова Г., Рахимова М., Боргекова К., Артықбай А., Шукурова А., Сугирбекова К.. Страновой доклад по реализации параметров Болонского процесса в вузах Республики Казахстан. – Нур-Султан: РГП на ПХВ «Центр Болонского процесса и академической мобильности» МОН РК, 2020. С. 17.
19. Казахстан. Болонский процесс. Ключевые показатели. 2010-2020. Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК. С. 4.
20. Садыков Е., Нурмагамбетов А., Мусабекова Г., Рахимова М., Боргекова К., Артықбай А., Шукурова А., Сугирбекова К.. Страновой доклад по реализации параметров Болонского процесса в вузах Республики Казахстан. – Нур-Султан: РГП на ПХВ «Центр Болонского процесса и академической мобильности» МОН РК, 2020. С. 20.
21. Аналитический отчет по реализации принципов Болонского процесса в Республике Казахстан, 2019 год. – Нур-Султан: Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, 2019. С. 20-22.
22. Садыков Е., Нурмагамбетов А., Мусабекова Г., Рахимова М., Боргекова К., Артықбай А., Шукурова А., Сугирбекова К.. Страновой доклад по реализации параметров Болонского процесса в вузах Республики Казахстан. – Нур-Султан: РГП на ПХВ «Центр Болонского процесса и академической мобильности» МОН РК, 2020. С. 21.
23. Закон РК от 4 июля 2018 г. № 171-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам расширения академической и управленческой самостоятельности высших учебных заведений».
24. Приказ Министра образования и науки РК от 31 октября 2018 г. № 604 «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов образования всех уровней образования». Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 1 ноября 2018 г. № 17669.
25. Приказ и.о. Министра образования и науки РК от 19 апреля 2019 г. № 155 «О принятии методических рекомендаций по заполнению «Diploma Supplement».
26. Отчет о самосертификации. Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК.
27. Дипломы казахстанских вузов будут признаваться в европейских странах. Международное информационное агентство Kazinform.
28. Международный онлайн-форум «Глобальное в региональном: Казахстан в Болонском процессе и проектах ЕС» 21.10.2020. НУ «Независимое Агентство Аккредитации и Рейтинга».

REFERENCES

18. Sadykov Ye., Nurmagambetov A., Musabekova G., Rakhimova M., Borgekova K., Artykbay A., Shukurova A., Sugirbekova K.. Stranovoy doklad po realizatsii parametrov Bolonskogo protsessa v vuzakh Respubliki Kazakhstan. – Nur-Sultan: RGP na PKHV «Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti» MON RK, 2020. S. 17.
19. Kazakhstan. Bolonskiy protsess. Klyuchevyye pokazateli. 2010-2020. Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti MON RK. S. 4.
20. Sadykov Ye., Nurmagambetov A., Musabekova G., Rakhimova M., Borgekova K., Artykbay A., Shukurova A., Sugirbekova K.. Stranovoy doklad po realizatsii parametrov Bolonskogo protsessa v vuzakh Respubliki Kazakhstan. – Nur-Sultan: RGP na PKHV «Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti» MON RK, 2020. S. 20.
21. Analiticheskiy otchet po realizatsii printsipov Bolonskogo protsessa v Respublike Kazakhstan, 2019 god. – Nur-Sultan: Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti MON RK, 2019. S. 20-22.
22. Sadykov Ye., Nurmagambetov A., Musabekova G., Rakhimova M., Borgekova K., Artykbay A., Shukurova A., Sugirbekova K.. Stranovoy doklad po realizatsii parametrov Bolonskogo protsessa v vuzakh Respubliki Kazakhstan. – Nur-Sultan: RGP na PKHV «Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti» MON RK, 2020. S. 21.
23. Zakon RK ot 4 iyulya 2018 g. № 171-VI «O vnesenii izmeneniy i dopolneniy v nekotoryye zakonodatel'nyye акты Respubliki Kazakhstan po voprosam rasshireniya akademicheskoy i upravlencheskoy samostoyatel'nosti vysshihkh uchebnykh zavedeniy».
24. Prikaz Ministra obrazovaniya i nauki RK ot 31 oktyabrya 2018 g. № 604 «Ob utverzhdenii gosudarstvennykh obshcheobyazatel'nykh standartov obrazovaniya vseh urovney obrazovaniya». Zaregistrirovano v Ministerstve yustitsii Respubliki Kazakhstan 1 noyabrya 2018 g. № 17669.
25. Prikaz i.o. Ministra obrazovaniya i nauki RK ot 19 aprelya 2019 g. № 155 «O prinyatii metodicheskikh rekomendatsiy po zapolneniyu «Diploma Supplement».
26. Otchet o samosertifikatsii. Tsentr Bolonskogo protsessa i akademicheskoy mobil'nosti MON RK.
27. Diplomy kazakhstanskikh vuzov budut priznavat'sya v yevropeyskikh stranakh. Mezhdunarodnoye informatsionnoye agentstvo Kazinform.
28. Mezhdunarodnyy onlayn-forum «Global'noye v regional'nom: Kazakhstan v Bolonskom protsesse i proyektakh YES» 21.10.2020. NU «Nezavisimoye Agentstvo Akkreditatsii i Reytinga».

YELENA SHUKUSHEVA

Senior Lecturer
Karaganda University of Kazpotrebsoyuz
The Republic of Kazakhstan,
+77784854504
Email: sh_yelena82@mail.ru

ЕЛЕНА ШУКУШЕВА

Аға оқытушы
Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті
Қазақстан Республикасы,
+77784854504
Email: sh_yelena82@mail.ru

ШУКУШЕВА ЕЛЕНА

Старший преподаватель
Карагандинский экономический университет
Казпотребсоюза
Республика Казахстан,
+77784854504
Email: sh_yelena82@mail.ru

УДК 378.1
ГРНТИ 14.35.07

**AMANTAY
NURMAGAMBETOV**
Doctor of political sciences,
Professor,
Republic of Kazakhstan

А. НУРМАГАМБЕТОВ
Саяси ғ.д., профессор,
Қазақстан Республикасы

НУРМАГАМБЕТОВ А.
Д.полит.н., профессор,
Республика Казахстан

AKZHUNIS ARTYKBAY
Эксперт,
Republic of Kazakhstan

А. АРТЫҚБАЙ
Эксперт,
Қазақстан Республикасы

АРТЫҚБАЙ А.
Эксперт,
Республика Казахстан

MICROCREDENTIALS: KNOWLEDGE, TIME, CONVENIENCE

МИКРОКВАЛИФИКАЦИЯЛАР: БІЛІМ, УАҚЫТ, ЫҢҒАЙЛЫҚ

МИКРОКВАЛИФИКАЦИИ: ЗНАНИЕ, ВРЕМЯ, УДОБСТВО

В современных условиях быстрого развития и смены технологий возникает острая необходимость в обновлении и формировании новых компетенций как у студентов, обучающихся в рамках формального образования, так и у работников профессиональной сферы деятельности с учетом реальной потребности в таких компетенциях. Как отмечено в принятой недавно в Казахстане Концепции обучения в течение всей жизни «изменение технологических процессов и появление новых занятий требуют абсолютно новых навыков и квалификации рабочей силы, что, соответственно, диктует необходимость, помимо совершенствования системы подготовки молодых кадров, развития непрерывного образования для повышения квалификации действующей рабочей силы» [1].

В настоящей работе изучается практика включения в образовательный процесс микроквалификаций, представляющих определенный набор знаний, навыков и компетенций, полученные по завершению короткого периода обучения, позволяющие выполнять конкретную трудовую функцию в системе производственного (технологического) процесса [2]. Приведены примеры как реализуются микроквалификации в университетах, образовательных платформах и мировых компаниях.

Ключевые слова: микроквалификации, университет, кредиты, рамка квалификации, массовые открытые онлайн курсы, программа.

Қазіргі әлемде еңбек нарығының, жұмыс берушілер мен студенттердің талаптарымен бірге оқытудың икемді және инклюзивті траекторияларына деген қажеттілік өсуде. Мақалада жоғары білім және жалпы еңбек нарығы үшін салыстырмалы түрде жаңа құбылыс болып табылатын микро біліктілік туралы ақпарат берілген. Микро Біліктіліктің университеттерде, білім беру платформаларында және әлемдік компанияларда қалай жүзеге асырылатындығы туралы мысалдар келтірілген.

Түйін сөздер: микроквалификация, университет, кредиттер, біліктілік шеңбері, жаппай ашық онлайн курстар, бағдарлама.

In the modern world, along with the requirements of the labor market, employers and students, the need for flexible and inclusive learning paths is growing. The article presents information about micro-credentials, which is a relatively new phenomenon for higher education and the labor market in general. Examples are given of how micro-credentials are implemented at universities, educational platforms and global companies.

Key words: micro-credentials, university, credits, qualification framework, massive open online courses, program.

В условиях экономических последствий пандемии COVID-19 организации государственного и частного секторов все чаще сталкиваются с новыми вызовами. Например, в Канаде большинство работодателей испытывают проблемы с наймом необходимых им квалифицированных работников [3]. В США также наблюдается серьезная нехватка специалистов, особенно в областях, связанных с компьютерами [4]. Аналогичная ситуация зафиксирована в Европе, где 40% работодателей отметили нехватку необходимых навыков [5]. Границы подтвержденного формального и неформального обучения выходят за пределы традиционной базы полномочий в виде степеней и сертификатов, что ведет к подходу, при котором все соответствующие навыки и компетенции могут быть подтверждены, сертифицированы и подтверждены не только университетом, но и третьей стороной.

