



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

**Реализация Болонского процесса
в Казахстане: модернизация подходов
в контексте современных трендов**

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ОФИС ПРОГРАММЫ ЭРАЗМУС+ В КАЗАХСТАНЕ

НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМАНДА ЭКСПЕРТОВ ПО РЕФОРМИРОВАНИЮ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Реализация Болонского процесса в Казахстане:
модернизация подходов в контексте современных трендов**

Научно - методический сборник

Алматы, 2015

Рецензенты:

Косов В.Н. – проректор по научной работе Казахского национального педагогического университета имени Абая, д.ф.-м.н., профессор, член-корреспондент НАН РК, академик МАН ВШ РК

Сальников В.Г. – декан факультета географии и природопользования Казахского национального университета имени аль-Фараби, д.г.н., профессор

Авторская группа:

Асмагуллаева Н.С. – начальник управления по международным делам Казахского университета международных отношений и мировых языков имени Абылай хана, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, к.п.н.

Елигбаева Г.Ж. – заведующая кафедрой химической технологии переработки нефти и газа Казахского национального исследовательского технического университета имени К.И. Сатпаева, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, д.х.н., профессор, член-корреспондент НАН РК

Закирова Г.Д. – ассоциированный профессор кафедры языков Международного университета информационных технологий, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, к.п.н.

Нарбекова Б.М. - начальник управления стандартов и содержания образования, Департамент высшего и послевузовского образования и международного сотрудничества Министерства образования и науки Республики Казахстан, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, к.и.н., доцент

Нурмагамбетов А.А. - директор Центра Болонского процесса и академической мобильности Министерства образования и науки Республики Казахстан, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, д.п.н., профессор

Омирбаев С.М. – директор Департамента высшего, послевузовского образования и международного сотрудничества Министерства образования и науки Республики Казахстан, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, д.э.н., профессор

Сагиева Р.К. – директор Центра экономических исследований Казахского национального университета имени аль-Фараби, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, д.э.н., профессор

Святов С.А. - председатель Совета директоров АО «Новый экономический университет имени Т.Рыскулова», член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, д.э.н., профессор

Скиба М.А. - руководитель Центра «Менеджмент в образовании» Нового экономического университета имени Т.Рыскулова, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, к.п.н., доцент

Редактор: Закирова Г.Д.

Р 31 Реализация Болонского процесса в Казахстане: модернизация подходов в контексте современных трендов. – Алматы, 2015. – 63 с.

ISBN 978-601-06-3537-1

Материалы сборника подготовлены к изданию Национальным офисом программы Эразмус+ в Казахстане при поддержке Исполнительного Агентства по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре.

**УДК 37.0
ББК 74.04**

ISBN 978-601-06-3537-1

© Национальный офис программы Эразмус+
в Казахстане, 2015

Нурмагамбетов А.А. Введение	4
Омирбаев С.М. Интернационализация высшего образования в Республике Казахстан.....	6
Нарбекова Б.М. Национальная рамка квалификаций Республики Казахстан: совместимость с Европейской рамкой и перспективы развития.....	14
Сагиева Р.К. Кадровая стратегия вузов: концептуальные подходы к разработке и реализации.....	21
Закирова Г.Д. Система обеспечения качества на национальном и институциональном уровнях.....	27
Елигбаева Г.Ж. Компетентностный подход в разработке образовательных программ.....	38
Асмагуллаева Н.С. Развитие программ академической мобильности в вузе.....	45
Святов С.А., Скиба М.А. Специфика стратегического планирования в казахстанских университетах.....	53
Заключение.....	61

Введение

Нурмагамбетов Амантай Абилхаирович,

Директор Центра Болонского процесса и академической мобильности

Министерства образования и науки Республики Казахстан,

член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в
Казахстане, доктор политических наук, профессор

Мы живем сегодня в эпоху глобальных перемен во всем мире. Обострилась конкурентная борьба, нарушен прежний баланс сил. Одни государства стремительно теряют свои позиции в мировой экономике, возьмите, к примеру, Испанию или Италию, а другие, как, например, Сингапур, Малайзия вырываются вперед.

Рождается принципиально новая экономика, основанная на новейших достижениях научно-технического прогресса.

С другой стороны, эксперты ставят проблему острого дефицита квалифицированных кадров. Ожидается, что при сохранении текущих тенденций в течение ближайшего десятилетия каждый десятый неквалифицированный рабочий останется невостребованным.

Согласно прогнозам, к 2020 году мировой рынок труда будет дополнительно нуждаться в 40 миллионах работников с высшим образованием и 45 миллионах специалистов с профессионально-техническим образованием. Особым дефицитом уже сейчас пользуются инженеры, врачи, химики, биологи и другие представители «точных» и «естественных» профессий¹.

Сегодня очевидно, что образование - один из самых главных институтов государства и общества, ответственного за развитие человеческого капитала.

Обучение и воспитание, всегда были лучшими проводниками стратегических идей развития страны. Опыт зарубежных стран показывает, что степень развития сферы образования практически отождествляется с уровнем конкурентоспособности государства.

Поэтому данная сфера всегда находилось под особым вниманием Президента Казахстана Н.А.Назарбаева. Он постоянно подчеркивал и подчеркивает, что образование является стратегическим приоритетом страны. Одним из примеров его способности глобального предвидения является программа «Болашак». Сегодня, спустя 20 лет реализации, более 10 тысяч ее выпускников вносят свой вклад в экономику страны.

Образование, кроме всего, это высокорентабельная сфера. Лауреат Нобелевской премии в области экономики Гарри Беккер доказал, что инвестиции в человеческий капитал, такие как расходы на питание, образование, переквалификацию, медицинское обслуживание, занятия спортом, приносят больше прибыли, чем вложения в ценные бумаги. Например, согласно подсчетам Г. Беккера, отдача от вложений в учебу составляет в среднем 12-14% годовой прибыли².

Основоположник кибернетики Норберт Винер писал: «Мы изменили свое окружение так радикально, что теперь должны изменять себя, чтобы жить в этом новом окружении». Эта фраза полностью актуальна в современном, стремительно меняющемся мире. Каждая страна вынуждена снова и снова искать свое место в этом новом глобальном окружении и изменять себя, чтобы оставаться конкурентоспособной.

Сегодня общемировым трендом стала интеграция. Это можно видеть на примере Европейского Союза, экономических союзов в Азиатско-тихоокеанском регионе, Латинской Америке, Африке и т.д.

В образовании примером успешной интеграции является Болонский процесс, который сейчас объединяет 48 стран.

В 2010 году Казахстан стал полноправным участником Болонского процесса и активно внедряет его параметры.

На сегодняшний день в стране законодательно закреплена трехуровневая система высшего образования «бакалавр-магистр-доктор PhD». Разработана казахстанская модель перезачета кредитов по типу ECTS с применением переводного коэффициента.

В рамках программы академической мобильности вузы отправляют на обучение студентов и ППС, привлекают зарубежных специалистов из стран Европы, США, Юго-Восточной Азии, России и др. Выпускникам вузов выдается Европейское приложение к диплому (Diploma Supplement).

Казахстан значительно продвинулся вперед в создании системы независимой аккредитации. Аккредитацию вузов проводят независимые агентства, внесенные в Национальный реестр аккредитационных агентств.

Ученые и исследователи Казахстана вовлекаются в Европейское исследовательское пространство благодаря Седьмой Рамочной Программе ЕС («Горизонт-2020»).

Утверждена Национальная рамка квалификаций, которая сопоставима с Европейской рамкой квалификаций. Разработаны и утверждены отраслевые рамки квалификаций и профстандарты. Ведется работа по подготовке к самосертификации НРК.

Работа над реализацией обязательных, рекомендательных и факультативных параметров Болонского процесса способствует комплексному совершенствованию качества казахстанского образования, усилению интернационализации, а также развитию академической мобильности.

14-15 мая 2015 года в г. Ереван (Армения) прошла Девятая конференция министров образования Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) и IV Болонский политический форум. В мероприятии приняли участие делегации 48-ми стран-участниц Болонского процесса, а также 16-ти приглашенных стран из других регионов.

Принятое министрами Ереванское коммюнике содержит ключевые приоритеты развития Болонского процесса, среди которых повышение качества образовательных услуг, содействие трудоустройству выпускников на протяжении всей их трудовой карьеры, доступ к высшему образованию (инклюзивность), реализация структурных реформ.

В рамках исполнения обязательств, принятых странами ЕПВО в ходе Ереванской конференции, Казахстан заинтересован в дальнейшей модернизации высшей школы и повышении экспортного потенциала образовательных услуг среди стран-участниц Болонского процесса.

Кроме того, Казахстан ведет работу по укреплению позиций в рамках образовательного пространства стран СНГ и Центральной Азии. Наша страна выступила с инициативой о создании Центрально-Азиатского Бюро по Болонскому процессу. Такой образовательный хаб позволит странам региона гармонизировать национальные системы образования и найти пути решения общих проблем.

Современная образовательная политика Казахстана во многом зависит от дальнейшей интеграции страны в международное научно-образовательное пространство. При этом Болонский процесс стал ключевой вехой для трансформации системы образования Казахстана.

В этой связи изучение международного опыта и дальнейшая работа над внедрением в систему высшего образования Казахстана основных принципов и параметров Болонского процесса должна быть продолжена.

¹Н.Назарбаев Интерактивная лекция «Казахстан на пути к обществу знаний». - 5.09.2012. - <http://inform.kz/kaz/article/2492111>

²Трошин А.В. Человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики России // Современная экономика: проблемы и решения. № 9 (9). – М., 2010. – с.49-53
http://letter.com.ua/Norbert_Viner_1.html

Интернационализация высшего образования в Республике Казахстан

Омирбаев Серик Мауленович,

директор Департамента высшего, послевузовского образования и международного
сотрудничества

Министерства образования и науки Республики Казахстан,
член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в
Казахстане, доктор экономических наук, профессор

Современные мировые тенденции свидетельствуют, что национальные системы высшего образования не могут развиваться изолированно и автономно. Высшее образование объективно реагирует не только на внутринациональные изменения, но и тренды международного пространства. В этой связи высшее образование, отвечающее за систему подготовки квалифицированных кадров, развивается под воздействием факторов глобализация, либерализация и интернационализация. Сегодня нужны кадры новой формации, способные эффективно работать в условиях глобального рынка труда. Данный контекст трансформирует как структурные, так и институциональные реформы национальных систем образования, по-иному формируя их архитектуру, содержание и методологию.

Процессы глобализации оказывают двойное воздействие на систему высшего образования: прямое и косвенное. Прямое воздействие связано с адекватным реагированием национальных политик на политики ведущих стран и мировые тенденции. Например, увеличение объемов финансирования образования и науки в США вызвало необходимость дополнительных инвестиций в эти сферы в ведущих странах европейского и азиатского континента. Косвенное влияние вызвано необходимостью соответствия знаний, навыков и компетенций, осваиваемых студентами, потребностям рынка труда. Последний меняется соответственно с технологическим и экономическим развитием общественного производства.

Когда мы говорим о либерализации, то касательно высшего образования речь идет, прежде всего, об автономизации вузов, то есть предоставлении вузам широких полномочий в выборе стратегии своего развития – финансовой, академической, исследовательской, административно-управленческой. Без таких полномочий конкурентоспособность вузов будет низкой на глобальном рынке труда. Дело в том, что международные институты вырабатывают правила, которым должны следовать страны, желающие активно участвовать в глобальном рынке труда и услуг, в том числе образовательных. Как известно, по классификации ГАТС (Генеральное соглашение о торговле услугами) различают четыре типа глобального рынка труда и услуг (это касается также и рынка образовательных услуг): экспорт, именуемый трансграничной торговлей, передвижение потребителей, прямые иностранные инвестиции, называемые «коммерческим присутствием» и передвижение поставщика услуг. Применительно к сфере высшего образования, речь идет о слиянии образовательных или учебных программ (совместные образовательные программы, дудипломное образование), обучении иностранных студентов, академической мобильности студентов, преподавателей, открытие филиалов иностранных вузов или совместных университетов, создание межстрановых образовательных альянсов, объединений, ассоциаций.

Под интернационализацией высшего образования понимается процесс обретения международного измерения в его цели, содержании, организационном аспекте и результатах обучения.

Интернационализация образования, как одна из важнейших современных тенденций, способствует повышению конкурентоспособности стран и регионов. В связи с этим, как для национальных систем образования, так и большинства университетов характерны интеграционные явления и международное сотрудничество. Не обошли эти процессы и высшую школу Казахстана. Свидетельством тому - развитие в нашей системе всех основных форм интернационализации высшего образования: мобильность студентов, студенческий обмен, мобильность преподавательского состава, интернационализация учебных планов и программ, транснациональное образование (межвузовские соглашения: франчайзинг,

программы-близнецы, взаимное признание программ – дудипломные, совместные).

Целью интернационализации является повышение эффективности образовательной и научно-исследовательской деятельности, расширение мобильности профессорско-преподавательского состава и студентов, соответствие мировым стандартам качества образовательных услуг.

Следует отметить, что разнообразные программы Европейского Союза (например, Erasmus, Socrates, Tempus и др.), а также проекты, инициированные национальными организациями стран-членов ОЭСР, направленные на развитие мобильности, в известной мере способствовали и способствуют развитию процесса интернационализации. Казахстан, как часть мирового сообщества, оказался вовлеченным в эти отношения.

К основным направлениям интернационализации образования в Казахстане относятся:

- обмен студентами на основе межгосударственных и межвузовских соглашений;
- обмен преподавателями;
- реализация совместных образовательных программ (сэндвич-программы);
- программы дудипломного образования;
- проведение совместных научных исследований, выполнение научных проектов;
- развитие сотрудничества в области оценки качества образования;
- создание международных университетов совместно (МКТУ им. Яссауи, Казахстанский филиал МГУ им. Ломоносова и др.).

Следует отметить, что в современном мире интернационализация образования становится объектом целенаправленной политики со стороны государств для решения национальных, политических, социальных и экономических проблем.

Интернационализация высшего образования характеризуется новыми тенденциями, суть которых сводится к следующим моментам:

- усиление конкуренции на международном рынке образовательных услуг;
- развитие международной системы аккредитации как инструмента обеспечения качества образования и укрепления международной трудовой мобильности;
- усиление автономии и независимости вузов от государственного регулирования, сокращение государственного финансирования вузов;
- развитие обучения в течение всей жизни и создание возможностей для непрерывного обучения (Lifelong Learning);
- новые задачи системы образования в связи с изменением социального профиля и возраста студентов;
- более гибкие сроки и методики обучения.

Мировая практика свидетельствует о безусловных преимуществах интернационализации высшего образования, к которым относятся:

- 1) увеличение доступности высшего образования;
- 2) универсализация знаний;
- 3) появление международных стандартов качества высшего образования;
- 4) повышение инновационности высшего образования;
- 5) расширение международного сотрудничества;
- 6) активизация академической мобильности студентов и преподавателей.

В этой связи в Республике Казахстан создаются условия для активного развития процесса интернационализации высшего образования.

Образовательная политика Казахстана нацелена на развитие образования в соответствии с мировыми стандартами, улучшение его качества и интеграцию в международное научно-образовательное пространство.

Справочно: В Казахстане функционируют 125 высших учебных заведений. Контингент обучающихся вузов в 2014-2015 учебном году составил 474 841 человек, в магистратуре - 29 688 человек, в докторантуре - 1861. Численность профессорско-преподавательского состава – 40 320 человек.