Рост неудовлетворенности выпускников отсутствием возможностей трудоустройства ускорили процесс пересмотра университетами возможности быстрой адаптации образовательных программ требованиям рынка труда. Растущая потребность в повышении квалификации и переподготовке рабочей силы, с одной стороны, и акцент на обучении, ориентированном на учащихся, и потребность в гибких траекториях обучения, с другой, привели к появлению необходимости освоения новых навыков, которые представляют короткие учебные курсы, часто называемые микроквалификациями. Согласно проведенному анализу [6], на 2021 год существовало не менее 1500 микроквалификаций, в основном основанных на MOOC (массовых открытых онлайн-курсах). При этом более 75% микроквалификаций относились к бизнесу или технологиям. Микроквалификация это определенное вид неформального образования, который носит институционализированный, целенаправленный и спланированный характер, оно является дополнением к альтернативой формальному образованию [7].

Микроквалификации определены сегодня как важный элемент в Европейском пространстве высшего образования. С целью выработки концептуальных подходов в использовании микроквалификаций в образовательном процессе вузов странами Болонского процесса реализовывался в течение двух последних лет в рамках программы Эразмус проект Microbol. Согласно данному проекта микроквалификации

(micro-credentials) – это короткие программы обучения, имеющие определенную узкую направленность. Микроквалификации полезны как для профессиональных работников, которые могут повышать свои навыки на рабочем месте, так и для студентов как дополнения основной учебной программе.

По сравнению с традиционными программами, микроквалификации меньше по объему (продолжительности обучения или нагрузке), более целенаправлены с точки зрения навыков или учебных тем и более гибки в получении [8].

Таким образом настоящее время, микроквалификации получают следуя различным целям: расширения компетенций при обучении, продвижения по карьерной лестнице и личностного роста (Рисунок 1).



Рисунок 1. Основные цели получения микроквалификаций

Результат освоения микроквалификации состоит в проверке результатов обучения и навыков, с использованием прозрачных стандартов и надежных оценок, которые могут улучшить перспективы трудоустройства выпускников. В организациях образования микроквалификации должны быть оценены в академических кредитах.

Микроквалификации вне вузов могут быть не кредитными и как правило могут применяться для получения более высокой квалификации.

В настоящее время сложным вопросом касательно микроквалификаций, является их признание и аккредитация. Например [9], в США агентства по аккредитации ранее не осуществляли надзор за некредитными программами, предлагаемыми специализированными учреждениями. Агентства по аккредитации, которые обеспечивают строгий надзор, особенно за

профессиональными программами (бизнес, образование, медицина, сестринское дело, инженерное дело и т.д.), могут играть более активную роль в обеспечении качества как кредитных, так и некредитных курсов.

И наоборот, Европа, Новая Зеландия и Австралия являются примерами, где национальные рамки квалификаций стимулируют развитие микроквалификаций, и основное внимание уделяется академическим кредитам, связанным с микроквалификациями. По сути, эти рамки квалификаций являются как практическая дорожная карта для получения микроквалификаций, которые будут засчитаны в дипломе об образовании. Помимо этого растет тенденция, что многие выпускники, сотрудники и работодатели помимо дипломов ориентированы на развитие и сертификацию предметной области навыков.

Микроквалификации часто предлагаются в виде онлайн-курсов, но также могут применяться в очном или смешанном форматах. Существуют также различные органы для проверки квалификаций, в том числе университеты, колледжи, агентства, профессиональные ассоциации, компании и даже рецензенты. Часто существует несколько уровней навыков (например, начальный-средний-продвинутый). Их можно согласовать или сопоставить с существующими рамками квалификаций и стандартов. Некоторые микроквалификации включают информацию о возможностях финансирования и информацию о контроле учащимся квалификации (например, портфолио, цифровой кошелек, сторонний поставщик или репозиторий).

Существуют различные типы микроквалификаций, каждый из которых подтверждает или удостоверяет обучение, навыки или компетенции на основе какой-либо принятой формы оценки.

Микроквалификации часто связаны с МООК, которые могут предоставить учащимся широкий спектр квалификаций. Наряду с микроквалификациями встречается понятие «наностепень», используемый платформой Udacity для обозначения образовательной программы в области компьютерных наук [10].

Высшие учебные заведения, выходящие на рынок микроквалификаций, обычно стремятся отделить эти дипломы от других услуг и повысить квалификацию и компетенцию сотрудников, чтобы помочь компаниям оставаться конкурентоспособными, адаптивными и актуальными на рынке. Например, Университет Атабаски в Канаде уделяет особое внимание микроквалификациям,

которые не предназначены для формального зачета, а предоставляют учащимся «быстрое» обучение для немедленного применения на рабочем месте. Калифорнийский университет предоставляет работодателям самопроверяемые безопасные и неизменяемые постоянные цифровые записи о способностях своих выпускников выполнять ценные навыки. Кроме того, выпускники могут лично владеть своими полномочиями и контролировать их, вместо того чтобы полагаться на оценки учебного [11].

Рабочая группа Международного совета открытого и дистанционного образования (ICDE) по альтернативным цифровым квалификациям, заявила, что участие ее организаций-членов в микроквалификациях «обязательно», подчеркивая, что микроквалификации станут необходимыми для поддержания конкурентоспособности среди университетов [12]. При этом студенты и работодатели требуют, что должна быть информационная платформа в которой должна быть размещена полная информация о предоставленных микроквалификациях, а также возможности проверки приобретенных навыков и компетенций.

Очевидным, но часто упускаемым из виду препятствием для внедрения микроквалификаций является отсутствие документированных данных, демонстрирующих потребности рынка. Исследователям часто приходится косвенно делать выводы из других связанных данных, чтобы спрогнозировать потребности рынка, особенно в новой целевой области.

Существует множество потенциальных барьеров на пути к получению микроквалификаций. Среди них - серьезная нехватка руководителей высшего звена, которые разбираются в микроквалификациях или готовы действовать в качестве агентов перемен. Это приводит к нехватке ресурсов, как финансовых, так и человеческих, выделяемых на институциональную реализацию. Отсутствие стимулов для преподавателей в отношении продвижения по службе и пребывания в должности является еще одним серьезным препятствием. Там, где нет вознаграждения, за увеличение рабочей нагрузки, нет и сотрудничества. Мнение о том, что микроквалификации рассматриваются как «дополнение», а не как стратегическое соответствие институциональным целям, является серьезным препятствием, влияющим на факторы затрат и распределение человеческих ресурсов [13].

Учащиеся хотят иметь больше вариантов при меньших затратах, чтобы поддержать свое образование и профессиональную подготовку. Работодатели хотят, чтобы сотрудники начального уровня обладали лучшими навыками и способностями к обучению, что, в свою очередь, может дать компании конкурентное преимущество на рынке. Наконец, провайдеры образовательных услуг хотят расширить возможности найма, чтобы внести свой вклад в современную рабочую силу и оставаться конкурентоспособными.

Университеты зачастую неохотно зачитывают кредиты, полученные вне их стен. Во многих случаях эти кредиты не включаются в программу основного обучения студента.

Европейский консорциум МООК в 2020 году разработал Единую структуру микроквалификаций [14] (Common Micro-Credential Framework - CMF). Он основан на существующих системах, и основное внимание уделяется формальному признанию квалификаций. CMF принял тот же набор критериев, что и Болонский процесс и Европейское пространство высшего образования (ЕПВО). Микроквалификации в рамках CMF определяются с точки зрения часов обучения студентов и уровня образования. Микроквалификации основаны на результатах комплексной итоговой оценки с использованием надежного метода проверки личности в момент оценки.

Рамки квалификаций Австралии, Новой Зеландии и Европы не предполагают, что все микроквалификации должны строго соответствовать их соответствующим структурам. Они просто служат основной отправной точкой для формальных академических квалификаций кредита [15].

Несмотря на отсутствие национальной системы квалификаций, вузы США и Канады уже предлагают ряд микроквалификаций, и их число может только расти. Thabasca University, eCampus Ontario, Государственная университетская система Нью-Йорка, Университет Олбани, Калифорнийский университет в Ирвине, Джорджтаунский университет и сотни других уже участвуют в этом процессе. MIT Open Learning возглавляет крупный глобальный консорциум Digital Credentials Consortium (<https://digitalcredentials.mit.edu/>). Рынок США в центре внимания микроквалификаций, учитывая популярность наностепеней edX, Udacity [16], специализаций Coursera и MicroMasters Массачусетского технологического института. Кроме того, многие университеты приняли подход,

основанный на компетенциях, например, Университет Вестерн-Говернорс, в то время как другие расширили некредитные программы непрерывного обучения и повышения квалификации для подготовки кадров.

В Канаде PowerED в Университете Атабаски, BCcampus и eCampus Ontario лидируют на арене микроквалификаций. Альберта, Британская Колумбия, Онтарио и Приморские провинции имеют официальные рамки квалификаций [17].

В США и Канаде мы видим очень мало прямого участия национального правительства в области микроквалификаций. Автономия штатов в провинциях США и Канады обеспечивает контроль над высшим образованием, совершенно отличный от других стран, где национальное правительство и соответствующие министерства определяют политику, аккредитацию, квалификационные стандарты и, что наиболее важно, финансирование. Также в этих странах нет координирующего органа эквивалентной Европейской комиссии. Это говорит о том, что стандартизация микроквалификаций в глобальном масштабе может быть затруднена.

В работе «Обзор практики микроквалификаций в австралийских университетах за 2020 г.» [18], приведен хороший обзор текущего состояния *австралийского* сектора высшего образования с микроквалификациями. Университет Гриффита и Университет Дикина лидируют на рынке микроквалификаций в Австралии. Но и другие университеты в Австралии, Новой Зеландии и Фиджи проявляют значительную активность. Большинство этих учебных заведений в настоящее время используют микроквалификации, измеряемые а академических кредитах.

На сегодняшний день, наиболее распространенным регионом использования микроквалификаций является *Европейское пространство высшего образования* (ЕПВО). Европейский подход к микроквалификациям — создать общую европейскую структуру квалификаций, основанную на многих национальных структурах квалификаций ЕС в одном основном стандарте [19]. Европейская рамка квалификаций (ЕРК) предоставила еще одну базовую структуру, в которую можно их соединить. Как и в Австралии и Новой Зеландии, Национальные/Европейские рамки квалификаций не содержат жестких требований к микроквалификациям; тем не менее, они являются основой для управления микроквалификациями.

Сегодня многие ведущие провайдеры микроквалификаций находятся в Европе - это MOOK на платформах FutureLearn, FUN, MiriadaX, EduOpen и OpenupEd. Эти партнеры выполняют большую часть работы по разработке MOOK в Европе как с точки зрения количества учащихся итак и количества MOOK, предлагая в целом более 2000 MOOK. Вместе они представляют большую сеть из 250 университетов, колледжей и компаний, работающих на различных европейских языках, включая английский, французский, испанский и итальянский. Создание Европейского консорциума MOOK ускорило сотрудничество между основными европейскими провайдерами MOOK. Консорциум создал Единую структуру микроквалификаций, которая синхронизируется также с ЕПВО [20].

Заклучение

Тенденция к внедрению в образовательный процесс микроквалификаций и обучению на основе навыков и компетенций растет во всем мире. Создаются подразделения непрерывного образования университетов, предприятий, а также многих крупных мировых корпораций (например, Microsoft, Toyota, Google), которые предлагают краткосрочные программы обучения на основе навыков [21].

В нынешнем мире все большее количество взрослых, имеющих или не имеющих высшее образование, нуждаются в переподготовке и повышении квалификации с помощью более гибких альтернатив, чем полноценное высшее образование, чтобы преодолеть разрыв между результатами обучения их первоначальной формальной квалификации и возникающими потребностями рынка труда.

В Казахстане на сегодняшний день разрабатывается *«Руководство по разработке и реализации вузами программ микроквалификаций и порядок их признания»* на основе рекомендаций проекта Microbol. Предлагается измерять микроквалификации в кредитах ECTS, что позволяет микро-квалификациям включаться в образовательную программу. Типичный размер микроквалификаций от 1 до 5 ECTS кредитов.

Включение микроквалификаций в образовательный процесс вузов позволяет выстроить 4 типа образовательных траекторий. Первый тип- это обычная образовательная программа Major (мэйжор), разработанная на весь период обучения. Второй тип – наряду с основной ОП дополнительная образовательная программа Minor (минор), которая включает совокупность дисциплин и (или) модулей и

других видов учебной работы, определенная обучающимся для изучения с целью формирования дополнительных компетенций [22]. Согласно документу обучающийся при определении индивидуальной траектории обучения может заменить дисциплины от основной образовательной программы (Major), на дополнительную образовательную программу (в рамках вузовского компонента и (или) компонента) на дисциплины по дополнительной образовательной программе (Minor).

Включение микроквалификаций в образовательный процесс делает возможными новые траектории. Третья траектория обучения близка ко второй и включает основную ОП и небольшую дополнительную, которая может быть и не связанной с основной специальностью (Major +микроквалификация). И четвертая траектория представляет композицию трех составляющих: Major + Minor+микроквалификация.

Программа обучения для получения определенной микроквалификации представляет собой курс или модуль из нескольких дисциплин и разрабатывается академическим подразделением вуза совместно с участием работодателей. На основе детализации выявленных компетенций формулируются результаты обучения программы, критерии их оценки и определяется взаимосвязь результатов обучения и критериев оценки. В соответствии с целью программы микроквалификации и формируемая(ые) компетенция(и) и результат(ы) обучения могут быть один или несколько. Каждый результат обучения имеет критерии оценивания его достижимости и является измеримым.

Информация о предлагаемых программах микроквалификаций должна быть размещена на информационно ресурсе вуза.

Микроквалификации могут получены и вне вуза, на курсах или модулях, предлагаемых другими вузами и другими поставщиками. Признание сертификатов, полученных вне стен вуза, осуществляется вузом самостоятельно. Лицам из профессиональной сферы после успешного завершения курса выдается сертификат с транскриптом.

В целом, возможность получения студентами дополнительных компетенций за счет прохождения программ микроквалификаций в процессе обучения несомненно расширяет их конкурентоспособность на рынке труда и ускоряет процесс трудоустройства по окончании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция обучения в течение всей жизни (непрерывное образование).- <https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000471>
2. <https://microcredentials.eu/>
3. Business Barometer - CFIB (Canadian Federation of Independent Business). (2021) - <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2021-05/business-barometer-Canada-2021-05.pdf>.
4. Covid-19's impact on the american economy: How has demand in sectors dependent on specialty skills changed due to Covid-19? New American Economy - Envoy Global. (2021)- NAE-Envoy-Report-V2.pdf (newamericaneconomy.org)
5. EMC common microcredential framework. European MOOC Consortium -European MOOC Consortium (EMC). (2020)- EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf (eadtu.eu)
6. Massive List of MOOC-based Microcredentials. The Report by Class Central - Shah, D. - Massive List of MOOC-based Microcredentials — Class Central
7. Международная стандартная классификация образования. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscde-2011-ru.pdf>
8. https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/Micro-credentials_Framework_final-1.pdf
9. The University of California-Irvine report of the workgroup on alternative digital credentials (ADCs) - Matkin, G., Charles, S., Alexander, J., Cartegena, H., Okhuysen, G., Hayes, G., Helbig, S., Knuff, D., Kurdahi, F., Minhas, J., Olivieri, V., Stephens, C., Kuan, Y., & Jeantet, A. (2020).
10. ICDE Report of the ICDE working group on The Present and Future of Alternative Digital Credentials (ADCs) - International Council for Open and Distance Education (ICDE). (2019) - ICDE-ADC+report-January+2019+(002).pdf (squarespace.com)
11. The University of California-Irvine report of the workgroup on alternative digital credentials (ADCs) - Matkin, G., Charles, S., Alexander, J., Cartegena, H., Okhuysen, G., Hayes, G., Helbig, S., Knuff, D., Kurdahi, F., Minhas, J., Olivieri, V., Stephens, C., Kuan, Y., & Jeantet, A. (2020).
12. <https://static1.squarespace.com/static/5b99664675f9eea7a3ecee82/t/5cc69fb771c10b798657bf2f/1556520905468/ICDE-ADC+report-January+2019+%28002%29.pdf>
13. Analysis of 450 MOOC-Based Microcredentials Reveals Many Options But Little Consistency - Pickard, L. (2018) - Analysis of 450 MOOC-Based Microcredentials Reveals Many Options But Little Consistency — Class Central
14. European MOOC Consortium (EMC). (2020). EMC common microcredential framework. European MOOC Consortium, https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf.

REFERENCES

1. Koncepciya obucheniya v techenie vsej zhizni (nepriyrynoe obrazovanie).- <https://www.adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000471>
2. <https://microcredentials.eu/>
3. Business Barometer - CFIB (Canadian Federation of Independent Business). (2021) - <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2021-05/business-barometer-Canada-2021-05.pdf>.
4. Covid-19's impact on the american economy: How has demand in sectors dependent on specialty skills changed due to Covid-19? New American Economy - Envoy Global. (2021)- NAE-Envoy-Report-V2.pdf (newamericaneconomy.org)
5. EMC common microcredential framework. European MOOC Consortium -European MOOC Consortium (EMC). (2020)- EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf (eadtu.eu)
6. Massive List of MOOC-based Microcredentials. The Report by Class Central - Shah, D. - Massive List of MOOC-based Microcredentials — Class Central
7. Mezhdunarodnaya standartnaya klassifikaciya obrazovaniya. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscde-2011-ru.pdf>
8. https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2022/03/Micro-credentials_Framework_final-1.pdf
9. The University of California-Irvine report of the workgroup on alternative digital credentials (ADCs) - Matkin, G., Charles, S., Alexander, J., Cartegena, H., Okhuysen, G., Hayes, G., Helbig, S., Knuff, D., Kurdahi, F., Minhas, J., Olivieri, V., Stephens, C., Kuan, Y., & Jeantet, A. (2020).
10. ICDE Report of the ICDE working group on The Present and Future of Alternative Digital Credentials (ADCs) - International Council for Open and Distance Education (ICDE). (2019) - ICDE-ADC+report-January+2019+(002).pdf (squarespace.com)
11. The University of California-Irvine report of the workgroup on alternative digital credentials (ADCs) - Matkin, G., Charles, S., Alexander, J., Cartegena, H., Okhuysen, G., Hayes, G., Helbig, S., Knuff, D., Kurdahi, F., Minhas, J., Olivieri, V., Stephens, C., Kuan, Y., & Jeantet, A. (2020).
12. <https://static1.squarespace.com/static/5b99664675f9eea7a3ecee82/t/5cc69fb771c10b798657bf2f/1556520905468/ICDE-ADC+report-January+2019+%28002%29.pdf>
13. Analysis of 450 MOOC-Based Microcredentials Reveals Many Options But Little Consistency - Pickard, L. (2018) - Analysis of 450 MOOC-Based Microcredentials Reveals Many Options But Little Consistency — Class Central
14. European MOOC Consortium (EMC). (2020). EMC common microcredential framework. European MOOC Consortium, https://emc.eadtu.eu/images/EMC_Common_Microcredential_Framework_.pdf.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

15. A European approach to micro-credentials - European Commission. (2020) - A European approach to micro-credentials | European Education Area (europa.eu)
16. Udacity, 2020 Digital Credentials Consortium (mit.edu)
17. MyCred.ca MesCretif. (2020) - ARUCC launches MyCreds™ | MesCertif™, Canada's new Credential Wallet – Groningen Declaration Network
18. Survey of micro-credentialing practice in Australasian universities 2020 -Selvaratnam, R., & Sankey, M. - Microsoft Word - ACODE_MicroCredentials_Whitepaper_2020b.docx (squarespace.com)
19. European Commission. (2020). A European approach to micro-credentials. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en.
20. European MOOC Consortium (EMC). (n.d.). <https://emc.eadtu.eu/>.
21. Workforce basics: The competencies employers want. Georgetown University Center on Education and Workforce - Carnevale, A. P., Fasules, M. L., & Campbell, K. P. (2020) - <https://cew.georgetown.edu/cew-reports/competencies/>.
22. Правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения.- <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1100006976>