Одним из главных векторов развития Казахстана является реализация задач, отмеченных Главой государства в Стратегии «Казахстан-2050». Данная Стратегия и принятый новый национальный план «100 конкретных шагов» по реализации пяти институциональных реформ направлены на поднятие на новый качественный уровень образовательную систему для

вхождения в число 30 конкурентоспособных стран мира. В рамках реализации Программы Лидера нации «100 конкретных шагов» в сфере образования определены следующие шаги:

- повышение качества человеческого капитала на основе стандартов стран ОЭСР;
- модернизация педагогического образования и повышение квалификации;
- подготовка квалифицированных кадров в 10 ведущих колледжах и 10 вузах для 6 ключевых отраслей экономики с последующим распространением опыта в других учебных заведениях страны;
- поэтапное расширение академической и управленческой самостоятельности вузов с учетом опыта «Назарбаев Университета»;
- трансформация частных вузов в некоммерческие организации в соответствии с международной практикой;
- поэтапный переход на английский язык обучения в системе образования – в старшей школе и вузах.

Эти шаги позволят следовать мировым трендам, в том числе интернационализации высшего образования, интеграции в мировое образовательное пространство, развитию регионального и международного сотрудничества в сфере образования.

Важным механизмом достижения поставленных целей в сфере высшего образования является выполнение параметров Болонского процесса, к которому Казахстан присоединился в марте 2010 года.

Интернационализация и мобильность всегда были одними из главных целей и основных направлений политики Болонского процесса и Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) с самого начала. Болонская декларация (1999 г.) заложила цель «увеличения международной конкурентоспособности европейской системы высшего образования» и указала на необходимость обеспечения привлекательности европейской системы высшего образования на международном уровне.

На сегодняшний день в Казахстане реализованы основные параметры Болонской декларации. Так, принята Национальная рамка квалификаций, совместимая с Европейской рамкой квалификаций. Реализация рамки квалификаций и ее составляющих – отраслевых рамок, профстандартов – позволит совершенствовать содержание высшего образования, повысить уровень подготовки казахстанских выпускников, внедрять новые стандарты образования. Национальные системы квалификации облегчают признание результатов обучения и квалификаций, полученных за рубежом и тем самым способствуют развитию интернационализации.

Европейская система перезачета кредитов ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System — Европейская система перевода и накопления баллов) является еще одним из важных условий, способствующих развитию интернационализации образования. Использование ECTS в сочетании с рамкой квалификаций, основанной на результатах обучения, делает программы и квалификации более прозрачными и облегчает признание квалификаций, в том числе, полученных за рубежом.

Сегодня большинство вузов РК использует казахстанскую систему перезачета кредитов на основе ECTS. Необходимо отметить, что в мае текущего года на конференции министров образования стран-участниц Болонского процесса в Ереване была принята обновленная версия Руководства по использованию ECTS. В этой связи необходима разработка механизма имплементации новой версии ECTS в образовательный процесс вузов Казахстана.

По опыту зарубежных стран в Казахстане осуществляется модернизация системы управления вузами на новых корпоративных принципах. Планируется поэтапное расширение академической и управленческой самостоятельности вузов. Сегодня в 9-ти государственных вузах функционируют наблюдательные советы. Наблюдательные советы участвуют в выработке стратегии развития вузов, использовании финансовых средств, назначении ректоров. Вузы, становясь автономными, берут на себя полную ответственность за качество образования, за трудоустройство своих студентов, их будущую карьеру.

Местные исполнительные органы, бизнес и общественность также будут принимать участие в управлении вузами. Это повысит прозрачность деятельности вузов и обеспечит общественный контроль, а также создаст наилучшие условия для привлечения инвестиций в

высшее образование, что соответствует лучшей мировой практике.

Справочно: Наблюдательные советы созданы в ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, КазНУ им. Аль-Фараби, КазНПУ им. Абая, КазНАУ, КарГУ им. Е.А.Букедова, КарГТУ, ЮКГУ им. М.Ауэзова, ТарГУ им. М.Х.Дулати, АРГУ им. К.Жубанова).

Сегодня вузы Казахстана принимают активное участие в мировых рейтингах. В 2015 году в топ-300 лучших вузов рейтинга QS вошел КазНУ им. аль-Фараби – 275 место, поднявшись на 30 позиций в сравнении с показателями 2014 года. В топ-400 вошел ЕНУ – 371 место. Активное участие вузов РК в международных рейтингах усиливает имидж и позиции казахстанского высшего образования в мире, делает его более привлекательным для зарубежной академической общественности.

Справочно: В «Топ 551-600» вошел КазНИТУ им. К.Сатпаева; в «Топ 601-650» – КазНПУ им. Абая, в «Топ 701+» вошли КарГУ им. Букедова, КазУМОиМЯ им. Абылай хана, КБТУ, ЮКГУ им. М. Ауэзова и КазАТУ им. С.Сейфуллина.

В Казахстане в целях реализации Новой экономической политики «Нұрлы Жол» и Государственной программы индустриально-инновационного развития на 2015-2019 годы (так называемая вторая пятилетка индустриализации страны) ведется подготовка квалифицированных кадров для удовлетворения потребностей приоритетных отраслей экономики. Определены 11 базовых вузов, которые уже разработали 24 новые практико-ориентированные образовательные программы, направленные на подготовку кадров для шести приоритетных отраслей ГПИИР-2 – машиностроение, металлургия, химическая промышленность, нефтехимия, производство строительных материалов, производство продуктов питания. В базовых вузах создаются новые лаборатории междисциплинарного характера, оснащенные инновационным оборудованием на уровне мировых стандартов.

В 2015 году размещен государственный образовательный заказ в объеме 1900 мест по профильной магистратуре. В целях прохождения практики на производстве и дальнейшего трудоустройства выпускников заключены партнерские соглашения с предприятиями, входящими в Республиканскую и региональные карты индустриализации.

Программа ГПИИР-2 также усиливает аспект интернационализации, поскольку одним из условий для вузов-участников является наличие зарубежных вузов партнеров. Базовые вузы заключили договора о сотрудничестве с ведущими зарубежными университетами. Новые образовательные программы разрабатывались совместно с зарубежными вузами-партнерами и соответствующими предприятиями ГПИИР-2. Экспертизу новых образовательных программ проводили зарубежные ученые-преподаватели. Поэтому в этих образовательных программах имеет место присутствие иностранных компонентов. Также новые лаборатории создавались исходя из консультаций с зарубежными вузами-партнерами. Кроме того, с 2016 года в рамках ГПИИР-2 образовательные программы будут вестись на английском языке, а к ведению занятий будут привлекаться профессора из иностранных вузов-партнеров.

Сегодня государство ставит перед вузами задачи по эффективному внедрению инноваций, новых технологий, принципов государственно-частного партнерства, привлечению иностранных инвестиций в исследования и созданию интеллектуальных кластеров.

Опыт зарубежных вузов по интеграции научных организаций с высшими учебными заведениями сегодня внедряется и в Казахстане. В интеграции образования и науки главным ориентиром выступает инновационный кластер – «Назарбаев Университет». Четыре вуза совместно с НИИ начали подготовку научных кадров. Имеющиеся лаборатории научных организаций стали базой для проведения научных исследований магистрантами и докторантами. Интеграция образования и науки способствует эффективному использованию научного потенциала и расширению материальной технической базы вузов.

В 2015 году совместную подготовку научных кадров продолжают 2 вуза: КазНУ им. аль-Фараби с НИИ «Ғылым ордасы»: госзаказ составил по программам магистратуры - 66 мест, докторантуры PhD - 36 мест. КазНИТУ им. К. Сатпаева и ННТХ «Парасат»: госзаказ составил по программам магистратуры - 103 места, докторантуры PhD - 37 мест. Таким образом, дан старт деятельности инновационного кластера как основы формирования наукоёмкой экономики.

Кроме того, с каждым годом возрастает международное позиционирование казахстанской

науки. Количество публикаций ученых в международных рейтинговых изданиях по сравнению с прошлым годом выросло на 35%, а за 4 года – в три раза.

Сегодня в Казахстане внедрена национальная модель аккредитации вузов. В Национальный реестр входят 10 аккредитационных агентств: 2 казахстанских (НКАОКО, НААР) и 8 зарубежных агентств из Европы и США (ACQUIN, ASIIN, FIBAA, AQ Austria, ABET, ACBSP, MSA-CESS, IMAREST).

Справочно: По состоянию на 1 июня т.г. институциональную аккредитацию прошли 72 вуза. Специализированную аккредитацию прошли 66 вузов по 390 специальностям высшего и послевузовского образования. Международную специализированную аккредитацию прошли 30 казахстанских вузов по 252 специальностям высшего и послевузовского образования.

Важным аспектом интернационализации образования является развитие академической мобильности. Мобильность способствует обмену знаниями, созданию интерактивных сетей, развитию международных научно-исследовательских проектов. Мобильность студентов и преподавателей способствует повышению качества учебных программ и учебного процесса в целом, получению достижений в области научных исследований и развитию науки. Аспектами политики академической мобильности выступают:

1. Доступ к иностранным вузам
2. Финансовые условия
3. Организационные аспекты и политика социального обеспечения
4. Языковая политика
5. Признание квалификаций, полученных за рубежом
6. Информационная политика
7. Службы мобильности.

В Казахстане реализуется Стратегия академической мобильности до 2020 года. В 2012 году на реализацию академической мобильности обучающихся 27 вузам РК были выделены бюджетные средства в размере 500 980,0 тыс. тенге, в 2013 году аналогичная сумма была выделена 40 вузам. В 2014 году в связи с увеличением числа вузов до 53, заявленных на участие в программе мобильности, количество выделенных бюджетных средств составило 629 748,0 тыс. тенге.

Так, за счет выделенных из республиканского бюджета средств, в 2012 году выехало за рубеж 662 обучающихся; в 2013 году - 746, в 2014 году - 805 обучающихся.

Таким образом, за последние 3 года общее количество обучающихся, прошедших обучение в течение одного семестра за рубежом в рамках академической мобильности, составило 2563 человек. Только в 2014 году студентами, принимавшими участие в академической мобильности, было освоено более 7000 кредитов в зарубежных вузах.

Начиная с 2009 г. по программе «Привлечение зарубежных ученых» ежегодно казахстанские вузы приглашают более 300 ученых (профессора, доктора и кандидаты наук, доктора PhD) из ведущих университетов естественно-научного и инженерно-технического направления, в том числе из таких мировых вузов, как Оксфордский университет, Университет Кембриджа, Университет Мельбурна и т.д. Данная программа финансируется за счет средств республиканского бюджета. В целом, с начала реализации программы в Казахстан прибыло 6925 ученых и профессоров из стран Европы, США, Восточной Азии и России.

Так, в 2012 году было приглашено 1349 зарубежных специалистов; в 2013 году - 1326; в 2014 году – 1726 ученых.

В 2012 году 42 вузам было выделено из республиканского бюджета 2 211 714,0 тыс. тенге; в 2013 году 36 вузам – 2 158 198,0 тыс. тенге; в 2014 году 52 вузам – 2 886 044,0 тыс. тенге.

Таким образом, по сравнению с 2012 годом финансирование программы привлечения зарубежных ученых в 2013 году увеличилось на 2,5%, а в 2014 году на 23,4%.

Одним из показателей развития мобильности является контингент студентов, прибывших на обучение из зарубежных стран. В частности, в 2013-2014 учебном году в казахстанские вузы прибыло 17443 иностранных студента, в том числе 8 417 из стран СНГ и 9 026 – из стран дальнего зарубежья. Наибольшее количество студентов прибыло из Узбекистана (4969 чел.), России (1202 чел.), Китая (814 чел.), Индии (392 чел.), Турции (262 чел.), Афганистана (314 чел.).

Кроме того, вузы активно заключают международные договора и соглашения. На сегодняшний день казахстанскими вузами заключены более 9 тысяч договоров с зарубежными вузами-партнерами.

Сегодня вузы Республики Казахстан реализуют 443 совместные образовательные программы, из них 275 – программы бакалавриата, 142 – магистратуры и 26 – докторантуры. Ключевым аспектом интернационализации является возможность взаимопонимания через язык, понятный участникам образовательного процесса. Очевидно, что интернационализация в высшем образовании развивается благодаря языку международных обменов - английскому языку. Это актуально и для тех, кто обучается, и для тех, кто учит. Чтобы привлечь иностранных студентов, необходимо предоставить образовательные программы на том языке, который они понимают.

Поэтому важным фактором интеграции в мировую образовательную систему, развития триединства языков является подготовка полиязычных кадров.

В Республике Казахстан открываются специализированные школы с английским языком обучения, в некоторых ведущих вузах республики студенты получают образование только на английском языке («Назарбаев Университет», KIMEP University, Казахстанско-Британский технический университет).

В рамках развития полиязычия в 2014-2015 году в вузах создано 1002 трехязычных групп, где обучаются 10800 человек, в том числе в 7 педагогических вузах создано 111 трехязычных групп.

В 65 вузах на педагогических, технических, естественнонаучных специальностях внедряются программы полиязычного образования. Осуществляется реализация Дорожной карты развития трехязычного образования на 2015-2020 годы. В рамках развития полиязычия предполагаются следующие шаги:

1. Переход в вузах на англоязычное обучение по 6 специальностям ГПИИР в 11 вузах и 4 педагогическим специальностям в 15 вузах, осуществляющих подготовку педагогических кадров (2016-2020 гг.).

2. Прием ежегодно по госзаказу на педагогические специальности 1,8 тыс. магистрантов и 900 бакалавров для обучения на английском языке (2017-2020 гг.), 500 учителей и ППС по программе «Болашақ» (2016-2020 гг.).

3. Выделение ежегодно 450 грантов на подготовительное отделение в вузах для повышения уровня языковой подготовки (2017-2020 гг.).

4. Повышение квалификации 2,4 тыс. учителей и ППС на языковых курсах, ежегодно (2016-2020 гг.).

5. Дистанционное обучение педагогов английскому языку (Британский совет, ETS) (2016-2020 гг.).

6. Разработка 40 образовательных программ и учебников на английском языке (2016-2019 гг.).

Реализация Дорожной карты позволит развивать академическую мобильность, международное сотрудничество более эффективно, а, следовательно, и расширять интернационализацию образования.

В текущем году Болонский процесс приобретает новое измерение. На последней конференции министров образования стран-участниц Болонского процесса, которая состоялась в Ереване (Армения), 14-15 мая 2015 года, принято новое Коммюнике.

В рамках Ереванского Коммюнике модель высшего образования в ближайшие годы будет выстраиваться с учетом следующих направлений:

Во-первых, повышение качества и тесная взаимосвязь между обучением и преподаванием за счет продвижения педагогических инноваций и обеспечения прочной связи между преподаванием, обучением и исследованиями и вовлечения студентов, как полноценных членов академического сообщества, в разработку учебных программ и обеспечение качества. Иными словами, мы теперь должны быть сфокусированы на студентоориентированном обучении, преподавании и оценке.

Во-вторых, содействие трудоустройству выпускников на протяжении всей трудовой карьеры за счет укрепления диалога вузов с работодателями, реализации программ с хорошим балансом

между теоретическим и практическим компонентами и ростом международной мобильности для расширения спектра компетенций студентов. Для этого высшие учебные заведения должны предлагать широкое разнообразие образовательных программ и тесно взаимодействовать с рынком труда.

В-третьих, формирование более инклюзивной системы, благодаря предоставлению доступа к обучению различным категориям обучающихся, а также возможности академической мобильности для недостаточно представленных категорий обучающихся (малообеспеченные дети, дети из неблагополучных семей и т.д.). Иначе говоря, повышается социальный аспект высшей школы.

В-четвертых, Министры договорились осуществлять выполнение согласованных структурных реформ за счет принятия единой структуры степеней и кредитной системы, стандартов обеспечения качества и сотрудничества в целях мобильности, эффективной политики признания кредитов и программ, освоенных за рубежом, квалификаций для академических и профессиональных целей.

Ереванская встреча ознаменовалась принятием новых Стандартов и руководств по обеспечению качества в ЕПВО (ESG) и обновленного Руководства по использованию ECTS.

Кроме того, на этой конференции, теперь уже 48 стран-участниц Болонского процесса, приняли обязательства предоставлять выпускникам компетенции и профессиональные качества, которые отвечают запросам рынка труда; развивать рамки квалификаций; содействовать мобильности и признанию квалификаций; совершенствовать систему обеспечения качества.