REFERENCES

15. A European approach to micro-credentials - European Commission. (2020) - A European approach to micro-credentials | European Education Area (europa.eu)
16. Udacity, 2020 Digital Credentials Consortium (mit.edu)
17. MyCred.ca MesCretif. (2020) - ARUCC launches MyCreds™ | MesCertif™, Canada's new Credential Wallet – Groningen Declaration Network
18. Survey of micro-credentialing practice in Australasian universities 2020 -Selvaratnam, R., & Sankey, M. -Microsoft Word - ACODE_MicroCredentials_Whitepaper_2020b.docx (squarespace.com)
19. European Commission. (2020). A European approach to micro-credentials. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en.
20. European MOOC Consortium (EMC). (n.d.). <https://emc.eadtu.eu/>.
21. Workforce basics: The competencies employers want. Georgetown University Center on Education and Workforce - Carnevale, A. P., Fasules, M. L., & Campbell, K. P. (2020) - <https://cew.georgetown.edu/cew-reports/competencies/>.
22. Pravila organizacii uchebnogo processa po kreditnoj tekhnologii obucheniya.- <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1100006976>

AMANTAY NURMAGAMBETOV

Doctor of political sciences,
Professor,
Adviser to the Director
Bologna Process and Academic Mobility Center,
Republic of Kazakhstan,
Nur-Sultan, Kabanbay batyr ave. 28,
+77017106794
Email: anurmag@mail.ru

АМАНТАЙ НУРМАГАМБЕТОВ

Саяси ғылымдарының докторы,
профессор,
Директордың кеңесшісі
Болон процесі және академиялық ұтқырлық
орталығы,
Қазақстан Республикасы,
Нұр-Сұлтан қаласы, Қабанбай батыр даңғ. 28,
+77017106794
Email: anurmag@mail.ru

НУРМАГАМБЕТОВ АМАНТАЙ

Доктор политических наук, профессор, советник
директора
Центр Болонского процесса и академической
мобильности,
Республика Казахстан,
г. Нур-Султан, пр. Кabanбай батыра. 28,
+77017106794
Email: anurmag@mail.ru

AKZHUNIS ARTYKBAY

Expert of the "Internationalization of Education"
Department
Bologna Process and Academic Mobility Center,
Republic of Kazakhstan,
Nur-Sultan, Kabanbay batyr ave. 28,
+77011454947
Email: a.artykbay@n-k.kz

АҚЖҮНІС АРТЫҚБАЙ

«Білім беруді интернационалдандыру»
басқармасының сарапшысы
Болон процесі және академиялық ұтқырлық
орталығы,
Қазақстан Республикасы,
Нұр-Сұлтан қаласы, Қабанбай батыр даңғ. 28,
+77011454947
Email: a.artykbay@n-k.kz

АРТЫҚБАЙ АҚЖҮНІС

Эксперт Управления «Интернационализация
образования»
Центр Болонского процесса и академической
мобильности,
Республика Казахстан,
г. Нур-Султан, пр. Кabanбай батыра. 28,
+77011454947
Email: a.artykbay@n-k.kz

МРНТИ 14.35.07
УДК 378.004

ROZA BUGUBAYEVA
Candidate of Economical
Sciences, Professor,
Republic of Kazakhstan

Р.О. БУГУБАЕВА
Экономика ғылымдарының
кандидаты, профессор,
Қазақстан Республикасы

БУГУБАЕВА Р.О.
Кандидат экономических
наук, профессор,
Республика Казахстан

VALENTINA BEREZYUK
Doctor of Economics,
Associate Professor,
Republic of Kazakhstan

В.И. БЕРЕЗЮК
Экономика ғылымдарының
докторы, доцент,
Қазақстан Республикасы

БЕРЕЗЮК В.И.
Доктор экономических наук,
доцент,
Республика Казахстан

ROZA BESPAYEVA
PhD, senior lecturer,
Republic of Kazakhstan

Р.С. БЕСПАЕВА
PhD, аға оқытушы,
Қазақстан Республикасы

БЕСПАЕВА Р.С.
PhD, старший
преподаватель,
Республика Казахстан

ON ISSUES OF DIGITALIZATION OF HIGHER EDUCATION IN KAZAKHSTAN

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖОҒАРЫ БІЛІМДІ ЦИФРЛАНДЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ТУРАЛЫ

О ВОПРОСАХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Зерттеудің өзектілігі қазіргі қоғам өмірінің барлық салаларына сандық технологиялардың белсенді енуімен байланысты. Іскерлік орта және әлем елдерінің, соның ішінде Қазақстанның үкіметтері жаңа әлемдік экономиканың қалыптасып келе жатқан Цифрлық кеңістігінде бәсекелестік позицияға қол жеткізу мақсатында цифрландыру және экономиканы цифрлық трансформациялау процестерін жеделдету қажеттігін түсінді. Экономикадағы, қоғамдағы және, әрине, білім берудегі процестер мен технологиялардың цифрлық трансформациясы - бұл факт. Жаңа шындық өмірдің барлық салаларын сөзсіз жеңеді, құпиялылықты өткеннің елесіне айналдырады, адамдар арасындағы мәртебелерді, шекаралар мен қашықтықтарды толығымен бұзады, уақытты «қысады», оқу, жұмыс, демалыс үшін кез-келген ақпаратты қол жетімді етеді. Цифрландыру білімге қол жеткізуге, әкімшілендіру мен басқаруды оңтайландыруға және білім беру контентін жақсартуға жағдай жасайды. Сонымен қатар, ол елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының қозғаушы факторына айналады. Қажетті құзыреттер көбінесе оқу орындарының қабырғасынан тыс жерде алынады, өйткені білім беру бағдарламалары көбінесе технологияның динамикасына сәйкес келмейді. Мұғалім аударылған білім мен дағдыларды тасымалдаушыдан білім базасын басқаруға көмектесетін навигаторға айналады. Мұның бәрі осы процесті зерттеуге аналитикалық көзқарасты, осындай өзгерістердің жүзеге асырылуын ғылыми-әдістемелік зерттеуді қажет етеді. Бұл зерттеуде Қазақстандық жоғары білім беру жүйесін реформалауға, білім беруде болып жатқан өзгерістерге байланысты өзекті мәселелер қарастырылды.

Түйін сөздер: *цифрландыру, ақпараттандыру, жоғары білім, инновациялар.*

Актуальность исследования обусловлена активным проникновением цифровых технологий во все сферы жизни современного общества. Деловые круги и правительства стран мира, включая Казахстан, осознали необходимость ускорения процессов цифровизации и цифровой трансформации экономики с целью достижения конкурентных позиций в формирующемся цифровом пространстве новой мировой экономики. Цифровая трансформация процессов и технологий в экономике, обществе и, конечно же, в образовании - факт, который произошел. Новая реальность неумолимо покоряет целые сферы жизни, делает приватность призраком прошлого, полностью разрушает статусы, границы и расстояния между людьми, «сжимает» время, делает доступной практически любую информацию для обучения, работы, отдыха. Цифровизация создает условия для доступа к образованию, оптимизации администрирования и управления, а также улучшению образовательного контента. Более того, цифровизация все больше становится движущим фактором социально-экономического развития страны. Необходимые компетенции часто приобретаются вне стен учебных заведений, поскольку образовательные программы часто не успевают за динамикой технологий. Преподаватель превращается из носителя переведенных знаний и навыков в навигатора, который помогает ориентироваться в определенных базах знаний. Все это требует аналитического подхода к изучению подобного процесса, проведению научно-методического исследования реализации обозначенных изменений. В данном исследовании затронуты актуальные проблемы в связи с постоянным реформированием казахстанской системы высшего образования.

Ключевые слова: *цифровизация, информатизация, высшее образование, инновации.*

The relevance of the study is due to the active penetration of digital technologies into all spheres of life in modern society. Businesses and governments of countries around the world, including Kazakhstan, have realized the need to accelerate the processes of digitalization and digital transformation of the economy in order to achieve competitive positions in the emerging digital space of the new global economy. The digital transformation of processes and technologies in the economy, society and, of course, in education is a fact that has happened. The new reality inexorably conquers entire spheres of life, makes privacy a ghost of the past, completely destroys statuses, boundaries and distances between people, «compresses» time, makes almost any information available for study, work, recreation. Digitalization creates conditions for access to education, optimization of administration and management, and improvement of educational content. Moreover, it is increasingly becoming a driving factor in the country's socio-economic development. The necessary competencies are often acquired outside the walls of educational institutions, since educational programs often do not keep up with the dynamics of technology. The teacher turns from a carrier of translated knowledge and skills into a navigator that helps to navigate the knowledge bases. All this requires an analytical approach to the study of this process, a scientific and methodological study of the implementation of such changes. This study examines the problems that are especially relevant in connection with the reform of the Kazakh system of higher education, the changes that are taking place in education.

Keywords: *digitalization, informatization, higher education, innovation.*

Повсеместная цифровизация меняет бизнес и технологическую среду, предоставляя субъектам возможности и создавая проблемы, которые могут мотивировать или заставлять их меняться. Четвертая промышленная революция приносит и принесет в нашу жизнь много изменений. Компьютерные IT-технологии не решают проблемы голода, воды, климата, экологии, здоровья, безопасности. Но они определяют новые подходы к качеству общественной и частной жизни, открывая новые возможности и, одновременно, создавая новые проблемы. Действительно, за последние два десятилетия мы стали свидетелями появления цифровых продуктов и услуг, которые открыты для использования субъектами, не являющимися их владельцами и предназначенные для различных бизнес-целей. Например, социальные сети, такие как Facebook и Twitter, все больше используются субъектами в качестве каналов для взаимодействия с клиентами различными способами. Организации все чаще предлагают услуги, используя приложения, разработанные для мобильных телефонов, многие из них ищут способы поиска, анализа, действуя на основе цифровых данных, полученных в результате использования не только собственных продуктов и услуг, но и данных других субъектов.

Место «информационного общества» заменяется проектно-сетевым обществом, в котором сырая (естественная) и даже трудовая рента заменяется сетевой рентой - из знаний, полученных кем-то, которые можно легко найти в открытом доступе. Навыки ориентации в этом море знаний, их обработки данных, генерируемых другими, становятся все более важными. Речь идет не о компиляции, а о расширении самого приложения и использовании других приложений в разных предметных областях. Именно на этом, по нашему мнению, строится успех современных сетевых проектов. Например, Uber разработал эффективное управление миллионами автомобилей Airbnb. Alibaba создали сетевую платформу для управления огромным количеством сервисов. Метро имеет больше точек быстрого питания, чем McDonald's, с персоналом в 500 раз меньше. Lyft сделал совершенно ненужным знать сложную сеть городских улиц, необходимую для водителей такси в Лондоне. Чем дальше вы идете, достигая успеха, тем больше имеете воображения, нестандартности,

инициативы, широкого горизонта видения, лидерства, то есть способностей, недоступных для полной алгоритмизации и роботизации. Имеющийся потенциал «креативного класса» и концентрация этой группы в городах и мегаполисах создает совершенно новую волну урбанизации принципиально иного плана. Эти примеры показывают, что, когда меняются технологические и бизнес-среды, меняются и базовые условия, которые субъекты используют для создания и оценки. Таким образом, когда среда становится динамичной и создает постоянно меняющиеся условия, субъекты могут использовать возможности и защищаться от угроз путем постоянной адаптации и активных изменений. [1]

Исследованиями процессов цифровой трансформации системы образования и влияния на этот процесс университетов занимались российские ученые Галажинский Э.В., Гаус О., Грудзинский А.О., Зайцев А.В., Зилуа Д.Д., Кочергин А.В., Крафт Й., Кузьмин А., Латуха О.А., Семин Д.И., Суrowицкая Г.В., Шатток М., Шереметьева Е.Н., отечественные авторы - Аймагамбетов Е.Б., Мулдахметов З.М., Газалиев А.М., Абдыманапов С.А., Кайгородцев А.А., Канапинов С.Б., Шарипбаев А.А., Омарбекова А.С. и др. Однако, по нашему мнению, необходимо изучить изменения в деятельности университетов под воздействием цифровизации.

Целью исследования является изучение бизнес-процессов университета и определение путей становления предпринимательских университетов в Республике Казахстан на основе анализа опыта управления изменениями в ВУЗе.

Для достижения цели был проведен анализ Карагандинского университета Казпотребсоюза. Выявлены направления и пути трансформации университета по предпринимательскому типу.

В период мирового экономического кризиса обозначаются новые задачи, которые способствуют расширению участия государства в функционировании экономики благодаря ориентации государственной политики в части обеспечения социальной защиты граждан. Цифровая революция подталкивает Казахстан на необходимость включения цифровизации в качестве государственной политики в свои планы развития. Начало положила Государственная программа «Цифровой Казахстан», утвержденная 12.12.2017 года, № 827 (с изменениями и дополнениями).

Внедрение цифровых технологий не обошло стороной и сферу образования. При этом важной задачей обозначено «Повышение цифровой грамотности в сфере среднего, технического и профессионального, высшего образования». Цифровизация позволяет, на наш взгляд, создать новое общество, в котором будет активно развиваться человеческий капитал. Подобные изменения, на наш взгляд, вызваны внедрением в различные отрасли промышленности страны технологических инноваций. Методы осуществления производства радикально меняются, в связи с этим появляются и новые требования к системе образования.

В то же время, Цифровой Казахстан свой путь начал в 90-х годах. Уже тогда была запущена программа ускоренного индустриально-инновационного развития, создана международная образовательная программа «Болашак», сформировано «Электронное правительство». Также в Казахстане на сегодняшний день функционируют: СЭЗ «ПИТ Алатау», АОО «Назарбаев Университет» и запускается международный технологический парк «Астана-хаб» [2].

Сегодня много говорят о цифровизации учебных заведений. Есть прогнозы, что образовательная онлайн-платформа вытеснит университеты. На современном этапе университеты страны начали изучать новые форматы передачи знаний, прежде всего, онлайн-курсы.

Цифровизация казахстанского образования продиктована, по нашему мнению, необходимостью адаптации системы профессионального образования и обучения к запросам цифровой экономики и цифрового общества, становлением которых обозначены глобальные тренды современной эпохи.

Университет, предоставляя отдельным сотрудникам карт-бланш для внедрения новых цифровых технологий, может стать учебным заведением нового формата с учетом оптимизации внутренних процессов.

Улучшение IT-сервиса, по нашему мнению, должно осуществляться в контексте цифровой трансформации университета, а именно:

- изучение технологических инноваций, их возможного использования для достижения целей, обозначенных перед университетом;

- усовершенствование политики, направленной на стимулирование применения в деятельности административного персонала университета, студентов, научных и педагогических работников инновационных цифровых технологий;

- обеспечение максимально открытого доступа к информационным системам (ресурсам) с целью обеспечения возможности использования определенных данных с помощью новых технологий;

- оптимизация облачных решений с целью стимулирования инновационных подходов и быстрого оборота новых цифровых функций, продуктов и систем;

- придание образовательным процессам важной роли для дальнейшего стимулирования инноваций при разработке новых методов, используя потенциал цифровых технологий [3].

Для оцифровки недостаточно перевести учебные материалы в электронную форму, то есть осуществить «оцифровку». Использование новых информационных и коммуникационных технологий является лишь начальным условием развития цифровой педагогики. Внедренная инновация, обеспечивающая качественное повышение эффективности учебных процессов, принесет, по нашему мнению, реальную пользу студентам [4].

Целью цифровизации образования обозначено обеспечение широкой доступности к информационно-цифровым ресурсам и использование цифровых технологий в образовательном процессе.

Сегодня не существует такого понятия, как «цифровой университет». Цифровизация высшего образования внесет, по нашему мнению, изменения в квалификационные требования для преподавателей и других сотрудников университета. Интеграция цифровых технологий в образовании требует кропотливой координации между различными заинтересованными сторонами в университете. Основным фактором успешной цифровизации образования является, на наш взгляд, стратегия университета.

Цифровизация во многих высших учебных заведениях Казахстана начиналась с внедрения узкоспециализированных информационных систем. Чаще всего для реализации текущих потребностей использовались микрорешения. Однако, по мере развития цифровых технологий стал более предпочтителен

системный подход. Системный подход к цифровизации образования позволяет вузам достичь академических целей, создавать сплоченное мотивированное открытое сообщество всех участников образовательного процесса: преподавателей, студентов, родителей, сотрудников, работодателей и др.

В Карагандинском университете Казпотребсоюза в рамках перехода к Smart-университету студентам предлагается выбор индивидуальной траектории обучения. На базе цифровых технологий ведутся работы по созданию Smart-среды университета.

В университете широко распространена практика применения цифровых технологий в организации учебного процесса и обеспечения информационными ресурсами, средствами обучения и развития дистанционных технологий обучения посредством разработок собственных программных продуктов в данном направлении, подтвержденные авторскими правами. Особое внимание уделяется привлечению студентов и молодых ученых в проекты цифровизации вуза, применения IT-технологий, что подтверждается достижениями на республиканских и международных олимпиадах и соревнованиях.

В Карагандинском университете Казпотребсоюза создана надежная и современная инфраструктура беспроводного интернета.

В университете используется виртуальная среда обучения TUS 2.0 как платформа электронного обучения. Все учебно-методические комплексы университета интегрированы в данную среду.

Все информационные системы университета переведены к сервисно-ориентированной архитектуре. Считаем, что такой подход позволит осуществить поэтапную интеграцию всех имеющихся в университете информационных систем.

Одним из направлений реформирования системы образования в контексте цифровизации экономики является развитие дистанционного образования. КЭУК одним из первых в республике внедрил дистанционные технологии в учебный процесс. В соответствии с ключевыми направлениями реализации государственной программы «Цифровой Казахстан» образовательный цикл КЭУК находится в фазе активной трансформации с использованием современных технологий

и инновационных решений. Дистанционное обучение в КЭУК построено на четырех платформах: LMS Moodle, Microsoft Teams, ИС Campus и MOOK «Coursera».

Реализация онлайн обучения в формате MOOK в КЭУК осуществляется на платформе EDX. Начата работа по реализации механизма учета и зачета кредитов, признание результатов обучения, а также альтернативной сертификации обучающихся через MOOK платформы.

Все цифровые услуги университета адаптированы для студентов и преподавателей, то есть они предоставляют возможность поддерживать постоянное сотрудничество, предоставляя доступ к цифровым материалам, отслеживая ход обучения студентов преподавателями, проверяющих органов и руководства университета.

На основании исследования можно сделать вывод, что управление изменениями в университете должно быть устойчивым и распространяться на все подразделения, вовлекая их в процессы принятия решений и несения ответственности за них. В вузе можно, по нашему мнению, выделить несколько направлений совершенствования процесса управления изменениями:

- формирование нелинейной системы управления ВУЗом;
- вовлечение сотрудников в процессы принятия решений и их погружение в стратегические цели вуза через постоянное обновление знаний и повышение квалификации;
- мотивирующие единицы, которые готовы к изменениям и поощряют риск и предпринимательство;
- формирование соответствующих ценностей и предпринимательской культуры в подразделениях.