Болонский процесс позволил значительно усилить позиции нашей страны на международном рынке образовательных услуг. В этой связи изучение международного опыта и дальнейшая работа над внедрением основных принципов и параметров Болонского процесса будет продолжена.

Другим направлением интеграции в мировое образовательное пространство является расширение образовательных контактов со странами азиатского региона в рамках Форума ASEM, к которому наша страна присоединилась в 2014 году. В ближайшей перспективе страны-участницы ASEM определяют четыре основные сферы сотрудничества в области образования: обеспечение качества и признание, привлечение бизнеса и индустрии в образование, сбалансированная мобильность, обучение в течение всей жизни (LLL).

Таким образом, система высшего и послевузовского образования Республики Казахстан адекватно реагирует на ускоряющиеся процессы глобализации и интернационализации благодаря модернизации технической базы, использованию компетентностной модели в образовательных программах; усилению мобильности студентов, увеличению роли информационных технологий и совершенствованию учебно-методической базы в соответствии с мировыми образовательными тенденциями.

Сегодня становится очевидным, что национальные системы высшего образования не могут развиваться без учета глобальных процессов и тенденций и запросов мирового рынка труда. Структурные реформы высшего образования не должны осуществляться только на основе критериев национального уровня, но и должны учитывать международные реалии. В этой связи, для дальнейшего развития интернационализации высшего образования РК, необходимо выполнение ряда задач:

- 1) увеличение доли образовательных программ на иностранном языке для повышения привлекательности вуза;
- 2) расширение международной деятельности, а именно - разработка и внедрение совместных образовательных программ и двойных дипломов;
- 3) реализация нового Руководства по использованию ECTS, основанного на результатах обучения, с тем, чтобы компетенции выпускников соответствовали требованиям рынка труда;
- 4) активизация участия профессоров и студентов в международных научно-исследовательских проектах;
- 5) привлечение работодателей к разработке и реализации образовательных программ;
- 6) диверсификация источников финансирования академической мобильности ППС и студентов.

Интернационализация высшего образования создает новые возможности, способствует повышению доступности высшего образования и его качества, внедрению инновационных методов работы. Указанные шаги позволят повысить имидж высшего образования Казахстана и довести его до уровня мировых образовательных стандартов.

Необходимо продолжить работу по интернационализации и включению вузов страны в международные программы. Как сказал Глава государства: образование и здравоохранение будут ориентированы на стандарты стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития. В этой связи важно изучать международный опыт и продолжить внедрение основных принципов и параметров Болонского процесса.

НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: СОВМЕСТИМОСТЬ С ЕВРОПЕЙСКОЙ РАМКОЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Нарбекова Бану Мухатаевна,

начальник управления стандартов и содержания образования, Департамент высшего и послевузовского образования и международного сотрудничества Министерства образования и науки Республики Казахстан, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, кандидат исторических наук, доцент

Развитие новых производств и технологий кардинально изменили содержание труда и требования к качеству и производительности труда. Государства сталкиваются с проблемами дисбаланса спроса и предложения труда, отсутствия работы для части населения, низкой производительности труда в ряде ключевых отраслей экономики, недостаточного качества трудового потенциала, большого числа работников, не имеющих необходимой квалификации.

Требования рынков труда и образования до сегодняшнего дня не синхронизированы. Все это затрудняет разработку образовательных программ для подготовки специалистов, востребованных на рынке труда.

Эффективным решением существующих проблем является разработка и внедрение национальной системы квалификаций (далее - НСК).

В 2012 году Глава Государства в статье «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу Всеобщего Труда» отметил необходимость «придать импульс всей работе по созданию национальной системы квалификаций, которая имеет не только нормативное значение, но и, по сути, является «дорожной картой» для каждой профессии. НСК позволит «построить» профессиональные лифты по каждой специальности» [1].

НСК связывает в единое целое, систематизирует существующие квалификации по различным уровням, видам деятельности, компетенциям и т.д. Она способствует развитию как вертикальной, так и горизонтальной профессиональной мобильности за счет признания квалификаций, тем самым способствуя реализации концепции обучения в течение жизни.

В соответствии с Трудовым Кодексом РК «национальная система квалификаций – это механизм регулирования сбалансированности рынка труда и соответствия квалификации специалистов спросу работодателей» [2].

По структуре она включает в себя:

- национальную рамку квалификаций;
- отраслевые рамки квалификаций;
- профессиональные стандарты;
- оценку профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста.

Создание и развитие НСК закреплено в стратегии развития образования на ближайшее десятилетие (Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы), а также ГПФИИР на 2010 – 2014 годы [3,4].

Создание НСК – это очень длительный поэтапный процесс. В Великобритании, Южной Кореи, Нидерландах этот процесс развивается уже не одно десятилетие, начиная с 70-80-х годов 20 века. В Российской Федерации, как и в Казахстане, формирование НСК началось с 2008 года.

Необходимость разработки и внедрения национальных систем квалификаций обоснована не только стремлением упорядочить и структурировать уровни квалификаций, но в большей степени стремлением сократить качественный разрыв между спросом рынка труда и предложением систем образования. Именно поэтому появилось понятие «результаты обучения» (learning outcomes), которое в настоящее время широко используется странами ЕПВО при разработке образовательных программ и для обеспечения качества. Задача формулировки результатов обучения лежит как на системе образования, так и на работодателях. Так, результаты обучения определяются на основе Дублинских дескрипторов

соответствующего уровня образования и выражаются через компетенции. При этом выделяются пять главных результатов обучения: знание и понимание; применение знаний и пониманий; формирование суждений; коммуникативные способности; навыки обучения или способности к учебе.

В целях реализации поручений Главы государства в стране уже проделана большая работа по внедрению НСК. Правительством принят План поэтапной разработки национальной системы квалификаций.

Одним из ключевых компонентов реализации НСК является внедрение Национальной рамки квалификаций.

Рамка квалификаций понимается в международном сообществе как системное и структурированное по уровням описание квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, сертификатов об образовании соответствующим квалификационным уровням.

Рамка квалификаций позволяет проводить сравнения квалификаций и дипломов, выданных в разных странах, что является актуальным для трудовой миграции.

Кроме того, рамка квалификаций позволяет выстраивать оптимальные траектории обучения и получения квалификаций, позволяющие гражданам адаптироваться к изменяющимся потребностям рынка труда, реализовывать собственные потребности в обучении.

В Казахстане Национальная рамка квалификаций (далее - НРК) также включает квалификационные уровни, описываемые через основные показатели (дескрипторы). То есть, НРК позволяет структурировать компетенции, умения, навыки и знания работников по квалификационным уровням.

Таким образом, компетенции – знания, умения, навыки, опыт, приобретаемые обучающимся, лежат в основе структуры рамки квалификаций.

В настоящее время странами мира разработано более 140 НРК. В разработку и внедрение региональных, транснациональных и национальных рамок квалификаций в 2013 году вовлечено 143 страны. Кроме национальных рамок квалификаций, существуют также всеобъемлющие рамки квалификаций, или региональные рамки – структуры квалификаций, которые упрощают сравнимость и переносимость квалификаций между странами, системами, образовательными учреждениями и тем самым, способствуют мобильности в образовательной среде.

В рамках Болонского процесса в 2005 г. была принята рамка квалификаций Европейского пространства высшего образования (РК ЕПВО / QF ЕНЕА), которая содержит 4 уровня (короткий цикл – бакалавриат – магистратура – докторантура) [5]. Рамка является основным инструментом прозрачности программ обучения в вузах и признания квалификаций высшего образования в ЕПВО и других регионах мира. Структура квалификаций разработана на основе универсальных дескрипторов и характеризует каждый цикл с помощью результатов обучения и компетенций, «а также диапазон кредитов (зачетных единиц) для первого и второго циклов».

В 2008 г. Европейским парламентом официально принята Европейская рамка квалификаций (далее – ЕРК / EQF) для обучения в течение жизни, которая содержит все 8 уровней образования (от школьного до высшего образования) [6]. ЕРК представляет собой базовую обобщенную справочную рамку, позволяющую европейским странам связать свои национальные рамки квалификаций друг с другом.

Странам ЕС было рекомендовано привязать свои профессиональные системы квалификаций к ЕРК / EQF до 2010 года. Ожидается, что к 2020 году индивидуальные свидетельства о квалификации будут содержать данные о соответствии имеющихся квалификаций определенному уровню ЕРК / EQF.

Существуют также другие региональные инициативы по разработке рамок квалификаций:

- Южно-Африканская рамка для развития общества
- Карибская рамка квалификаций
- Регистр Южного региона Тихого океана
- Транснациональная рамка квалификаций малых государств Содружества,
- Инициатива ССАГПЗ (Совет сотрудничества арабских государств Персидского залива) по рамке квалификаций для стран Персидского залива

Дебаты по разработке рамки для стран АСЕАН.

Казахстан в числе первых постсоветских стран принял НРК. Национальная рамка квалификаций утверждена совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373 и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444.

В ноябре 2012 года Казахстан презентовал национальную рамку квалификаций в Совете Европы (г. Страсбург). Национальная рамка квалификаций Казахстана полностью совместима с Европейской рамкой квалификаций по всем 8-ми уровням, что создает базовые условия для интеграции казахстанского образования и рынка труда в европейское пространство.

Европейская рамка квалификаций была разработана в рамках Копенгагенского процесса и вступила в силу в 2008 году. Европейским странам было рекомендовано привязать профессиональные системы квалификаций к ЕРК/EQF до 2010 года.

В Национальной рамке квалификаций РК представлены все уровни образования. К примеру, общее среднее образование соответствует 3-му уровню ЕРК, техническое и профессиональное образование (ТИПО) повышенного уровня - 4-му уровню ЕРК, ТИПО или короткий цикл высшего образования (прикладной бакалавриат) - 5-му уровню ЕРК, высшее образование (бакалавриат) – 6-му уровню ЕРК, высшее образование послевузовское (магистратура) – 7-му уровню ЕРК, высшее образование послевузовское (докторантура PhD) - 8-му уровню ЕРК.

При разработке национальной рамки квалификаций использовались рекомендации Рабочей группы по Болонскому процессу, консультации зарубежных экспертов. В прошлом году совместным приказом МОН РК и МТСЗН РК в национальную рамку квалификаций были внесены изменения.

Развитие национальных рамок квалификаций во многих странах является частью обширных реформ в высшем образовании. Разработка и внедрение любых НРК является сложным и трудным процессом, затрагивающим все сферы и уровни образования. Признавая сложность вопроса развития национальных рамок квалификаций для всех стран Европейского пространства высшего образования (далее – ЕПВО), Министры подчеркнули важность изучения практического опыта внедрения рамок среди государств Болонского процесса.

Отдельные страны активно связывают свои рамки с ЕРК - Новая Зеландия, Австралия, Канада, ОАЭ. С другой стороны, примечательно, что в некоторых странах с сильными системами образования нет привязки к рамкам квалификаций – к примеру, в США и Японии.

В ЕПВО НРК разработаны и внедряются 47 странами (кроме Беларуси). Беларусь должна разработать НРК к 2018 году, согласно дорожной карте, принятой на Ереванской конференции министров образования ЕПВО в мае текущего года.

Особенно важное значение рамка имеет для стран Центральной Азии и Восточной Европы, так как процесс введения реформ включает в себя фундаментальные изменения длительно существующих традиционных систем образования, образовательных культур и процессов. Болонский процесс, создание ЕПВО и реформы, связанные с внедрением и использованием рамок квалификаций, влекут за собой множественные реформы во всех сферах образования.

Это очень принципиальный и системный шаг, призванный в корне изменить взаимоотношения всех сторон, представленных на рынке квалифицированного труда – системы образования, специалистов, бизнеса.

В целом, рамки квалификаций создают основу для систематизации и признания результатов обучения, способствуют повышению качества и расширению доступности профессионального образования, взаимосвязи и признания квалификаций на рынке труда, а также для реализации стратегии обучения в течение всей жизни.

Необходимой основой для создания рамок квалификаций является установление четких связей между требованиями работодателей к знаниям, умениям и опыту специалистов, а также оценкой уровня подготовленности работников на соответствие этим требованиям. Здесь необходимо отметить, что уровень соответствия требованиям может быть достигнут не только в процессе обучения в образовательном, но и в процессе самообучения, в том числе, с помощью дистанционного обучения и новых технологий в образовании. Поэтому сегодня актуальным становится концепция обучения в течение всей жизни и развитие процедур и механизмов признания результатов неформального, информального обучения.

Многие страны, модернизируя свои рамки квалификаций, используют Европейскую мета-рамку в качестве ориентира при разработке НРК в части количества уровней и дескрипторов этих уровней. В рамках различных стран, как правило, квалификации распределяются по уровням на основе совокупности требований к компетенциям, или результатам обучения. Результаты обучения, в свою очередь, разделяются на знания, умения и обширные компетенции. Эти требования содержатся в дескрипторах уровней (дескрипторах квалификаций).

Наиболее содержательным и значимым параметром для определения уровней являются обширные компетенции, включающие в себя сложность предполагаемых задач, требуемый уровень ответственности и самостоятельности для их решения. Интересным представляется то, что на каждом уровне меняются не все параметры, иногда они повторяются на следующем уровне. В ходе разработки ЕРК специально была оставлена такая возможность, на основе анализа и экспертизы.

Содержание параметров прописывается в профессиональных стандартах. Стандарты устанавливают требования к качеству труда, условиям его реализации, тем самым формируя требования к результатам обучения.

К странам, в которых в основе квалификаций лежат требования профессиональных стандартов, относятся Австрия, Великобритания, Бельгия (Валлония, Фландрия), Болгария, Дания, Эстония, Франция, Германия, Венгрия, Исландия, Италия, Латвия, Лихтенштейн, Литва, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Швейцария, Турция и Великобритания.

К примеру, в Великобритании используются национальные стандарты или рекомендации в высшем образовании - стандарты НЕТАС [7]. Они охватывают более 70 предметов бакалавриата и магистратуры в сферах бизнеса, науки, искусства, дизайна и др. Профессиональные стандарты согласованы с регулирующими органами, например, в сфере медицины, архитектуры. Использование профессиональных стандартов для определения и аккредитации национальных квалификаций является здесь основным условием включения квалификаций в национальную рамку. Таким образом, в национальной рамке квалификаций Великобритании отражены все аккредитованные квалификации и соответствующие им свидетельства, дипломы и сертификаты.

Казахстан наряду с Египтом, Тунисом, Россией, Грузией и Азербайджаном также являются примерами стран, которые инициировали программы развития профессиональных стандартов. В Казахстане государственными органами совместно с отраслевыми объединениями работодателей и работников на основе НРК разработаны отраслевые рамки квалификаций в сферах образования и науки, труда, сельского хозяйства. На их основе разработано 241 отраслевых и 16 общепрофессиональных стандартов. Также разработан проект Единого классификатора профессий. Кроме того, вузами ведется разработка и реализация образовательных программ на основе ECTS и результатов обучения.

Несмотря на то, что многие страны признают необходимость профессиональных стандартов, в ряде стран такие стандарты не разрабатываются - например, в Ирландии, Финляндии, Норвегии, Швеции. Тем не менее, в этих странах квалификации основаны на компетенциях и результатах обучения за счет того, что стейкхолдеры со стороны рынка труда, то есть работодатели, активно участвуют в определении и описании результатов обучения, в разработке образовательных стандартов и требований к оценке. Таким образом, в этих странах разработка профессиональных стандартов интегрирована в процесс проектирования образовательных стандартов и требований к образовательным программам и оценке.

Необходимо отметить, что рамки квалификаций в целом остаются динамичными. В целом, для рамок сохраняется тенденция постепенного усложнения в связи с необходимостью учитывать изменения на рынке труда: результаты обучения, требования работодателей и компании, профессиональные квалификации. Таким образом, с одной стороны рамка устанавливает связь между этими элементами, систематизирует и дифференцирует существующие квалификации и соответствующие им дипломы и сертификаты, а с другой стороны, рамка стимулирует разработку новых квалификаций, если рынок труда выявляет эту необходимость.