Таким образом, данное исследование позволит по-новому взглянуть на деятельность университета в современных реалиях, а также систематизировать наблюдаемые изменения бизнес-процессов вузов и выявить области, требующие разработки мер по созданию условий для активизации образовательной деятельности, позволит выработать комплекс взаимосвязанных мер по преобразованию вуза в предпринимательский тип.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Daniel Skog. The Dynamics of Digital Transformation: The Role of Digital Innovation, Ecosystems and Logics in Fundamental Organizational Change. URL: <https://www.researchgate.net/publication/330539207>
2. Государственная программа «Цифровой Казахстан». Утверждена постановлением Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 года №827 Государственная Программа с изменениями, внесенными постановлением Правительства РК от 20.12.2019 №949. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=37168057#pos=1256;445
3. Сидоров Г. Цифровой университет: применение цифровых технологий в современных образовательных учреждениях. URL: <https://www.itweek.ru/idea/article/detail.php?ID=192831>
4. Сафуанов Р.М., Лехмус М.Ю., Колганов Е.А. Цифровизация системы образования // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. – №2(28). – 2019. – С.116-121

REFERENCES

1. Daniel Skog. The Dynamics of Digital Transformation: The Role of Digital Innovation, Ecosystems and Logics in Fundamental Organizational Change. <https://www.researchgate.net/publication/330539207>
2. Gosudarstvennaya programma «Tsifrovoy Kazakhstan». Utverzhdena postanovleniyem Pravitel'stva Respubliki Kazakhstan ot 12 dekabrya 2017 goda №827 Gosudarstvennaya Programma s izmeneniyami, vnesennymi postanovleniyem Pravitel'stva RK ot 20.12.2019 №949. (in Russian) URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=37168057#pos=1256;445
3. Sidorov G. Tsifrovoy universitet: primeneniye tsifrovyykh tekhnologiy v sovremennykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniyakh. (in Russian) URL: <https://www.itweek.ru/idea/article/detail.php?ID=192831>
4. Safuanov R.M., Lekhmus M.YU., Kolganov Ye.A. Tsifrovizatsiya sistemy obrazovaniya. Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovaniye, ekonomika. Seriya ekonomika, 2019, No 2(28), pp. 116-121. (in Russian)

ROZA BUGUBAYEVA

Candidate of economic sciences, professor,
Vice-Rector for Academic Affairs and Strategic
Development
Karaganda University of Kazpotrebsoyuz,
100009 Kazakhstan, Karaganda,
+77472207280
Email: prur@keu.kz

РОЗА ОЛЖАБАЕВНА БУГУБАЕВА

экономика ғылымдарының кандидаты, профессор,
Оқу ісі және стратегиялық даму жөніндегі проректор
Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, 100009
Қазақстан Қарағанды,
+77472207280
Email: prur@keu.kz

БУГУБАЕВА РОЗА ОЛЖАБАЕВНА

кандидат экономических наук, профессор,
Проректор по академическим вопросам и
стратегическому развитию
Карагандинский университет Казпотребсоюза,
100009 Казахстан, г. Караганда, ул. Академическая, 9,
+77472207280
Email: prur@keu.kz

VALENTINA BEREZYUK

Doctor of Economics, Associate Professor,
Head of the Department of Accounting and Auditing
Karaganda University of Kazpotrebsoyuz,
100009 Kazakhstan, Karaganda,
+7027938588
Email: valuha-hilo@mail.ru

ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА БЕРЕЗЮК

Экономика ғылымдарының докторы, доцент,
Бухгалтерлік есеп және аудит кафедрасының
меңгерушісі
Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды,
Қазақстан,
+7027938588
Email: valuha-hilo@mail.ru

БЕРЕЗЮК ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА

Доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой «Бухгалтерский учет и аудит»
Карагандинский университет Казпотребсоюза, 100009
Казахстан, г. Караганда, ул. Академическая, 9,
+7027938588
Email: valuha-hilo@mail.ru

ROZA BESPAYEVA

Doctor PhD, senior lecturer of the department management
2S. Seifullin Kazakh Agro Technical University,
010000, Kazakhstan, Nur-Sultan,
+77021618942
Email: brs_@mail.ru

РОЗА САНСЫЗБАЕВНА БЕСПАЕВА

PhD докторы, Менеджмент кафедрасының аға
оқытушысы,
2С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық
университеті,
010000, Қазақстан, Нұр-Сұлтан,
+77021618942
Email: brs_@mail.ru

БЕСПАЕВА РОЗА САНСЫЗБАЕВНА

Доктор PhD, старший преподаватель кафедры
Менеджмент
2С. Казахский агротехнический университет имени
С.Сейфуллина,
010000, Казахстан, г. Нур-Султан,
+77021618942
Email: brs_@mail.ru

ҚҰРМЕТТІ АВТОРЛАР!

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

«Қазақстан жоғары мектебі» журналы ғылыми және практикалық мақалаларды келесі бағыттар бойынша жариялауды жүзеге асырады:

- Жоғары білім беру саласындағы білім беру саясаты мәселелері бойынша теориялық материалдар мен эмпирикалық зерттеулер
- Жоғары білім беру жүйесіндегі өзекті білім беру жобалары
- Жоғары білім сапасын қамтамасыз ету
- Жоғары білім беруді цифрландыру
- Интернационалдандыру
- Оқыту мен оқытудағы инновациялар
- Болон процесінің принциптерін имплементациялау

Мақсатты аудитория

Қазақстанның жоғары оқу орындарының, ғылыми-зерттеу институттарының, талдау және қоғамдық білім беру ұйымдарының зерттеушілері, талдаушылары және білім беру практиктері үшін, сондай-ақ қазіргі қоғамдағы жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің даму проблемаларына қызығушылық танытатын оқырмандардың кең ауқымы үшін ғылыми-талдамалық басылым.

Авторларға арналған ережелер

Журнал тоқсан сайын қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде шығарылады. Плагиатты анықтау жағдайларын қоса алғанда, ғылыми нәтижелердің сенімділігі мен маңыздылығы және жұмыстардың ғылыми мазмұнының өзектілігі үшін авторлар жауапты болады.

Журналда жариялауға ғылыми мақалалар, конференциялар, диссертациялық кеңестердің жұмысы туралы хабарламалар, рецензиялар қабылданады. Жарияланатын ғылыми мақалалар (соның ішінде рецензиялар) журналдың тақырыптық бағытына сәйкес келуі тиіс.

Ғылыми мақала бұрын жарияланбаған және жаңалығы бар авторлық әзірлемелерді, қорытындыларды, ұсынымдарды қамтитын; немесе жалпы тақырыппен байланысты бұрын жарияланған ғылыми мақалаларды қарауға арналған (жүйелі шолу) ғылыми зерттеудің, эксперименттік немесе талдамалық қызметтің өз қорытындыларын және аралық немесе түпкілікті нәтижелерін баяндау болып табылады.

Редакцияға келіп түскен мақалалар қос «соқыр» рецензиялау рәсімінен өтеді. Рецензиялау рецензенттер үшін және мақала авторлары үшін жабық болып табылады. Рецензент мақалаға түзетулер енгізу қажеттілігін көрсеткен жағдайда автор үш күн ішінде жаңартылған материалды түзетіп, редакцияға жіберуі қажет. Рецензенттердің оң бағасын алған мақалалар журналдың редакциялық алқасына талқылауға және бекітуге жіберіледі. Теріс рецензиясы бар мақалалар қайта қарауға қабылданбайды.

Журналда жариялау үшін жұмыс мәтінін ұсына отырып, автор берілген мақаланың басқа ғылыми басылымда қарастырылмауын қамтамасыз етеді. Автор басқа мақаладан алынған барлық мәтіндер, кестелер, диаграммалар, иллюстрацияларды тиісті түрде рәсімдеуге міндетті. Басқа автордың мәтінін пайдалану, автордың нұсқауынсыз дәйексөздерді ойнату, басқа зерттеулердің нәтижелерін өзгерту, плагиат кез-келген түрде қабылданбайды. Ғылыми плагиатты анықтау және оның алдын алу мақсатында «ғылыми плагиатты анықтау және оның алдын алу жөніндегі қызметті ұйымдастыру туралы Ережеге» сәйкес журнал редакциясы жариялауға ұсынылған мақалалардың антиплагиатына тексеру жүргізеді. Мәтіннің өзіндік ерекшелігі кемінде 70% болуы керек. Плагиат анықталған жағдайда редакциялық алқа мақаланы жариялаудан бас тартуға және авторға кезекті мақаланы қабылдаудан бас тартуға құқылы.

Авторлар редакция мен рецензенттердің жұмысына құрметпен және түсіністікпен қарап, көрсетілген кемшіліктерді уақтылы жоюы тиіс.

Мақала жазуға қойылатын талаптар

Мақалаларды қабылдау электрондық нысанда e-mail-ге жүзеге асырылады: higher.edu@n-k.kz. Редакция баспа қолжазбаларын қабылдамайды.

- Мақалалар өзекті, жоғары ғылыми деңгейге ие, ұзақ кіріспелер мен қайталануларсыз презентацияның жақсы стилі болуы керек.
 - Жариялау үшін қазақ немесе орыс немесе ағылшын тілдерінде Microsoft Word форматында бұрын жарияланбаған материал қабылданады.
 - Авторлардың саны бір мақалаға үш адамнан аспауы керек. Нөмірге жариялауға бір автордан екеуден аспайтын мақала (тең авторлықта дайындалған материалдарды қоса алғанда) қабылданады.
 - Бір мақаланың жалпы көлемі А4 форматты 5 – тен 10 бетке дейін, Times New Roman қарпі, кегль 12, бір интервал, абзац шегінісі – 1 см, барлық жағынан шеттері 2 см, туралануы-ені бойынша.
 - Жалпы қабылданғандардан (ТМД, ҒЗИ, ЮНЕСКО) басқа сөздерді қысқартуға жол берілмейді. Аббревиатуралар мәтінге толық таратып жаза отырып, оларды алғаш атағаннан кейін ғана енгізіледі. Мысалы, Болон процесі және академиялық ұтқырлық орталығы (бұдан әрі-БПЖАҰО).
 - Саны бес бірліктен аспайтын мәтін бойынша кестелер, формулалар мен суреттердің болуына жол беріледі. Сурет астындағы қолдардың және кестелерге келесі түрде қолдардың болуы міндетті: «Сурет 1. Сурет атауы», «Кесте 1. Кесте атауы». Егер олар мәтінде жалғыз болса, кесте немесе сурет нөмірленбейді.
 - Суреттер мақала мәтінінде орналастырылады, жоғары сапалы болуы тиіс, сондай-ақ JPEG форматындағы жеке папкада болуы тиіс. Суреттер анық, фотосуреттер жоғары сапалы, диаграммалар Word – пен үйлесімді кез келген форматта болуы керек.
 - Сурет астындағы қолтаңба қысқа, бірақ мазмұны үлкен болуы керек (11 қаріп). Егер сурет басқа басылымнан келтірілсе, оған сілтеме баспа басылымына сілтемеге ұқсас ресімделеді.
 - Кестелер көрнекі, атауы, реттік нөмірі болуы тиіс. Бағандардың мазмұны олардың атауына сәйкес келуі керек. Кестедегі барлық деректер 10 қаріппен енгізілуі керек. Кестенің ұсынылатын өлшемі-1 беттен артық емес.
 - Кестелер, суреттер, диаграммалар айтылғаннан кейін орналасуы керек.
- Редакция бастапқы мағынасын бұрмаламай, материалды баспа пішіміне түзету құқығын өзіне қалдырады. Авторлық материал қайтарылмайды.

Мақалаларды рәсімдеу тәртібі

1. Мақаланың 1-бетінің жоғарғы сол жақ бұрышында ӘОЖ — әмбебап ондық жіктеу және /ҒРНТИ - ғылыми-техникалық ақпараттың мемлекеттік рубрикаторы / ғылыми-техникалық ақпараттың Мемлекетаралық рубрикаторы көрсетіледі.
 ӘОЖ сайтта анықталады <https://teacode.com/online/udc/>;
 МТНТИ сайтта анықталады <https://clck.ru/TiFUg>
 2. Бір жолдан кейін ортасында бас әріптермен мақала атауы 3 тілде (қазақ, орыс және ағылшын) орналастырылады.
 3. Автор (лар) дың фотосуреттері және автор (лар) туралы 3 тілдегі (қазақ, орыс және ағылшын) мәліметтер:
 - Аты-жөні толығымен
 - ғылыми дәрежесі және атағы, қызметі
 - ұйымның толық атауы
 - толық жұмыс немесе үй мекенжайы (пошта индексін көрсете отырып)
 - ұялы телефон нөмірі
 - эл.пошта.
 4. Төмендегі бір жолдан кейін мақаланың негізгі мазмұнын ашатын қазақ, орыс және ағылшын тілдеріндегі аннотация (4-6 сөйлем, 11 шрифт) және түйінді сөздер немесе сөз тіркестері (5-7 сөз) беріледі.
 5. Бір жолдан кейін төменде мақаланың негізгі мәтіні орналастырылған (12 қаріп).
 6. Мақаланың негізгі мәтінінен кейін міндетті түрде әдебиетке сілтемелер беріледі.
- Әдебиетке сілтемелер беттері көрсетілген (егер бар болса) тік жақшадағы сандармен ресімделеді. Дереккөздер мен пайдаланылған ғылыми әдебиеттер (монографиялар, мақалалар, тезистер, авторефераттар, интернет-ресурстар және т.б.) мақаланың соңында «Әдебиеттер тізімі» бөлімінде мәтінде дәйекті түрде айтылады. Әдебиеттер тізімінде мәтінде сілтемелер

берілетін көздер ғана, дереккөздердің нөмірленуі – мәтінде пайда болуына қарай болуға тиіс. Мүмкіндігінше сілтемелер үшін толық Интернет-мекен-жайларды (URL) көрсету керек. Барлық библиографиялық мәліметтер мұқият тексерілуі керек. Ұсынылатын әдебиеттер саны: 7-15 дереккөз.

Әдебиеттер тізімі екі тілде беріледі: мақала жарияланған тілде және ағылшын тіліндегі жеке блокпен (References), қосымша орыс тіліндегі дереккөздерді латын әліпбиінде көрсете отырып, түпнұсқа мәтінін сақтай отырып және транслитерация әліпбиін пайдалана отырып. Егер мақала ағылшын тілінде жарияланса, онда әдебиеттер тізімі тек ағылшын тілінде беріледі.

Түрлендірілген әдебиеттер тізімінің әр нөмірінің соңында жақшада осы дереккөздің түпнұсқа тілін ағылшын тілінде көрсету керек. Мысалы, (in Russian), (in Kazakh).

Кириллицада ұсынылған әдебиеттер екі нұсқада – түпнұсқада және романизацияланған алфавитте (транслитерация) беріледі:

Орыс тілінен латын тіліне аудару / онлайн конвертер <http://www.translit.ru>

Қазақ тілінен латын әліпбиіне көшу / Онлайн конвертер <https://qazlat.kz>

Редакциялық алқа кеңес мақалаларды жариялау немесе қабылдамау құқығын өзіне қалдырады.

Біздің басылымға қайта басылған кезде сілтеме міндетті.

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:

- Теоретические материалы и эмпирические исследования по вопросам образовательной политики в области высшего образования
- Актуальные образовательные проекты в системе высшего образования
- Обеспечение качества высшего образования
- Цифровизация высшего образования
- Интернационализация
- Инновации в обучении и преподавании
- Имплементация принципов Болонского процесса

Целевая аудитория

Это научно-аналитическое издание для исследователей, аналитиков и практиков образования высших учебных заведений Казахстана, научно-исследовательских институтов, аналитических и общественных образовательных организаций, а также для широкого круга читателей, интересующихся проблемами развития высшего и послевузовского образования в современном обществе.

Правила для авторов

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.

К публикации в журнале принимаются научные статьи, сообщения о конференциях, работе диссертационных советов, рецензии. Публикуемые научные статьи (в том числе обзоры) должны соответствовать тематическому направлению журнала.

Научная статья представляет собой изложение собственных выводов и промежуточных или окончательных результатов научного исследования, экспериментальной или аналитической деятельности, содержащее авторские разработки, выводы, рекомендации ранее не опубликованные и обладающие новизной; или посвященное рассмотрению ранее опубликованных научных статей, связанных общей темой (систематический обзор).

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 редколлегия 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. В целях выявления и предотвращения научного плагиата в соответствии с «Положением об организации деятельности по выявлению и предотвращению научного плагиата» редакцией журнала проводится проверка на антиплагиат статей, представленных для публикации. Оригинальность текста должна составлять не менее 70%. В случае обнаружения плагиата, редколлегия имеет право отклонить статью от публикации и отказать автору в приеме очередной статьи.

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

Требования к написанию статей

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

- Статьи должны быть актуальными, иметь высокий научный уровень, хороший стиль изложения, без длинных введений и повторений.
- Для публикации принимается ранее неопубликованный материал на казахском или русском или английском языках в формате Microsoft Word.
- 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).
- Общий объем одной статьи от 5 до 10 страниц формата A4, шрифт Times New Roman, кегль 12, интервал одинарный, абзацный отступ – 1 см, поля со всех сторон по 2 см, выравнивание – по ширине.
- 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).
- Допускается наличие таблиц, формул и рисунков по тексту, количеством не более пяти единиц. Обязательно наличие подрисуночных подписей и подписей к таблицам в виде: “Рис. 1. Название рисунка”, “Таб. 1. Название таблицы”. Не нумеруются таблица или рисунок, если они в тексте единственные.
- Рисунки размещаются в самом тексте статьи, должны быть высокого качества, а также содержаться в отдельной папке в формате JPEG. Рисунки должны быть четкими, 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 должны быть наглядными, иметь название, порядковый номер. Содержание граф должно соответствовать их названию. Все данные внутри таблицы должны быть введены 10 шрифтом. Рекомендуемый размер таблицы – не более 1 страницы.
- Таблицы, рисунки, диаграммы необходимо располагать после упоминания.

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

Порядок оформления статей

1. В верхнем левом углу на 1-ой странице статьи указывается УДК — универсальная десятичная классификация и ГРНТИ/МРНТИ - Государственный рубрикатор научно-технической информации / Межгосударственный рубрикатор научно-технической информации.

УДК определяется на сайте <https://teacode.com/online/udc/>;

ГРНТИ определяется на сайте <https://clck.ru/TiFUg>

2. Через строку по центру заглавными буквами размещается название статьи на 3-х языках (казахский, русский и английский).

3. Через интервал ниже по левому полю фото автора (-ов) и сведения об авторе (-ах) на 3-х языках (казахский, русский и английский):

- ФИО полностью
- учёная степень и звание, должность
- полное название организации
- полный рабочий или домашний адрес (с указанием почтового индекса)
- номер мобильного телефона
- эл.почта.

4. Через строку ниже следует аннотация на казахском, русском и английском языках (4–6 предложений, 11 шрифт), раскрывающая основное содержание статьи, и ключевые слова или словосочетания (5–7 слов).

5. Через строку ниже помещают основной текст статьи (12 шрифт).

6. После основного текста статьи в обязательном порядке предоставляется ссылки на литературу.

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. Где это возможно должны быть приведены полные интернет-адреса (URL) для ссылок. Все библиографические 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.