Чаще всего рамки квалификаций формируются на основе существующего набора

квалификаций или действующих систем квалификаций. При определении уровней рамки квалификаций используется один из двух подходов – это иерархия квалификаций, а вторая – инфраструктура системы образования.

К примеру, рамки квалификаций в Великобритании и Ирландии создавались на основе всего объема квалификаций по первому подходу. Определение квалификаций и создание НРК в Казахстане относится ко второму подходу.

Каждая страна формирует рамку квалификаций согласно целям, задачам системы образования в стране, а также ее традициям, национальным и характерным особенностям. Возвращаясь к примеру Ирландии, поскольку именно в этой стране экспериментально был запущен проект создания рамки, можно отметить, что создание НРК происходило с целью реорганизации систем квалификаций, действующих в различных секторах системы образования и обучения, в одну интегрированную рамку с новыми механизмами обеспечения качества и новой институциональной структурой для ее управления.

В Казахстане задачами рамки выступает также упорядочивание квалификаций по уровням, развитие механизмов обеспечения качества, усиление связи работодателей и рынка труда в целом с системой образования, соответствие тенденциям в области высшего образования в ЕПВО.

Кроме того, рамка квалификаций позволяет «открыть» систему образования, сделать ее более понятной и доступной для других государств, так, чтобы уровень образования и полученных квалификаций был понятен для зарубежных систем образования. Как инструмент для работодателей и образовательных учреждений, рамки квалификаций позволяют понимать уровень национальной или иностранной квалификации специалиста, что является необходимым для дальнейшего обучения, профессиональной карьеры и признания квалификаций.

Здесь одним из важных моментов в развитии национальной рамки квалификаций является проведение процедуры ее самосертификации.

Самосертификация представляет собой процесс согласования национальной рамки квалификаций с одной из Европейских мета-рамок квалификаций. Другими словами, процесс самосертификации является механизмом интеграции европейской и национальной рамок квалификаций.

Соотнесение национальной рамки с европейской позволит систематизировать существующие квалификации, и обеспечить в будущем признание квалификаций казахстанских специалистов за рубежом.

Из 48 стран Болонского процесса процедуру самосертификации с рамкой квалификаций ЕПВО прошли 11 стран. Соотнесение с ЕРК прошли 20 стран.

Самосертификация проводится на основе международных критериев и процедур для проверки соответствия между НРК и ЕРК.

Критерии и процедуры привязки национальных уровней квалификаций к ЕРК следующие:

1. Обязанности и полномочия национальных органов, участвующих в процессе самосертификации, должны быть четко определены и доступны для ознакомления.

2. Связь между уровнями квалификаций НРК и дескрипторами уровней ЕРК должна быть четкой и понятной.

3. НРК должна базироваться на принципах и целях результатов обучения, а также быть связанной с механизмами признания неформального и информального обучения и системой кредитов ECTS.

4. Процедуры включения квалификаций в НРК должны быть прозрачными.

5. Национальная система обеспечения качества образования должна быть связана с НРК и соответствовать «Стандартам и рекомендациям для гарантии качества высшего образования в ЕПВО».

6. Процесс соотнесения должен включать официальное подтверждение от соответствующих органов обеспечения качества.

7. Процесс соотнесения должен проходить при участии международных экспертов.

8. Компетентный национальный орган должен подтвердить связь НРК с ЕРК. Подробный отчет по всем критериям и данным, подтверждающим процесс соотнесения, должен быть

опубликован компетентными национальными органами.

9. Официальный сайт ЕРК должен включать общедоступный список государств-членов, которые подтвердили завершение ими процесса самосертификации, а также ссылки на отчеты по самосертификации.

10. После процесса соотнесения все новые сертификаты, дипломы и документы Eurpass, подтверждающие квалификации, должны содержать прямые ссылки на соответствующий уровень ЕРК.

В настоящее время организована межведомственная Рабочая группа из представителей госорганов, которая занимается процессом самосертификации согласно критериям. Для успешного завершения процедуры самосертификации предстоит завершить следующие этапы:

1) Межведомственной рабочей группе по самосертификации - установить связь между уровнями квалификаций НРК и дескрипторами уровней ЕРК;

2) Разработать механизмы признания квалификаций, полученных в результате неформального и информального обучения;

3) Привлечь к процессу самосертификации аккредитационные органы;

4) По завершении процедуры самосертификации Министерству образования и науки РК и Министерству здравоохранения и социального развития издать совместный приказ;

5) Финальную версию отчета по самосертификации опубликовать на официальных сайтах Министерства образования и науки РК и Министерства здравоохранения и социального развития.

Таким образом, процедура самосертификации обеспечивает упрощение процедур признания квалификаций и дипломов, поддержку мобильности. Самосертификация необходима для обеспечения в будущем признания квалификаций казахстанских специалистов за рубежом, повышения их конкурентоспособности. Именно этот шаг является следующим в развитии национальной системы квалификаций Казахстана.

Необходимо учитывать, что внедрение национальной рамки квалификаций и ее самосертификация является длительным процессом, требующим дискуссий, взаимодействия заинтересованных сторон, а также корректировки и дополнений НРК, модернизации содержания высшего и послевузовского образования и управления процессом самосертификации.

Правильно функционирующая рамка квалификаций дает ряд преимуществ: обеспечивает необходимое соответствие квалификаций знаниям, умениям, компетенциям и потребностям рынка труда; адаптирует профессиональное образование и обучение к спросу на квалификации со стороны предприятий; обеспечивает преемственность между уровнями квалификаций (от школьного образования к высшему); содействует развитию обучения в течение всей жизни; активизирует отношения между стейкхолдерами системы образования.

Казахстан находится в самом начале пути использования Болонских инструментов в образовательной системе. Поэтому дальнейшее развитие НРК необходимо поддержать другими реформами, а также определить стратегию ее внедрения на институциональном уровне.

В результате успешного внедрения НРК рынок труда будет формировать заказ для системы образования, обеспечивать адекватную оценку и сертификацию этих квалификаций. Расширятся границы академической и трудовой мобильности граждан, сформируется единое образовательное пространство.

Список использованных источников

1. Н. Назарбаев. Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу Всеобщего Труда. г. Астана, 2012 г.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2015 г.)
3. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы. Утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118.
4. Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010 - 2014 годы, Астана, 2010 год. Утверждена Указом

Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 958.

5. The framework of qualifications for the European Higher Education Area (QF-EHEA)/ Рамка квалификаций Европейского пространства высшего образования, 2005 г.

6. European Qualifications Framework (EQF)/ Европейская рамка квалификаций для обучения в течение жизни, 2008 г.

7. Implementing the National Framework of Qualifications, and applying the European Standards and Guidelines Assessment and Standards HETAC December 2009, 59 p.

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ВУЗОВ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ

Сагиева Римма Калымбековна,

директор Центра экономических исследований Казахского национального университета имени аль-Фараби, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, доктор экономических наук, профессор

Вызовы современного мира, обусловленные быстрой сменой технологий, увеличением объема информации, активным использованием компьютерных технологий, ростом наукоемких производств и глобализацией, определяют новое качество развития системы высшего образования. Сегодня миссия высшей школы отражает неразделимое сочетание трех рынков: рынка новых знаний, рынка образовательных услуг и рынка труда. При этом основным драйвером реализации стратегических целей университета был и остается академический персонал.

Сегодня подготовка высококвалифицированного специалиста современного формата требует не только модернизации всего учебного процесса, но и качественно изменяет деятельность преподавателя вуза. Именно на него возлагается ответственность за разработку и внедрение новых образовательных программ, которые должны соответствовать таким критериям, как:

- нацеленность на развитие у обучающихся универсальных навыков и долгосрочных компетенций согласно требованиям работодателей;
- индивидуализация моделей получения образования и возрастание личной ответственности, инициативы и собственной образовательной активности обучаемых;
- изменение характера занятий и способов преподавания: непрерывность обновления знаний; рост качества информационного контента; обучение, исходящее и от других учащихся; переход от «трансляционной» педагогики к «деятельностной»; сочетание исследовательской и педагогической деятельности;
- предоставление большего количества образовательных услуг: гибкость в выборе темпа, форм и средств обучения; повышение роли дистанционного образования.

Таким образом, в современных университетах значительно возрастают требования к компетенциям академического персонала, который не только на два шага должен опережать специалистов в данной сфере, но и активно заниматься научной деятельностью и внедрением инновационных образовательных программ. Каким, в идеале, должен быть современный преподаватель? Если говорить о профессиональных навыках, то, прежде всего, он:

- прекрасно владеет материалом и доступно его объясняет,
- использует авторские подходы в методике преподавания предмета и издает соответствующие учебно-методические материалы,
- имеет способность и желание к постоянному профессиональному саморазвитию,
- свободно владеет как минимум 3-мя языками,
- сочетает преподавательскую деятельность с научными исследованиями: имеет учеников-последователей, постоянно публикует научные труды.

Среди личностных компетенций преподавателя вуза, хочется подчеркнуть наличие таких навыков, как:

- умение и желание заниматься воспитательной работой,
- учительская «харизма» и авторитет среди студентов и коллег,
- демонстрация высоких моральных и этических норм.

Очевидно, что для формирования вышеперечисленных компетенций у академического персонала университета, необходима постоянная и системная работа, позволяющая обеспечить соответствующее качество основного движущего фактора высшей школы – преподавателя.

Европейские университеты, которые не только вынуждены вести международную конкурентную борьбу за «talants», но, также, как и многие вузы в странах-партнерах программы Темпус, столкнулись с проблемой старения кадров и «утечкой мозгов», разрабатывают специализированные кадровые стратегии, которые подчинены и «работают» на реализацию общей стратегии развития вуза.

Кадровая стратегия вузов – генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества университета посредством эффективного формирования, использования и развития академического и административного персонала. Традиционный алгоритм формирования кадровой стратегии включает в себя следующие этапы [1]:

- Формулирование миссии кадровой стратегии как базы для долгосрочных целей;
- Определение долгосрочных целей кадровой стратегии;
- Анализ внешней среды;
- Анализ внутренней среды и кадровый аудит;
- Формирование стратегических альтернатив;
- Детализация приоритетных направлений кадровой стратегии и определение количественных и качественных результатов ее реализации;
- Механизмы реализации кадровой стратегии: этапы, ответственные структуры, контроль;
- Оценка эффективности кадровой стратегии;
- Корректирующие действия.

Необходимо подчеркнуть, что классический HR-менеджмент на современном этапе значительно обогащен новыми подходами. Сегодня философия кадровой политики предполагает:

- Признание уникальности каждого специалиста, выявление и развитие неповторимости его профессиональных компетенций;
- Нацеленность на получение от своих работников конкурентного преимущества, социальное партнерство и демократизацию управления;
- Максимальное предоставление работнику возможностей для раскрытия своего таланта, развитие инициативы и творческое применение способностей. Двигаться от бюрократии в управлении персоналом к гибкости и живому отклику.

Таким образом, ключевыми особенностями кадровой политики современных университетов становятся: программы и процедуры, которые стимулируют и поддерживают сотрудников, чтобы они наилучшим образом добивались собственных целей и содействовали достижению целей вуза.

Если говорить об основных тенденциях в области управления персоналом в европейских вузах, то прослеживаются следующие характерные особенности [2]:

- Управление персоналом рассматривается как управление важнейшим ресурсом, определяющим успех деятельности вуза;
- Кадровая стратегия не только подчинена и работает на общую стратегию развития вуза, а представляет собой целостную систему: отбор, оценка и мотивация, развитие, карьера;
- Осуществлена полная информатизация системы управления кадрами на уровне университетов;
- Большой акцент делается на детализацию, разнообразие и персонализацию кадрового менеджмента для различных групп академического, управленческого и административного персонала;
- Усиливается конкуренция за привлечение и удержание «талантов».

Если говорить о направлениях реализации кадровой стратегии в европейских вузах, то при поиске и отборе предусмотрены:

- наем персонала с международных рынков труда;
- переход от реактивного поиска к проактивному с использованием интернета и соцсетей;
- создание новых организационных принципов проведения процедур отбора.

Этап адаптации вновь набранных преподавателей включает:

- разработку серии целевых программ для отдельных категорий: заведующих кафедрами, выдающихся профессоров, молодых ученых
- специальные формы поддержки, в том числе на период получения докторской степени,
- программы развития лидерских и предпринимательских качеств.

Для обучения и развития академического персонала ряд европейских вузов предусматривает:

- индивидуальное конструирование академической карьеры;
- различные схемы продвижения по службе и существующие в их рамках требования.

Важнейшим аспектом кадровой политики является анализ эффективности и планирование

персонала, который на системной основе предусматривает:

- рейтинг профессиональной компетенции сотрудников (план/факт);
- рейтинг авторских и дистанционных курсов преподавателей/кафедр;
- проведение кадрового аудита и хронометража рабочего времени для всего персонала вуза, включая административно-управленческий состав.

Ряд европейских вузов разрабатывает кадровую стратегию на непродолжительный срок, тем самым адаптируя свои долгосрочные цели к изменившимся условиям. Для примера, приведем некоторые фрагменты из Стратегии развития HR Университета Кента (Великобритания) на 2012-2015 годы *«Миссия и видение: Университет Кента - успешная организация, которая сложилась благодаря усилиям и талантам сотрудников. Университет ценит очень хорошие отношения сотрудников и поощряет сотрудников в достижении своих амбициозных целей. Стратегия HR была написана с целью поддержки наших сотрудников в их стремлении развиваться, преуспевать и обеспечить свой вклад в успех университета. Основные направления HR стратегии:*

1. Развитие лидерских возможностей;
2. Поддержка кадрового планирования с упреждающим подходом к управлению персоналом;
3. Обеспечение возможности развития: поддержка честных и конструктивных диалогов руководителей и сотрудников; обучение менеджеров и персонала на системной основе;
4. Улучшение взаимодействия с сотрудниками и консультации: улучшение мотивации, развитие хороших связей между всеми уровнями, привлечение сотрудников в стратегическое развитие университета, коллективные консультации с профсоюзами.
5. Продвижение равенства и разнообразия: создание атмосферы, где каждый может реализовать свой потенциал, устранение дискриминации и препятствий.
6. Обеспечение эффективности и действенности HR – системы.
Обе - ручные и автоматические (информационные) системы управления должны быть хорошо выровнены с бизнес-процессами» [3].

Как показали результаты регионального обзора европейских экспертов Марии Кело и Флоры Дюбош «Управление кадрами в вузах стран-партнеров программы Темпус» [4], реформы в системе высшего образования были сосредоточены на структурных и процедурных мероприятиях, тогда как кадровые ресурсы, которые были и остаются ключевым фактором развития университетов, остались в стороне от данных преобразований. При этом общими для кадровой политики сферы высшего образования являются проблемы:

- старение кадров;
- внутренняя и международная «утечка мозгов»;
- несоответствие уровня компетенции вузовских преподавателей современным международным требованиям;
- гендерный дисбаланс;
- отсутствие мотиваций для повышения квалификации и карьерного роста.

На основе опросов и интернет-анкетирования академического персонала вузов и представителей национальных органов стран-партнеров, М. Кело и Ф. Дюбош были выявлены три наиболее общих недостатка кадровой политики университетов.

Во-первых, в процессе найма преподавательского состава в вузах часто наблюдается формальный подход, практикуется внутренний найм персонала, присутствуют элементы коррупции и кумовства, не используются эффективные методы отбора и критерии, существуют ограничения, накладываемые законодательной базой.

Во-вторых, в процессе продвижения и обучения персонала наблюдается недостаточный объем обучения, перспектив роста, мотивации и стимулов, отсутствие или недостаточная оценка результатов работы.

В-третьих, в вопросах условий работы отмечаются ограниченность возможностей для исследовательской работы, политическое давление и недостаточная академическая автономия, чрезмерная нагрузка и низкая зарплата, приводящая к совместительству.

Обобщив полученные результаты проведенного исследования в области управления персоналом в вузах, М. Кело и Ф. Дюбош выработали рекомендации стратегического и

практического характера. По их мнению, важными составляющими государственной кадровой политики должны стать:

- наличие общенациональной стратегии и национальной поддержки системы управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования;
- наличие национальных механизмов финансирования, направленных на устранение таких негативных тенденций, как «утечка мозгов», старение или нехватка навыков сотрудников;
- крайне важно обеспечить нужный уровень независимости и автономии академической политики вузов;
- необходимо наличие собственных университетских стратегий управления кадровыми ресурсами.

Если перейти к анализу практики развития HR-менеджмента в Казахстане, то на национальном уровне:

- Реализуется Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 годы;
- Действуют нормы Закона РК «Об образовании» и Закона РК «О науке»;
- Повышается международная академическая мобильность преподавателей: «Болашак», «Эразмус-Мундус», «Эразмус+» и др.

На уровне отдельных университетов кадровая политика акцентирует свое внимание на:

- рейтинговой оценке деятельности преподавателя, что повысило ее объективность;
- использовании международных методов оценки научной деятельности преподавателей;
- частичной информатизации системы управления: созданы профайлы преподавателей в системе Интранет.

Между тем, реализуемых мер явно недостаточно, поскольку многие проблемы кадровой политики сферы высшего образования так и не преодолены (старение кадров, «утечка мозгов» и др.), а профессорско-преподавательский состав казахстанских вузов пока остается неконкурентоспособным на международном уровне и не обновляется качественно в должной мере. По-видимому, для преодоления данных барьеров и гармонизации индивидуальной стратегии преподавателя с национальной кадровой политикой необходима разработка специализированной кадровой стратегии в университетах Казахстана.

Справедливости ради надо сказать, что в ряде университетов Казахстана кадровая политика идет отдельным направлением стратегического развития вуза [5,6]. Например, Стратегия Евразийского национального университета им. Гумилева (2012-2020) содержит стратегическое направление 3. «Развитие кадрового потенциала и системы управления», а среди 10 столпов Стратегии НЭУ им. Рыскулова три посвящены проблемам кадровой политики: 6. «Создать внутривузовскую систему обеспечения качества, в которой особое внимание будет уделено компетенциям обучающихся и преподавателей (знания, навыки и установки)». 7. «Создать современную систему управления персоналом». 8. «Создать систему управления по результатам».

Очевидно, при разработке кадровой стратегии университета следует обратить внимание на практические рекомендации, отраженные в обзоре европейских экспертов М. Кело и Ф. Дюбош. В частности, прием на работу должен быть прозрачным, основанным на открытых процедурах, позволяющих выбрать наиболее достойных кандидатов; механизмы вознаграждения должны быть проработаны для всех категорий сотрудников; оценка должна применяться для мониторинга результатов работы всех категорий сотрудников и делать акцент на позитивные и конструктивные идеи касательно улучшения работы; обучение должно быть адаптировано к индивидуальным потребностям и разрабатываться приоритетно для административного и руководящего персонала.

Также немаловажной является разработка эффективных механизмов реализации кадровой стратегии, чтобы она «не осталась на бумаге». Особенно следует обратить внимание на такие аспекты алгоритма «воплощения кадровой стратегии в жизнь» как:

- точно сформулировать приоритетное направление;
- разбить приоритет на конкретные задачи;
- определить измеримые показатели ожидаемых результатов или описать верифицируемые качественные результаты;

- указать сроки исполнения и ответственных;
- описать формы исполнения и ресурсы;
- определить инструменты контроля и оценки;
- описать корректирующие действия.

Учитывая казахстанскую специфику развития сферы высшего образования, можно сформулировать следующие рекомендации для совершенствования кадровой политики на уровне университетов:

- Разработка специализированной HR – стратегии, предполагающей сочетание «ручного управления» с использованием информационных технологий;
- Повышение качества отбора персонала, в том числе с участием зарубежных претендентов, при этом сделать акцент не только на статичные достижения (ученая степень, опубликованные труды), но и на их ориентированность на совершенствование качества своего труда, личностный рост, перспективность научной деятельности. Также важны: весомость рекомендаций и мнение специализированного комитета;
- Дальнейшее совершенствование рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей, включая административных работников (поощрять бонусами сверхнагрузку, знание иностранных языков, учитывать отзывы студентов и выпускников)
- Персонализация и систематизация повышения квалификации согласно индивидуальным потребностям преподавателя, административного или руководящего работника;
- На системной основе осуществлять оптимизацию всех основных административных процессов для снижения доли рутинной и технической работы, опираясь на опрос и анкетирование персонала вуза.

Безусловно, кадровая стратегия казахстанских университетов не может быть успешно реализована без ее законодательной и административной поддержки на национальном уровне. В связи с этим, предлагаем на национальном уровне:

- Разработать нормативный документ, позволяющий уточнить трудоемкость 1 кредита для академического персонала и перейти к реальному выбору студентами дисциплины и преподавателя;
- Проработать вопросы конвертируемости дипломов бакалавров, магистров и докторов PhD зарубежных стран;
- Предусмотреть возможность проведения открытого конкурса на занятие вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений с участием зарубежных претендентов;
- Для повышения инновационной деятельности академического персонала вузов проработать нормативный документ, законодательно определяющий осуществление предпринимательской деятельности преподавателями, коммерциализирующими результаты своей научно-исследовательской деятельности.
- В целях повышения эффективности научно-инновационной деятельности преподавателей предусмотреть четкие критерии результатов научных проектов, выполняемых по грантовому финансированию.
- Сделать более прозрачной процедуру конкурса «Лучший преподаватель вуза»: не прошедшие конкурс претенденты должны знать, по каким критериям у них идет отставание;
- Разрешить обучение в докторантуре на договорной основе;
- Проработать статус (социальный пакет) молодого преподавателя вуза, в частности, предусмотреть возможность обеспечения служебным жильем;
- Законодательно запретить молодым преподавателям одновременно осваивать более трех предметов, тем более на нескольких языках.
- Проработать нормативный документ, предусматривающий индивидуализацию программы повышения квалификации преподавателя согласно потребностям университета.

Библиография

1. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-

менеджмента: учебное пособие. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2013 – 424 с.

2. Рузанова Н.С., Дербенева О.Ю., Попова И.А. ИТ в управлении персоналом. Tempus JEP - 27081 - 2006 «Поддержка и продвижение активного внедрения ИКТ в университетское управление в российских университетах», Петрозаводский государственный университет img.russia.edu.ru/ict4um/25_01.../Ryzanova.pps

3. <http://www.kent.ac>.

4. Дюбош Ф., Кело М. Региональные семинары по управлению человеческими ресурсами в государственном высшем образовании в странах-партнерах Темпус 2012-2013 г. (Заключительный обзор). – Темпус, вып. 17, ноябрь 2013. // <http://eacea.ec.europa.eu/tempus>

5. www.enu.kz/ru

6. www.kazeu.kz

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА НА НАЦИОНАЛЬНОМ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

Закирова Гульнара Демешовна,

Ассоциированный профессор кафедры языков Международного информационных технологий, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, кандидат педагогических наук

*«Качество высшего образования должно
отвечать самым высоким
международным требованиям»
(из Послания Президента Республики Казахстан
Н.Назарбаева народу Казахстана,
17 января 2014 г.)*

В условиях вступления страны в ВТО, в новых экономических условиях определяющим критерием оценки качества подготовки выпускников становится их конкурентоспособность на национальном и международном рынке труда, а также деятельность вуза в целом, направленная на обеспечение соответствия рынка образовательных услуг требованиям рынка труда. Проблема качества высшего образования в Казахстане по-прежнему достаточно актуальна. Казахстан уже 5 лет является полноправным участником Болонского процесса и обязан выполнять один из обязательных параметров процесса – обеспечение качества образования, который является ключевым фактором успеха всех преобразований. Факт актуальности проблемы доказывает и анализ академической мобильности в стране, где показатели входящей мобильности намного ниже, чем исходящей, доказывающие непривлекательность казахстанских вузов для иностранных студентов.

Вопросы повышения качества образования по-прежнему значимы, так как являются инструментом управления вуза, т.е. инструментом постоянного улучшения образовательной деятельности. Постоянное и всестороннее обсуждение проблем качества высшего образования необходимо, так как помогает выявить сильные и слабые стороны учебного процесса, а также актуализировать вопросы совершенствования академических программ.

Понятие «качество образования» многогранно. Как социальная категория — это качество отражает состояние и результативность процесса образования, а также характеризуется степенью соответствия современным требованиям. Качество, это условный, количественно не измеряемый показатель, который характеризует степень удовлетворения образовательных потребностей личности, общества, государства. Аналог выражения «качество образования» на английском языке Quality assurance можно перевести и как «обеспечение качества» и «гарантия качества», имеющий различное значение. «Обеспечение качества образования» - процесс создания условий, способствующих качеству образования (обеспечение учебными ресурсами, инфраструктурой, учебными планами и программой). «Гарантия» - объективно и обоснованно оценить результаты образования и тем самым гарантировать его качественный уровень. Программный документ ЮНЕСКО «Реформа и развитие высшего образования» считает качество «понятием, характеризующимся многочисленными аспектами и в значительной мере зависящим от контекстуальных рамок данной системы, институциональных задач или условий и норм в данной дисциплине... Понятие качество охватывает все основные функции и направления деятельности в этой области: качество преподавания, подготовки и исследований, а это означает качество соответствующего персонала и программ, и качество обучения как результат преподавания и исследований. Однако следует признать, что процесс поиска «качества» носит многосторонний характер и выходит за рамки узкого толкования учебной роли различных программ. Поэтому оно подразумевает также уделение внимания вопросам, имеющим отношение к качеству подготовки студентов, инфраструктуры и учебной среды. Все эти вопросы, связанные с качеством, наряду с надлежащим стремлением к хорошему руководству и управлению, играют важную роль, в определении характера функционирования того или иного конкретного учебного заведения, оценке его деятельности и формировании

«институционального имиджа». (1)

Понятие «качество» так же может трактоваться как «исключительность», которое основано только на репутации. Например, получить образование в Гарвардском университете, который, согласно любым рейтингам, из года в год занимает лидирующие позиции в мире, это практически сделать себе карьеру, ведь Гарвардский университет на протяжении не одного столетия считается одним из самых престижных вузов в мире. (2) Поступить в него также не просто, даже обладая финансовыми возможностями. Таким образом, недоступность элитного образования является «само по себе» качеством. Качество также можно рассматривать как превышение высоких стандартов, когда вуз, ориентируясь на признанные высокие стандарты классического образования, обеспечивает качество как неуклонное соблюдение и превышение требований международных и национальных стандартов.

Качество как совершенство или постоянство понимается при достижении нулевого дефекта и обеспечении культуры качества. Именно качество постоянства в обеспечении высшего образования помогает достигать совершенства. Качество так же можно понимать как соответствие цели, при котором достаточно соответствовать общепринятым стандартам (например, в недавнем прошлом – требованиям ГОСО).

Качество может пониматься и как финансовая ценность «при которой анализируемыми критериями являются цена\качество. Если заменить слово «цена» на «затратность», тогда плата за обучение трактуется как «полное возмещение затрат» и критерий цена\качество трактуется как «затратно\результативно». (3) Качество может рассматриваться и как трансформация, при которой образование не сервис для клиента, но постоянный процесс образования участника. Это приводит к двум понятиям: совершенствование и расширение прав и возможностей студента или исследователя.

Качество и стандарты

Существует определенная взаимозависимость между понятиями «качество» и «стандарты». Поскольку стандарты необходимы и обязательны во всех сферах человеческой профессиональной деятельности, они также существуют и в высшем образовании. Как правило, это установленные и измеримые показатели результативности для сравнительных целей. Это также фиксированный критерий и уровень достижений, набор правил, требований, неукоснительных для соблюдения.

Качество же относится к процессу, при котором совокупность его характеристик отражает его способность выполнить предполагаемые требования. Подход к обеспечению качества высшего образования может быть:

- традиционный, который означает, что обеспечить качество образования — значит сделать вуз престижным, потому что по определению выпускник такого вуза занимает более выгодные позиции на рынке труда;
- научный подход исходит из соответствия стандартам;
- менеджерский, который предполагает, что качественным может считаться такое образование, которым удовлетворен клиент;
- потребительский, когда сам потребитель определяет качество, и в результате любое его желание будет исполнено, а главное – вуз получит за это деньги;
- демократичный подход, который означает, что вуз приносит пользу обществу, тому региону, где он находится.

Качество образования характеризуется многими показателями. По версии Святова С.А. (4) показателями могут быть следующие критерии:

Качество ресурсов:	<ul style="list-style-type: none"> • информационно-образовательной среды; • учебно-методического обеспечения; • академической поддержки; • библиотечного фонда; • материально-технической базы, • безопасности пребывания в вузе;
Качество процесса:	<ul style="list-style-type: none"> • управления образовательным процессом; • преподавание; • методики и технологии обучения; • измерения и оценки компетенций;
Качество результатов:	<ul style="list-style-type: none"> • модели выпускника; • качество профессиональной компетентности и образованности обучающихся; • уровень трудоустройства
Качество образовательных программ:	<ul style="list-style-type: none"> • качество образовательных траекторий; • качество мониторинга; • возможность выбора траекторий, ППС, дисциплин; • направленность на профессиональные стандарты;
Качество содержания:	<ul style="list-style-type: none"> • взаимосвязей между учебными предметами; • содержания учебных дисциплин;
Качество изменений:	<ul style="list-style-type: none"> • качество стратегического планирования; • качество взаимодействия с работодателями; • качество условий для личностного развития; • качество дополнительных услуг в сфере образования; • качество взаимодействия с внешней средой.
Качество человеческих ресурсов:	<ul style="list-style-type: none"> • кадров, в том числе ППС; • уровень знаний абитуриентов; • обучающихся, их способности и возможности;

Показатели качества должны основываться на хороших аналитических инструментах – индикаторах, которые реально отображают ситуацию и помогают найти решение той или иной проблемы. Индикаторами качества образования являются:

- тестирование
- ресурсная обеспеченность
- внешний аудит
- внешняя оценка
- система рейтингов
- рыночная оценка

Показатели качества на основе индикаторов помогают управлять процессом повышения качества, что является неотъемлемой частью эффективного управления вузом. Система управления качеством образования – это совокупность организационной структуры, методик, процессов, необходимых для осуществления общего управления качеством образования и выявление соответствия уровня образования установленным государственным общеобязательным стандартам образования. Система управления качеством основывается на следующих принципах:

- понимание и выполнение требований к образованию с учетом достижений научно-технического прогресса и международных стандартов;
- ориентация на потребителя, так как жесткая конкуренция на рынке труда требует мобильности и динамичности системы менеджмента;
- постоянное совершенствование образовательного процесса с учетом результатов мониторинга.

Европейская модель системы обеспечения качества

Под Обеспечением Качества (QA) в Европе подразумевается систематическое, структурированное и непрерывное обязательство качества.