В конце каждого номера преобразованного списка литературы нужно указать в круглых скобках оригинальный язык данного источника, на английском языке. Например, (in Russian), (in Kazakh).

Литература, представленная на кириллице, дается в двух вариантах – в оригинале и романизированным алфавитом (транслитерация):

Перевод с русского на латиницу / Онлайн конвертер <http://www.translit.ru>

Перевод с казахского на латиницу / Онлайн конвертер <https://qazlat.kz>

Редакционная коллегия совет оставляет за собой право публикации или отклонения статей.

Ссылка при перепечатке на наше издание обязательна.

DEAR AUTHORS!

We invite you to take part in publishing in our journal of your materials on topical issues in the field of higher and postgraduate education.

Journal «Higher School of Kazakhstan» publishes scientific and practical articles in the following areas:

- Theoretical materials and empirical research on educational policy in the field of higher education
- Actual educational projects in the higher education system
- Quality assurance in higher education
- Digitalization of higher education
- Internationalization
- Innovation in teaching and learning
- Implementation of the principles of the Bologna Process

The target audience

Scientific and analytical publication for researchers, analysts and educational practitioners of higher educational institutions of Kazakhstan, research institutes, analytical and public educational organizations, as well as for a wide range of readers interested in the development of higher and postgraduate education in modern society.

Rules for authors

The journal is published quarterly in Kazakh, Russian and English. The authors are responsible for the reliability and significance of scientific results and the relevance of the scientific content of works, including cases of detection of plagiarism.

Scientific articles, reports on conferences, work of dissertation councils, reviews are accepted for publication in the journal. Published scientific articles (including reviews) must correspond to the thematic area of the journal.

A scientific article is a statement of one's own conclusions and intermediate or final results of scientific research, experimental or analytical activity, containing author's developments, conclusions, recommendations that have not been previously published and are new; or reviewing previously published scientific articles related to a common topic (systematic review).

Articles submitted to the editorial office undergo a double-blind peer review procedure. Peer review is closed to reviewers and authors of articles. In the event that the reviewer indicates the need to amend the article, the author must correct and send the updated material to the editor within three days. Articles that have received a positive assessment of the reviewers are sent for discussion and approval for publication to the editorial board of the journal. Articles with a negative review are not accepted for reconsideration.

By submitting the text of the work for publication in the journal, the author guarantees that the submitted article is not under consideration in another scientific publication. The author is obliged to formalize properly all borrowings of text, tables, diagrams, diagrams, illustrations. The use of someone else's text, the reproduction of quotations without the indication of the author, changes in the results of other studies, plagiarism in any form are unacceptable. In order to identify and prevent scientific plagiarism in accordance with the «Regulations on the organization of activities to identify and prevent scientific plagiarism», the editorial board of the journal conducts an anti-plagiarism check of articles submitted for publication. The originality of the text must be no less than 70%. If plagiarism is found, the editorial board has the right to reject the article from publication and refuse to accept the next article for the author.

Authors should respect the work of the editorial board and reviewers with respect and understanding, and promptly eliminate these shortcomings.

Requirements for paper writing

Articles are accepted in electronic form by e-mail: higher.edu@n-k.kz. The editors do not accept printed manuscripts.

- Articles should be relevant, have a high scientific level, good presentation style, without lengthy introductions and repetitions.
- Previously unpublished material in Kazakh or Russian or English in Microsoft Word format is accepted for publication.
- The number of authors should not exceed three people per article. No more than two articles from one author (including materials prepared in co-authorship) are accepted for publication per issue.
- The total volume of one article is from 5 to 10 A4 pages, Times New Roman font, size 12, single spacing, paragraph indentation - 1 cm, margins on all sides by 2 cm, alignment - in width.
- Abbreviations of words is not allowed, except for the generally accepted ones (CIS, UNESCO etc.). Abbreviations are included in the text only after their first mention with full deciphering. For example, the Bologna Process and Academic Mobility Center (hereinafter - BPAMC).
- The use of tables, formulas and figures in the text is allowed in the amount of no more than five units. It is obligatory to have captions and captions to tables in the form: "Fig. 1. Name of the figure", "Tab. 1. Table name". A table or figure is not numbered if it is the only one in the text.

- Pictures are placed in the text of the article, must be of high quality, and also contained in a separate folder in JPEG format. Drawings must be clear, photographs must be of high quality, diagrams must be in any Word-compatible format.

- Figure names should be laconic, but capacious in content (11 fonts). If the figure is from another edition, the link to it is made in the same way as the link to the printed edition.

- Tables should be descriptive, have a title, serial number. The content of the columns must correspond to their title. All data inside the table must be entered in font 10. The recommended table size is no more than 1 page.

- Tables, figures, diagrams must be placed after the mention.

The editors reserve the right to correct the material for the printed format without distorting the original meaning. Author's material is not returned.

The order of registration of articles

1. In the upper left corner on the 1st page of the article, the UDC is indicated - universal decimal classification and SRSTI / IRSTI - State rubricator of scientific and technical information / Interstate rubricator of scientific and technical information.

UDC is defined on the website <https://teacode.com/online/udc/>;

SRSTI is defined on the website <https://clck.ru/TiFUg>

2. Through the line in the center, the title of the article in 3 languages (Kazakh, Russian and English) is placed in capital letters.

3. At an interval below the left margin, a photo of the author (s) and information about the author (s) in 3 languages (Kazakh, Russian and English):

- Full name
- academic degree and title, position
- full name of the organization
- full work or home address (including postal code)
- Telephone number
- email.

4. A line below is followed by an abstract in Kazakh, Russian and English (4–6 sentences, font size 11), revealing the main content of the article, and key words or phrases (5–7 words).

5. Through the line below, place the main text of the article (12 font).

6. After the main text of the article, references to the literature must be provided.

References to literature are formatted with numbers in square brackets indicating pages (if any). Sources and used scientific literature (monographs, articles, abstracts, abstracts, Internet resources, etc.) are given at the end of the article in the «References» section in the order of their sequential mention in the text. The list of references should contain only those sources that are referenced in the text, the numbering of sources - as they appear in the text. Where possible, complete Internet addresses (URLs) for links should be provided. All bibliographic data must be carefully checked. Recommended amount of literature: 7-15 sources.

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

At the end of each number of the converted bibliography, you must indicate in parentheses the original language of this source, in English. For example, (in Russian), (in Kazakh).

Literature presented in Cyrillic is given in two versions - in the original and in the romanized alphabet (transliteration):

Translation from Russian to Latin / Online converter <http://www.translit.ru>

Translation from Kazakh to Latin / Online converter <https://qazlat.kz>

The editorial board council reserves the right to publish or reject articles.

A link when reprinting to our publication is required.

ADLET TOIBAYEV

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

KARLYGASH SAKENOVA

Deputy Director of the Bologna Process and Academic Mobility Center of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, Candidate of Chemical Sciences

SERIK OMIRBAYEV

First Vice-Rector of the Astana IT University, Doctor of Science in Economics, Professor

DARKHAN AKHMED-ZAKI

Rector of the Astana IT University, Doctor of Science in Engineering, Professor

AIGUL ZHAKUPOVA

Vice-rector for scientific work and interaction with the region, Doctor of Philological Sciences, Professor, Sh.Ualikhanov Kokshetau University

GULNARA ZHETESOVA

First Vice-Rector, Karaganda Technical University, Doctor of Technical Sciences, Professor

BAKHYTUL ZHETPISBAYEVA

Vice-Rector for Strategic Development, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, KarU named after E.Buketov

ZULFIYA MOVKEBAEVA

Director of the Resource Advisory Center for Inclusive Education for Universities and Preventive Suicidology, Ph.D., KazNPU named after Abay

ERKAIYM SHARIPOVA

Professor, Ph.D., Osh State University, Kyrgyz Republic

NIGINAKHON SHERMUKHAMEDOVA

Professor, Doctor of Philological Sciences, National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek, Uzbekistan

BAIBA RAMINA

Director of the Academic Information Centre, Latvia

MATTHEW A. ROSENSTEIN

Director of the Center for Global Education and Learning, University of Illinois, PhD, USA

*Chief Editor***AMANTAY NURMAGAMBETOV**

Adviser to 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

*Executive editor***AKZHUNIS ARTYKBAY**

Expert 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, rediscout 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 «Unity of the Disabled» Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan, st. Zh.Tashenova 21/4
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

INNOVATION IN LEARNING AND TEACHING

Akmeir Duisenbayeva.

Features of the Organization of Remote Work at Enterprises in the Conditions of the Coronavirus Pandemic in the Republic of Kazakhstan 4

Ainur Rakimkulova, Saule Utegulova.

The Use of Texts on the Specialty in Professionally Oriented Teaching of the Russian Language for Students of a Technical University 10

CURRENT EDUCATIONAL PROJECTS IN THE SYSTEM OF HIGHER AND POSTGRADUATE EDUCATION

Е.Т.Иргэбаев, К.Ж.Сакенова, А.А.Мұхамбетова, К.Б.Боржекова.

Анализ международного опыта по ведению реестра образовательных программ высшего и послевузовского образования 15

Lazat Talimova, Ayapbergen Taubayev.

Conditions and Prerequisites for the Development of Network Forms of Innovative Entrepreneurship in Kazakhstan 24

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF THE BOLOGNA PROCESS

Yelena Shukusheva.

Bologna Process in Kazakhstan: Specificity and Difficulties of Implementation 32

Amantay Nurmagambetov, Akzhunis Artykbay.

Microcredentials: Knowledge, Time, Convenience .. 39

DIGITALIZATION OF HIGHER EDUCATION

Roza Bugubayeva, Valentina Berezyuk,

Roza Bespayeva.

On Issues of Digitalization of Higher Education in Kazakhstan 46

Information for authors 51