Вопросы обеспечения качества постоянно находятся в сфере постоянного внимания членов Болонского процесса и находят свое отражение в документах собраний министерств образования и Европейской комиссии по образованию. Вот некоторые из них:

- Болонская Декларация (1999 г.) «Содействие европейскому сотрудничеству в обеспечении качества образования с целью разработки сопоставимых критериев и методологий»
- Пражское коммюнике (2001 г.) «Министры призвали университеты и другие высшие учебные заведения, национальные агентства и Европейскую сеть обеспечения качества в высшем образовании (ENQUA), сотрудничать с соответствующими организациями стран, не являющихся членами ENQUA, сотрудничать в установлении общих норм принятия рекомендаций и распространения лучших практических примеров»
- На Болонском семинаре в Амстердаме («Европейское измерение гарантии качества» – 2002 г.) были представлены первые результаты дебатов о европейских стандартах квалификаций по курсам подготовки бакалавров и магистров
- Берлинское коммюнике (2003 г.) «На европейском уровне, Министры призывают ENQUA через его членов, в сотрудничестве с EUA, EURASHE и ESIB, создать набор согласованных стандартов, процедур и руководящих принципов для обеспечения качества, исследовать способы адекватной согласованной проверки для обеспечения качества и/или аккредитации агентств и организаций»
- На Бергенской конференции министров высшего образования европейских стран (2005 г.) были одобрены Стандарты и принципы обеспечения качества в Европейском пространстве высшего образования (ESG):
- На конференциях министров в Берлине (2003 г.) и Бергене (2005 г.) была поддержана инициатива ENQA по созданию Европейского регистра агентств по обеспечению качества (EQAR)
- Начиная с 2006 г., под эгидой программы СОКРАТЕС и при координации ENQA, EUA, EURASHE и ESU (Группа E4) ежегодно проводятся Европейские форумы по обеспечению качества высшего образования
- На семинаре в Страсбурге (2008 г.) были представлены рекомендации, касающиеся различных вопросов качества
- На семинаре в Лондоне «Обеспечение качества в транснациональном высшем образовании: от слов к делу» (2008 г.) были рассмотрены различные аспекты обеспечения качества в применении к транснациональному высшему образованию (ТНО).
- В Левенском коммюнике (2009) (п. 17) говорится: «Транснациональное образование должно регулироваться Европейскими стандартами и руководящими принципами обеспечения качества»
- В Бухарестском коммюнике, 3 апреля 2012 года «Пересмотреть ESG в целях его совершенствования»

- Генеральная ассамблея EQAR, Дублин, март 2013 года «Соблюдать Болонскую структуру высшего образования (три цикла) для соответствия обеспечения качества с Европейской рамкой квалификаций и квалификациями Европейского пространства высшего образования»

- Ереванская конференция министров, ответственных за Высшее образование в Европейском пространстве высшего образования, Ереван, Май 2015, Доклад ENQA. The Second Strategic Plan for the European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA). Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG), Approved by the Ministerial Conference in May 2015

Европейская модель системы обеспечения качества базируется на внутренней системе принципов, критерий и правил, основой для которой являются Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG), аттестуется периодическими процедурами внутренней оценки (самооценка) и внешней оценки (аккредитация).

Казахстанская система обеспечения качества

В Казахстане на государственном уровне приняты значительные меры по модернизации высшего образования с целью повышения его качества и обеспечения соответствия требованиям рынка. Очевидно, что, если Казахстан желает стать более конкурентоспособной страной, его система высшего образования должна ориентироваться на международные стандарты. Способствовать этому процессу позволяют:

- Мероприятия на государственном уровне:
 - Проведение реформ (подписание Болонской Декларации и др.)
 - Расходы на финансирование образования («Болашак», «Лучший преподаватель года», грантовые проекты, расходы на мобильность и др.)
 - Интернационализация и др.
- Созданная правовая основа:
 - Закон «Об образовании» 1992 г.;
 - Закон «О высшем образовании» 1993 г.;
 - Национальная программа государственной поддержки образования;
 - Концепция государственной политики в области образования;
 - Государственный стандарт высшего образования;
 - Закон «О лицензировании»;
 - Постановление РК «О ратификации Конвенции, о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию»;
 - Новая редакция Государственного стандарта;
 - Классификатор специальностей ВО, рассматривающий 342 специальности;
 - Закон «Об Образовании» (1999 г.);
 - Концепция развития системы высшего образования в РК 1999 г.;
 - Постановление «Об утверждении государственного образовательного заказа на подготовку студентов с высшим образованием»;
 - Концепция приватизации государственных вузов;
 - Государственная программа «Образование» утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 30 сентября 2000 г.;
 - Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам образования»;
 - «Стратегический план развития Республики Казахстан до 2010 года»;
 - Послание Президента Республики Казахстан «К конкурентоспособному Казахстану, конкурентоспособной экономике, конкурентоспособной нации»;
 - Государственная программа развития образования РК на 2005-2010 гг.;
 - Государственная программа развития образования РК на 2011- 2020 гг.

В стране создана собственная национальная система оценки качества, т.е. «совокупность институциональных структур, процедур, форм и способов установления соответствия качества образования государственным общеобязательным стандартам образования, потребностям личности, общества и государства (из Закона Республики Казахстан «Об образовании»). Инструментами оценки качества являются:

- Лицензирование
- Государственная аттестация
- Аккредитация
- Ранжирование вузов
- Единое национальное тестирование (ЕНТ)
- Внешняя оценка учебных достижений (ВОУД)
- Механизмы прямого контроля и оценки качества
- Отчеты государственных аттестационных комиссий вузов (ГАК) - механизмы косвенного контроля и оценки

Лицензирование и государственная аттестация проводится государственными органами, хотя в соответствии с Государственной программой развития образования РК на 2011-2020 годы с 2015 года государственная аттестация будет полностью заменена аккредитацией для вузов, а государственный контроль будет осуществляться государственными органами в форме лицензионных проверок. Аккредитация и ранжирование проводится независимыми агентствами.

Процесс аттестации и аккредитации в Казахстане имеет существенные различия:

Аттестация	Аккредитация
Оценивает ситуацию на текущий момент и ретроспективу Сравнивает с нормативными актами Осуществляется уполномоченным органом Привлечение только казахстанских экспертов	Оценивает ситуацию с учетом перспективы Показывает динамику развития Оценивает стратегическое управление Осуществляется аккредитационными органами Привлечение кроме казахстанских еще и независимых экспертов: работодателей, зарубежных экспертов

Международный опыт оценки качества говорит о том, что аккредитация является признанным механизмом оценки качества, поскольку является единым во всем мире. Процедуры аккредитации имеют практически одинаковый характер и понятны для зарубежных партнеров, что позволяет привлекать зарубежных экспертов. Аккредитация позволяет подтвердить соответствие качества образования определенным стандартам, национальным или международным, при помощи независимых аккредитационных агентств. Сами аккредитационные агентства также проходят процедуру признания на международном уровне.

«Аккредитация вузов имеет положительный эффект, который является подтверждением наличия внутренней системы оценки качества в вузе, выражается в доверии к казахстанским вузам, позволяет проводить нострификацию дипломов, способствует расширению международного сотрудничества в виде заключения договоров о сотрудничестве, привлечения лучших зарубежных профессоров, расширение академической мобильности, а также создание партнерства в грантовых программах» (4)

Внутренняя (институциональная) система обеспечения качества высшего образования базируется на следующих стандартах и принципах:

1. Наличие в вузе разработанной политики в области обеспечения качества, которая должна быть согласована со стратегией управления вузом.
2. Наличие стандартов (регламентов) вуза по обеспечению качества, которые также должны соответствовать общеевропейским стандартам качества.
3. Осуществлять студенто-ориентированное обучение, преподавание и оценку, базирующихся на прозрачности всех процедур». (5)

Необходимо отметить, что обеспечение качества ассоциируется с возрастающей автономией вузов, одновременно предусматривающей прозрачность и отчетность.

Как обеспечить качественное высшее образование?

Каждое учреждение высшего образования должно иметь собственную политику в области обеспечения качества, которая является открытой и образует часть их стратегического менеджмента. Внутренние заинтересованные стороны должно разработать и внедрить эту

политику через соответствующие структуры и процессы. (6)

Качество образования в этом случае может быть достигнуто при совокупности – качества условий, качества процесса, качества результата и дальнейших мероприятий по повышению качества.

Качество условий:	Стандарт: Учреждения должны иметь процессы для разработки и утверждения своих программ. Эти программы должны быть разработаны таким образом, чтобы они соответствовали целям, установленным для них, включая планируемые результаты обучения. Квалификация в результате изучения программы должна быть четко определена и оговорена, и относиться к соответствующему уровню национальных квалификационных рамок высшего образования и, следовательно, к QF ENEA	Подготовленная образовательная программа: четко сформулированные и документированные цели, согласующиеся с миссией вуза и соответствующие запросам потенциальных потребителей данной программы; учебный план и рабочие программы дисциплин, задачи которых соответствуют сформулированным программным целям (УМКД, РУПы, МОПы, силлабусы и др.); механизм, обеспечивающий непрерывный контроль выполнения учебного плана, оценки достижения целей; другие документы (регламентирующие, нормативные документы университета, расписание, нагрузка и др.)
	Стандарт: Учреждения должны иметь соответствующие средства для обучения и преподавательской деятельности и гарантировать, что обеспечиваются адекватные и легкодоступные учебные ресурсы, и поддержка студентов.	Подготовленная материально-техническая база аудитории, лаборатории и их оснащение должны быть современны и адекватны программным целям; возможности для самостоятельной учебной и исследовательской работы; информационное обеспечение учебной, технической, справочной литературой, различные периодические издания и т.п.; компьютерные классы и терминалы с доступом к информационным ресурсам (локальная сеть, Интернет). <i>Вуз обязан постоянно обновлять, совершенствовать и расширять информационную и материально-техническую базу не ниже лицензионных показателей.</i>
	Стандарт: Учреждения должны обеспечить себя компетентными преподавателями. Они должны применять справедливые и	Профессорско-преподавательский состав Существует убеждение, что качество обучения складывается из двух компонентов, хорошие преподаватели и

	прозрачные процессы для набора и развития персонала.	хорошие студенты, все отобранные на жесточайшей конкурсной основе. Профессорско-преподавательский состав, обеспечивающий реализацию программы, должен быть представлен специалистами во всех областях знаний, охватываемых образовательной программой.
	Стандарт: Учреждения должны последовательно применять заранее определенные и опубликованные правила, охватывающие все этапы студенческого «жизненного цикла», например, прием студентов, учебный процесс, признание и сертификация	Качественный прием вступительные испытания абитуриентов в вуз проводятся в соответствии с государственными нормативными актами; позиция вуза - кроме высокого уровня школьных знаний, вуз учитывает определенную профессиональную ориентацию и профессиональные качества первокурсников (олимпиады, профессиональные конкурсы, свои колледжи, лицеи и др.) Что несет ЕНТ как единственный и универсальный механизм набора первокурсников в вузы страны? позиция вуза - вузы в этом случае полностью теряют контроль над качеством поступающих абитуриентов; позиция абитуриента - кажущаяся легкость поступления по результатам ЕНТ для них может обернуться рядом негативных последствий; позиция государства - система поступления в вузы через ЕНТ, будучи крайне формализованной, не направлена на повышение качества принимаемых первокурсников
Качество процесса:	Стандарт: Учреждения должны быть уверены, что программы, предложенные студентам, поощряют их к активной роли в создании процесса изучения, и оценка студентов отражает такой подход.	Качество преподавания – постоянно повышающийся уровень образовательной деятельности преподавателя, характеризуемый высокими результатами подготовки студентов, способный удовлетворять потребности всех участников образовательного процесса. Именно качество преподавания (quality teaching) играет ключевую роль в обеспечении высокого уровня и качества подготовки выпускников. Критерии оценки качества работы, преподавателя, вуза нормативно не определены. Имеющиеся критерии не все могут быть признаны совершенными. Слабо

		разработан научно обоснованный инструментарий, позволяющий проводить целостное измерение качества преподавания в вузе. Оценивание студентами качества работы преподавателей пока еще не стало действенным управленческим ресурсом поддержки качества реализации образовательных программ.
Качество результата:	Стандарт: Учреждения должны публиковать информацию о своей деятельности, в том числе о программах, которые являются ясными, точными, объективными, современными и легкодоступными.	Качество профессиональной компетентности и образованности обучающихся; уровень трудоустройства; хотя связь между качеством преподавания и качеством образовательных достижений учащихся не всегда очевидна, она существует и определяет необходимость, и последовательность реализации мер по обеспечению качества; результаты оценки качества подготовки выпускников не становятся достоянием общественности.
Повышение качества:	Стандарт: Учреждения должны контролировать и периодически пересматривать свои программы, чтобы убедиться, что они достигают поставленных перед ними целей и реагировать на потребности студентов и общества. Эти обзоры должны привести к постоянному совершенствованию программы. Любое действие, запланированное или принятое как результат, должно быть доведено до всех заинтересованных лиц.	Повышение качества - систематическая деятельность вуза, направленная на постоянное улучшение результативности и эффективности процессов. Цель - постоянное улучшение результативности и эффективности процессов, реализуемых в высшем учебном заведении на основе анализа данных, полученных при измерении и мониторинге; выявление проблем образовательного процесса, их первопричин и формулирование задач по улучшению; выработка оптимального решения.

- Основной целью внутренней системы качества образования является достижение позитивной динамики качества подготовки обучающихся студентов посредством обеспечения соответствия образовательной деятельности, отвечающей требованиям государственных образовательных стандартов и потребностям физического или юридического лица.

Внутренняя система оценки качества образования – это целостная система диагностических и оценочных процедур, а также совокупность организационных структур и нормативных правовых материалов, обеспечивающих управление качеством образования.

Целью внешней оценки обеспечения качества является приобретение официального подтверждения соответствия качества предоставляемых услуг определенному стандарту, например, стандарту международного аккредитационного агентства.

Определенную роль в обеспечении внутреннего качества служит сертифицированная система менеджмента качества образования (СМК), которая базируется на принципах:

- ориентация на потребителя;

- учет ситуации на рынке образовательных услуг;
- учет ситуации на рынке труда;
- лидерство руководителя;
- вовлечение профессорско-преподавательского состава и сотрудников;
- процессный подход к менеджменту;
- системный подход к менеджменту;
- обоснованное принятие управленческих решений;
- постоянное улучшение деятельности учебного учреждения

Для оценки качества образования следует привлечь «косвенные признаки», такие как:

а) облегченность высшего образования (значительно пониженные требования к знаниям студентов, совмещение работы и учебы у студентов старших курсов и магистрантов, рост заочной формы обучения с облегченной программой);

б) низкий уровень зарплат (продолжает иметь место отток из университетской среды талантливых преподавателей);

в) массовый спрос на высшее образование, который ведет к «возникновению «рынка продавцов», где вузы имеют возможность диктовать свои условия, а контроль качества их продукции становится менее эффективным»;

г) стандартные требования к принимаемым на работу молодым сотрудникам, «которые обычно ограничиваются компьютерной грамотностью, владением иностранным языком, умением ориентироваться в предмете деятельности и «общим развитием», получаемым за время учебы в вузе – всему остальному новые сотрудники обучаются на рабочем месте»;

д) скромные ожидания работодателей относительно профессионального и интеллектуального багажа выпускника «среднего» вуза, которые сводятся к наличию высшего образования, но не обеспечивает никаких преимуществ на рынке труда перед другими многочисленными обладателями аналогичных дипломов. Однако такой выпускник, тем не менее, востребован в государственном и частном секторах экономики». (7)

Препятствия к повышению качества

Проблемы и препятствия, которые влияют на повышение качества высшего образования сводятся к следующим:

- инвестиции в качество требуют высоких текущих затрат;
- существует определенная институциональная инерция профессорско-преподавательского состава к требованиям качества, переменам в образовательном процессе;
- блокируются попытки ввести эффективный мониторинг качества образования;
- спрос на качественные услуги преподавателей растет, в то время как предложение оставлять желать лучшего. Иногда важнее просто «укомплектовать преподавательским составом академическую программу и выполнить учебный план»;
- необходимость согласования новых стандартов обучения или структурных изменений с государственными ведомствами;
- рейтинг и позиция вуза на рынке образовательных услуг (7)

Проблемы

Процесс интеграции научных и образовательных ресурсов нашей страны должен способствовать повышению качества образования, а также обеспечить высокий уровень культуры современного образования. В настоящий момент чрезвычайно важно, что «культура качества образования перестала интересовать только узкий круг людей, которые занимаются ею в силу профессиональных обязанностей или интересов, но стало повседневной практикой всех, вовлеченных в процесс обеспечения высшего образования». (8)

По-прежнему остается «низкая эффективность внутренней системы обеспечения качества образования в высших учебных заведениях, отсутствие мониторинга качества, практикуется непрозрачность параметров оценки качества. Иногда амбиции вузов не соответствуют реальному положению дел на образовательном рынке». (5)

Решение проблемы качества высшего образования требует совместных усилий государства, частного сектора, профессионального сообщества, населения и гражданского общества. Задача состоит в том, чтобы обеспечить оптимальный баланс государственного, рыночного и

общественного контроля.

Заключение

Проблема качества высшего образования в настоящее время осознана в казахстанском обществе и стала предметом активных дискуссий. Участие в Болонском процессе, а также государственная реформа высшего образования открывает возможности для совершенствования правил и условий функционирования вузов. Решение проблемы качества высшего образования требует совместных усилий государства, частного сектора, профессионального сообщества, населения и гражданского общества. Задача состоит в том, чтобы обеспечить оптимальный баланс государственного, рыночного и общественного контроля.

Повышение прозрачности в образовательной деятельности вузов через информирование общества, создание механизмов общественного контроля позволяют обеспечить качественное выполнение разумно установленных государственных стандартов. Проблему качественного образования в высшей школе можно будет решить, привлекая к выполнению контрольных функций неподкупных потребителей – студентов и работодателей, более чем кто бы то ни было заинтересованных в качестве приобретаемых услуг.

Список использованных источников:

1. Реформа и развитие высшего образования. Программный документ. – Париж: Изд-во ЮНЕСКО, 1995, с. 35-36
2.  <http://infobank.by/infolineview/itemid/464/default.aspx>
3. Гамукин В. В., «От ценности образования к цене обучения. Финансовые риски перехода», журнал Экономика образования, выпуск №3. 2012 г. 27 с.
4. Святков С.А., Скиба М.А., «Эффективные механизмы обеспечения и гарантии качества высшего образования: институциональный подход», материалы Круглого стола «Модернизация высшего образования Казахстана в контексте тенденций Болонского процесса», 27.03.2015
5. Омирбаев С.М. «Тренды высшего образования, практика их внедрения в вузах», материалы Круглого стола «Модернизация высшего образования Казахстана в контексте тенденций Болонского процесса», 27.03.2015
6. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG), Approved by the Ministerial Conference in May 2015
7. Леонид Полищук, Дмитрий Ливни, «Качество высшего образования в России: роль конкуренции и рынка труда», Москва, Весь Мир, 2004 с. 21-26
8. Медведева Н.И., «Показатели культуры качества высшего профессионального образования, журнал Современные наукоемкие технологии, №9. 2010, с. 118-119
9. Балакаева Г.Т., «Совершенствование качества высшего образования в соответствии с мировыми тенденциями, презентация».
10. Исаков У.М., Какая система оценки качества высшего образования необходима Республике Казахстан? // Газета «Литер», № 5 (2402) от 16 января 2014 г.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РАЗРАБОТКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

(по материалам Республиканского семинара «Национальные рамки квалификаций: от методологии архитектуры до практики применения» Астана, 8-9 июня 2015 года)

Елигбаева Гульжахан Жакпаровна,

Заведующая кафедрой химической технологии переработки нефти и газа Казахского национального исследовательского университета имени К.И. Сатпаева, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, доктор химических наук, профессор

Введение

Компетенции и «вызов рынка». Компетенции выражают идущие в мировом образовании процессы – переход от понятия «квалификация» к понятиям «результат обучения» и «компетентность»/1-3/.

В 2010 году Казахстан подписал Болонскую декларацию. Одним из принципов Болонского процесса является построение образовательных программ, ориентированных на формирование компетенций. Объем и уровень компетенций определяет единую платформу для единого европейского образовательного пространства. Создание подобного пространства было продиктовано комплексом различных внутренних и внешних факторов, прежде всего экономических. Необходимо отметить, что мировые интеграционные процессы приводят к миграции трудовых ресурсов и для признания их квалификации необходимы унифицированные критерии. Исчезает понятие стабильного профессионального роста карьеры, сделанной на одном предприятии, возрастает роль краткосрочных проектов, для решения которых организовываются кратковременные коллективы с персоналом, имеющим требуемые компетенции. В профессиональной деятельности однотипность и взаимозаменяемость работников уступает место персонализации профессиональных задач. С другой стороны, разрушаются границы профессий и квалификаций в привычном понимании, утрачивается идентификация традиционных видов труда, профессиональное образование утрачивает ориентировку на единственную дальнейшую специализацию.

Таким образом, происходит кардинальное изменение подходов к оценке профессиональных качеств работников. Поэтому подготовка профессионалов, в которых нуждается современная экономика, требует изменения образовательной среды, методов обучения, и, прежде всего, принципов создания образовательных программ. Исходя из этого, в рамках Болонского процесса было решено перенести акценты с содержания образования на формируемые компетенции.

Компетенции

Понятие компетенции может включать формальную квалификацию, а также такие элементы, как способность «переноса» умений и знаний в новую профессиональную ситуацию или способность к инновациям. Уровень компетенции может оцениваться по способности человека использовать имеющиеся у него умения/4, 5/.

Для различных образовательных систем Европейских стран необходимо было сделать единую платформу для обеспечения их сопоставимости. Это было предложено сделать путем перехода на многоуровневую систему подготовки (бакалавр – магистр – доктор) и сопоставимые классификаторы образовательных программ, базирующиеся на единой платформе – Европейской рамке квалификаций (ЕРК). Это подразумевало, что документы об образовании, выданные в любой стране – участнице Болонского процесса, содержат информацию о глубине знаний, развитых навыках и способностях, которые он может продемонстрировать на рабочем месте. Результаты обучения предполагается описывать с помощью компетенций, представляющих собой динамичную совокупность знаний, умений, навыков, способностей и личностных качеств, которую студент может продемонстрировать после завершения образовательной программы.

Компетенции образовательных программ: ресурсы и механизмы их формирования

Для определения требований к выпускникам необходимо обозначить структуры подготовки специалистов с характеристикой уровней подготовки, сроков освоения основных образовательных программ, их содержания. Это определяется рамкой квалификаций, образовательными и профессиональными стандартами.

Национальная рамка квалификаций Казахстана (НРК) была утверждена Совместным приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373 и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444. Национальная рамка квалификаций содержит восемь квалификационных уровней; определяет единую шкалу квалификационных уровней для разработки отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, обеспечивая межотраслевую сопоставимость квалификаций и является основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов (табл.1).

Таблица 1. Национальная рамка квалификаций (НРК) в сопоставлении с Европейскими рамками квалификаций (ЕРК)

ЕРК	Квалификационные уровни	НРК
ЕРК8	Докторантура	НРК8
ЕРК7	Магистратура	НРК7
ЕРК6	Высшее образование (бакалавриат)	НРК6
ЕРК5	Послесреднее образование	НРК5
ЕРК4	Техническое и профессиональное	НРК4
ЕРК3	Общее среднее образование	НРК3
ЕРК2	Основное среднее	НРК2
ЕРК1	Начальное образование	НРК1
	Дошкольное воспитание и обучение	НРК0

НРК отражает требования к уровням подготовки специалистов в категориях: знания; умения и навыки; личностные и профессиональные компетенции. При этом требования категорий возрастают при переходе от уровня к уровню (рис. 1-3)/6/.

Национальная рамка квалификаций

Уровень квалификации	6 уровень	7 уровень	8 уровень
Знания	Деятельность, требующая синтеза специальных знаний и практического опыта. <u>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.</u>	Синтез профессиональных или научных знаний и опыта в определенной области и/или на стыке областей. Оценка и отбор профессиональной информации. <u>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности.</u>	Знания на самом передовом уровне в области науки и профессиональной деятельности. Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. <u>Расширять или переосмысливать существующие знания и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей. Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания процессов обучения. Методологические знания в области инновационно-профессиональной деятельности.</u>

Рис.1. Возрастание требований категории «Знания» при переходе от уровня 6 к уровню 8

Национальная рамка квалификаций

Уровень квалификации	6 уровень	7 уровень	8 уровень
Умения и навыки	<u>1) решение проблем технологического или методического характера, относящихся к определенной области знаний, предполагающих выбор и многообразие способов решения;</u> 2) разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов технологического процесса; 3) умения и навыки осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность по развитию нового знания и процедур интеграции знаний различных областей, правильно и логично оформлять свои мысли в письменной и устной форме, применять на практике теоретические знания в конкретной области.	<u>1) решение проблем технологического или методического характера, требующих разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных);</u> 2) Коррекция деятельности подразделения или организации; 3) умения и навыки научно обосновывать постановку целей и выбор методов и средств их достижения.	<u>1) Руководство деятельностью сотрудников (группы) с принятием ответственности за результат на уровне подразделения или организации;</u> 2) определение стратегии деятельности подразделения или организации; 3) способность определять стратегию, управлять процессами и деятельностью, принимать решения и нести ответственность на уровне подразделений институциональных структур.

Рис.2. Возрастание требований категории «Умения и навыки» при переходе от уровня 6 к уровню 8.

Национальная рамка квалификаций

Уровень квалификации	6 уровень	7 уровень	8 уровень
Личностные и профессиональные компетенции	<u>Знания на самом передовом уровне в области науки и профессиональной деятельности.</u> Использовать специальные знания для критического анализа, оценки и синтеза новых сложных идей, которые находятся на самом передовом рубеже данной области. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Расширять или переосмысливать существующие знания и/или профессиональную практику в рамках конкретной области или на стыке областей. Демонстрировать способность устойчивого интереса к разработке новых идей или процессов и высокий уровень понимания	<u>1) исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний и новых решений;</u> 2) самые продвинутые и специализированные навыки и умения, включая синтез и оценку, требуемые для решения критических проблем в исследовании и/или новшестве и позволяющие пересматривать и обновлять существующее знание или профессиональную практику; 3) способность участвовать в устной или письменной форме в профессиональных дискуссиях, а также публиковать исходные результаты исследований в международных академических изданиях. Может способствовать на научном и профессиональном	<u>1) определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур;</u> 2) определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне; 3) демонстрировать значительные лидерские качества, инновационность и самостоятельность в трудовой и учебной деятельности в новых контекстах, требующих решения проблем, связанных множеством взаимосвязанных факторов; 4) критически анализировать, оценивать и синтезировать новые и сложные идеи и принимать стратегические решения на основании этих процессов; 5) демонстрировать опыт операционального взаимодействия

Рис.3. Возрастание требований категории «Личностные и профессиональные компетенции» при переходе от уровня 6 к уровню 8.

Академические стандарты

Основной особенностью образовательных нового поколения является их «рамочный» характер. Типовые учебные планы и программы дисциплин, используемые в вузах до введения кредитной технологии обучения, имели различия не более 10–12%. В новом поколении стандартов предусмотрено расширение свободы вузов в формировании образовательной программы за счет вариативной части, которая достигает для программ бакалавриата от 68 до 85% по циклам базовых и профилирующих дисциплин, соответственно, 50-60% в программах магистратуры (профильного и научно-педагогического направления, соответственно) и не менее 83% в программах докторантуры. Рамочный характер стандартов выражается требованием к формируемым у обучающегося компетенциям соответствующего уровня подготовки. Требования к общим компетенциям (академические стандарты) прописаны в Государственных общеобязательных стандартах образования соответствующих уровней образования. Пункт 4. «Требования к уровню подготовки обучающихся» /7/.

Требования к уровню подготовки обучающихся уровня магистратуры в сокращенном виде показаны на примере (рис.4).

ГОСО послевузовского образования. Раздел 1. Магистратура

91. Требования к ключевым компетенциям выпускников профильной магистратуры:

- должен:
- 1) иметь представление:
о современных тенденциях в развитии научного познания;
.....
 - 2) знать:
методологию научного познания;
.....
 - 3) уметь:
применять научные методы познания в профессиональной деятельности;
обобщать результаты экспериментально-исследовательской и аналитической работы в виде магистерской диссертации, статьи, отчета, аналитической записки и др.
.....
 - 4) иметь навыки:
решения стандартных научных и профессиональных задач
.....
 - 5) быть компетентным:
в области методологии исследований по специальности;
.....

Рис. 4. Пункт 4. «Требования к уровню подготовки обучающихся».

Содержание вариативной составляющей программы определяется вузом, и позволяет разрабатывать новые образовательные программы с учетом потребностей производства и рынка труда. Определяющими ресурсами профессиональных компетенций являются запросы предприятий (рынок труда), которые отражены в профессиональных стандартах или сформулированы в образовательной программе при непосредственном участии представителей производства.

Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретной области профессиональной деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенции работников по различным квалификационным уровням. В Казахстане разработан ряд документов, регулирующих порядок разработки профессиональных стандартов. Среди них можно указать на закон «Об утверждении структуры и Правил разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов». Таким образом, национальная рамка квалификаций, образовательные и профессиональные стандарты определяют компетенции образовательной программы.

Дисциплины образовательной программы

Известно, что в общем случае за формирование одной компетенции отвечают несколько различных дисциплин, сгруппированных особым образом. Очень важным на данном этапе является выявление междисциплинарных соответствий для формирования модулей в соответствии с Дублинскими дескрипторами и выбор дисциплин, формирующих компетенции модуля. На рис. 5 приведен пример модулей образовательной программы «Химическая инженерия» (Темпус проект 144935-TEMPUS-1-2008-1-UK-JPCR), соответствующих формируемым компетенциям.

Название модуля	Формируемые компетенции	Объем		Семестр	Компоненты модуля						
		KZ	ECTS		Код дисциплины	Наименование дисциплины / проф. практик и т.п.	Цикл дисциплины (ФОНД, БДМГРД)	ОК/ВК	Количество кредитов	Форма контроля	кафедра
1. Общие обязательные модули											
Социально-экономический модуль	Иметь углубленное знание английского языка, включая международный уровень (OK1); Иметь знания и навыки подготовки исходных данных, обоснования и разработки инвестиционных проектов с проявлением навыков менеджмента (OK2)										
2. Обязательные модули по специальности											
Инженеринговый модуль	Иметь навыки решения стандартных научных и профессиональных задач (OK4); Иметь навыки чтения технологической документации, характеристики оборудования, процессов, продуктов и их применения для оптимизации процесса (ПК4);										
3. Модули по выбору для определенной специальности											
3.1 название образовательной программы 1											
Модуль технологий											

Рис.5. Модули образовательной программы «Химическая инженерия»

Согласно формируемым компетенциям для модуля «Инженеринговый модуль» образовательной программы «Химическая инженерия» подобраны дисциплины «Промышленные реакторы для крупнотоннажных нефтехимических производств» и «Расчет и моделирование массообменных процессов и аппаратов», результаты обучения и формы контроля. Результаты обучения являются формулировкой того, что, как ожидается, студент будет знать, понимать и быть в состоянии продемонстрировать после завершения образования на соответствующем его уровне. Результаты обучения могут относиться к отдельной курсовой единице или к периоду обучения, они определяют необходимые условия для присуждения кредитов. Результаты обучения по дисциплинам в интегрированном виде отражают формируемые компетенции

Заключение

Таким образом, алгоритм составления образовательной программы в целом можно представить в виде ряда последовательных и обязательных действий: формулирование перечня компетенций; формирование модулей образовательной программы, на основе междисциплинарных соответствий; оформление содержания образовательной программы (подбор дисциплин); формулирование результатов обучения, соответствующих формируемым компетенциям.

Процесс разработки образовательных программ является ключевым в осуществлении образовательной деятельности, поэтому знание цели программы и четкое представление ожидаемых от обучающихся компетенций является залогом жизнеспособности разработанной образовательной программы.

Библиография

1. Реформа и развитие высшего образования. Программный документ. – Париж: Изд-во ЮНЕСКО, 1995.
2. Образование: Сокрытое сокровище (Learning: The Treasure Within). Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. Изд.: ЮНЕСКО, 1996. 31 с.

3. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры/ Париж, 9 октября 1998 г.
4. Глоссарий терминов Болонского процесса»/ www.tempus-russia.ru
5. Пак Ю.Н., Шильникова И.О., Пак Д.Ю. Компетентностный подход – инновационная основа методологического обновления образовательных программ/ [Образовательные технологии и общество. Вып. № 1. Т. 17, 2014г.](#)
6. Национальная рамка квалификаций / Совместный приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373 и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444.
7. Государственный общеобязательный стандарт образования. /Постановление Правительства Республики Казахстан от 23 августа 2012 года № 1080.

РАЗВИТИЕ ПРОГРАММ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ВУЗЕ

Асмагуллаева Нелли Смаиловна,

начальник управления по международным делам Казахского университета международных отношений и мировых языков имени Абылай хана,
член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, кандидат педагогических наук

За последние 5 лет с момента вступления Казахстана в Болонский процесс академическая мобильность студентов и преподавателей существенно увеличилась. Об этом говорят и страницы вузов в интернете и отчеты Центра Болонского процесса и академической мобильности [1]. Большинство вузов Казахстана реализуют программы академической мобильности в той или иной мере. Однако, остался еще круг вопросов, как терминологических, так и сугубо практических, требующих внимания и обсуждения. Цель данной статьи – дать представление об академической мобильности, ее задачах, видах, отдельных аспектах реализации, а также обозначить основные проблемы, препятствующие дальнейшему развитию академической мобильности в Казахстане, и наметить возможности их решения.

Академическая мобильность как ключевой параметр Болонского процесса

Почему необходимо развивать мобильность, что это дает стране и каждому отдельно взятому вузу? На этот вопрос можно найти ответ в Лондонском коммюнике, принятом по результатам встречи министров образования в Лондоне в мае 2007 года: «Мобильность преподавателей, студентов и выпускников является одним из основополагающих элементов Болонского процесса, который создает возможности для личностного роста, развития международного сотрудничества между людьми и институтами, повышая качество высшего образования и научных исследований и вкладывая реальную жизнь в понятие европейского пространства» [2]. Таким образом, развитие академической мобильности, в конечном счете, направлено на повышение качества образования и науки, т.к. обмен студентами и преподавателями неизбежно ведет к обмену идеями, информацией, лучшими опытными наработками.

Говоря о **задачах** академической мобильности, можно выделить основные три:

- интеграция в международное образовательное пространство, использование мировых образовательных ресурсов [3];
- повышение качества высшего образования и научных исследований [2];
- аккумуляция на личностном уровне академического и общекультурного потенциала развития национальных систем высшего образования и увеличения их вклада в социально-экономическое развитие своих стран [4].

Перейдем к **определению** понятия «академическая мобильность».

В «Правилах организации учебного процесса по кредитной технологии обучения» приводится следующее определение: «Академическая мобильность – это перемещение обучающихся или преподавателей-исследователей для обучения или проведения исследований на определенный академический период: семестр, или учебный год в другое высшее учебное заведение (внутри страны или за рубежом) с обязательным перезачетом освоенных образовательных программ в виде кредитов в своем вузе или для продолжения учебы в другом вузе» [5]. К сожалению, в данном определении допускается смешение понятий, т.к. очевидно, что мобильность преподавателей не предполагает перезачета кредитов.

Обратимся к документам Европейского Союза. В Рекомендациях Комитета Министров Совета Европы (1995) под термином «академическая мобильность» подразумевается период обучения, преподавания и/или исследования в стране другой, чем страна местожительства учащегося или сотрудника академического персонала. Этот период должен иметь

ограниченную продолжительность, при этом предусмотрено, что учащийся или сотрудник возвращается в его или ее родную страну после завершения обозначенного периода». Термин «академическая мобильность» не предназначен для обозначения миграции из одной страны в другую. ... Академическая мобильность может быть достигнута через созданные для этой цели программы, через соглашения по обмену между правительствами, учреждениями высшего образования или их ассоциациями, а также по инициативе индивидуальных учащихся и персонала («свободные схемы перемещения») [6]. Это определение с небольшими вариациями до сих пор используется как базовое. В данном случае это обобщающий термин, вбирающий в себя все виды и формы академической мобильности. Для использования в нормативных документах такого определения недостаточно, необходимо четко разграничить производные виды академической мобильности (Рис.1) и дать им определения.

Рис. 1. Виды Академической мобильности

Виды Академической мобильности



Большинство определений видов академической мобильности можно найти в Стратегии академической мобильности в Республике Казахстан на 2012-2020 годы [7]. Несмотря на лаконичность, они дают общее представление о сути каждого явления:

Входящая мобильность – мобильность, относящаяся к принимающей стороне.

Исходящая мобильность – мобильность, относящаяся к направляющей стороне.

Внешняя мобильность – мобильность, относящаяся к стране происхождения, из которой студент выезжает.

Внутренняя мобильность – мобильность между вузами внутри страны.

Вертикальная мобильность – полное обучение для получения степени в принимающем (в том числе зарубежном) вузе.

Горизонтальная мобильность – обучение в принимающем вузе в течение ограниченного периода (семестра, учебного года).

Кредитная мобильность – обучение с накоплением кредитов.

Как видно из определений, когда речь идет об академической мобильности, чаще всего имеется в виду горизонтальная кредитная студенческая мобильность, главным образом, внешняя (международная). Это относится и к нормативным документам, таким, как Концепция академической мобильности обучающихся высших учебных заведений Республики Казахстан (2011) [3] и Стратегия академической мобильности в Республике Казахстан на 2012 - 2020 годы [7]. На наш взгляд, термин «академическая мобильность» необходимо рассматривать в широком смысле, с конкретизацией при определении ее подвидов. Мы не включили в классификацию (Рис.1) два вида мобильности, которые указаны в нормативных документах – обратную и прямую мобильность, т.к. во-первых, упоминания таких видов мобильности нет в документах ЕС; во-вторых, в российских источниках данные термины совпадают с понятиями входящей и исходящей мобильности; в-третьих, определение обратной мобильности как «перемещение иностранных граждан с образовательными и исследовательскими целями в свою страну» [7] допускает определенную двусмысленность.

Отдельные аспекты организации академической мобильности в вузе

Эффективное управление мобильностью предполагает целенаправленную работу по следующим аспектам организации академической мобильности в вузе:

- нормативно-правовое обеспечение мобильности;
- кадровое обеспечение академической мобильности;
- информационное обеспечение академической мобильности;
- финансовое обеспечение программ мобильности;
- согласование программы обучения;
- перезачет кредитов;
- контроль качества;
- содействие адаптации иностранных участников мобильности.

Остановимся на каждом аспекте подробнее.

Нормативно-правовое обеспечение академической мобильности разрабатывается на уровне государства и на уровне вуза. На сегодняшний день в вопросах академической мобильности вузы РК должны руководствоваться следующими документами:

1. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152 Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения [5]

2. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 19 ноября 2008 года № 613 Об утверждении Правил направления для обучения за рубежом, в том числе в рамках академической мобильности [8]

3. Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 декабря 2007 года N 661 Об утверждении Правил организации международного сотрудничества, осуществляемого организациями образования [9]

4. Концепция академической мобильности обучающихся высших учебных заведений Республики Казахстан (обсуждена и одобрена на совещании ректоров в рамках расширенной Коллегии Министерства образования и науки Республики Казахстан от 19 января 2011 года) [3]

5. Стратегия академической мобильности в Республике Казахстан на 2012 - 2020 годы. – Астана, 2012 [7]

На основе вышеперечисленных документов разрабатывается внутривузовское нормативно-правовое обеспечение академической мобильности, которое учитывает особенности конкретного образовательного учреждения, и регламентирует механизмы реализации различных форм академической мобильности. К таким документам относятся:

1. нормативные документы, устанавливающие общие условия реализации программ академической мобильности и четко определяющие понятие мобильности для данного конкретного вуза;

2. нормативные документы, которые определяют организацию конкретных форм академической мобильности (положения о включенном обучении, программах обмена ППС, программах дудипломного образования, и пр.)

3. отдельные локальные акты вуза, обеспечивающие академическую мобильность (договоры вуза с другими образовательными учреждениями, научными и иными организациями по конкретным формам академической мобильности) [10]

Кадровое обеспечение академической мобильности достигается через взаимодействие различных подразделений вуза: международного департамента, отдела (центра) академической мобильности, координатора ECTS, учебного управления, кафедр и факультетов, приемной комиссии, сотрудников вспомогательных служб (общезития, других внеучебных подразделений).

Подготовка администраторов университетов и преподавателей для роли организаторов процесса мобильности, организация обменов между ними в рамках европейских программ для установления более тесного взаимодействия входит в комплекс мер, связанных с созданием условий для расширения мобильности согласно Плану действий по развитию мобильности в европейских университетах (2000) [11].

Информационное обеспечение – необходимая составляющая эффективного управления академической мобильностью. Распространение информации о программах мобильности обеспечивает соблюдение принципа прозрачности и равного доступа, а также способствует продвижению самих программ и повышению узнаваемости вуза на международном уровне. Информационное обеспечение академической мобильности включает, но не ограничивается, следующими ресурсами и мероприятиями.

1. Постоянно действующая многоуровневая информационная сеть (сайт вуза, социальные сети, группы).

2. Регулярные семинары, сессии по грантовым и обменным программам.

3. Встречи с сотрудниками консульств и посольств по вопросам обучения за рубежом.

4. Комплект информационных материалов в форме буклетов, фильмов, презентаций на иностранных языках, прежде всего, на английском.

5. Ведение базы данных по всем студентам, участвующим в программах мобильности (входящей и исходящей).

Одним из наиболее труднорегулируемых аспектов академической мобильности является ее финансовое обеспечение. Источники финансирования могут включать:

- средства зарубежных фондов и университетов (грантовые программы, обменные программы с вузами-партнерами, программы молодежных обменов по линии правительств зарубежных стран);

- бюджетное финансирование;

- собственные бюджетные и внебюджетные средства вуза (командирование лучших студентов и ППС за счет направляющего вуза, финансирование обучения выдающихся иностранных студентов);

- собственные средства участников мобильности и др.

Если вуз планирует увеличить объемы академической мобильности, необходимо наладить работу по поиску грантов и программ субсидирования. Прекрасным примером грантовой программы является программа Европейского Союза Erasmus+ [12].

В Казахстане существует практика бюджетного финансирования академической мобильности. Вузы получают гранты на определенное количество студентов и затем начинают

искать места для своих студентов в зарубежных университетах. Нам представляется, что было бы эффективнее, если бы система бюджетного финансирования мобильности была централизована и проводилась на конкурсной основе: вузы предоставляют на конкурс соглашение с вузом-партнером, согласованную программу и кандидатуры студентов – и тогда получают финансирование на конкретных участников мобильности. В этом случае можно будет говорить о качестве и результативности академической мобильности, по крайней мере, выезжающих за счет бюджетного финансирования.

Перезачет кредитов

Одним из значительных достижений Болонского процесса стала система ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System — Европейская система перевода и накопления баллов), благодаря которой стало возможным взаимопризнание академических достижений студентов между вузами разных стран, что немало поспособствовало развитию академической мобильности. Казахская система перезачета кредитов подробно описана в Правилах организации учебного процесса по кредитной технологии обучения. Здесь мы приведем только несколько выдержек из данного документа с описанием основных процедур:

В случае изучения отдельных дисциплин в других организациях образования после прохождения промежуточной аттестации по дисциплине обучающийся представляет в деканат (отделение) своей организации образования экзаменационную ведомость (либо транскрипт) с указанием оценок по экзамену, итоговой оценки по дисциплине и количества освоенных кредитов.

Вузы, реализующие совместные образовательные программы в партнерстве с зарубежными вузами, осуществляют перезачет освоенных кредитов в вузе-партнере эквивалентно казахским кредитам и ECTS.

Перерасчет кредитов ECTS в кредиты Республики Казахстан осуществляется путем деления кредитов ECTS на переводной коэффициент в зависимости от наполняемости 1 кредита ECTS по каждой дисциплине и уровня образовательных программ:

1) для бакалавриата - в пределах от 1,5 до 1,8;

2) для профильной магистратуры - в пределах от 2 до 2,4, для научной и педагогической – в пределах от 2,5 до 3;

3) для докторантуры - в пределах от 3,5 до 4,2.

При этом кредиты формируются в целых единицах. Трудоемкость курсовых проектов (работ) входит в общую трудоемкость дисциплины.

Перерасчет кредитов Республики Казахстан в кредиты ECTS осуществляется путем умножения кредитов Республики Казахстан на переводной коэффициент в зависимости от наполняемости 1 кредита Республики Казахстан по каждой дисциплине и уровня образовательных программ. Данные переводные коэффициенты используются для перерасчета кредитов теоретического обучения (с учетом аудиторных занятий и самостоятельной работы).

Перерасчет кредитов других видов учебной работы осуществляется с помощью следующих переводных коэффициентов: практика: учебная – в пределах от 0,5 до 0,6, педагогическая – в пределах от 1 до 1,2, производственная – в пределах от 2,5 до 3, исследовательская – в пределах от 4 до 4,8; научно (экспериментально) - исследовательская работа магистранта (докторанта) – в пределах от 4 до 4,8; итоговая аттестация обучающегося – в пределах от 3,2 до 4,5. [5]

Согласование программы обучения до начала мобильности решает многие проблемы, возникающие у вузов при перезачете кредитов. В европейскую практику мобильности в качестве официального документа введено «Соглашение на обучение» (ECTS Learning Agreement). Это соглашение подписывают координатор направляющего вуза и сам студент. Форма Соглашения приведена в Приложении 7 к Правилам организации учебного процесса по кредитной технологии обучения [5]. Изучаемые в ходе реализации программ мобильности дисциплины должны соответствовать специальности и научно-теоретическому уровню изучения каждой конкретной дисциплины в базовом вузе. Координатор от базового вуза определяет, насколько предлагаемые принимающим вузом дисциплины для изучения коррелируют с учебным планом за аналогичный период обучения. Мобильность легче

организовывать на уровне вузов или факультетов с теми зарубежными университетами, с которыми у базового вуза уже установились партнерские отношения. В этом случае не придется отдельно изучать учебные планы вуза, в который едет студент; взаимозачет кредитов может быть заранее оговорен долговременными соглашениями.

Нужно признать, что еще не во всех казахстанских вузах четко отработана система составления индивидуальных учебных планов на период пребывания в зарубежном вузе. Соглашение на обучение по программам академической мобильности, определяющее дисциплины, которые студент должен изучить в вузе-партнере, должно заполняться до отъезда студента за рубеж. Фактически же оно заполняется студентом уже на месте, т.е. в зарубежном вузе. В некоторых вузах нет ясного понимания системы перезачета кредитов, и студентам приходится пересдавать большинство дисциплин по возвращении в свой вуз. Теоретически, дисциплины, освоенные в зарубежном университете, должны включаться в приложение к диплому. На практике же большинство вузов этого не делают. Все эти проблемы можно решить с помощью строгой регламентации всех процессов, связанных с академической мобильностью, в нормативно-управляющей документации вуза.

Обеспечение качества программ академической мобильности. На сегодняшний день процесс мониторинга академической мобильности ограничивается в основном количественными показателями. О контроле качества, результативности мобильности пока речь не идет. Обеспечение качества академической мобильности, в первую очередь, ответственность самого вуза. Для достижения результативности программ мобильности вузам рекомендуется:

- выбирать только аккредитованные программы зарубежных университетов;
- тщательно изучать содержание предлагаемых дисциплин и набор формируемых компетенций;
- наладить постоянную связь с координатором принимающего университета;
- проводить анкетирование вернувшихся студентов.

Содействие адаптации иностранных участников мобильности. В развитии академической мобильности в Казахстане существует дисбаланс, заключающийся в превышении масштабов исходящей мобильности над масштабами входящей, то есть академическая мобильность заключается главным образом в перемещении казахстанских студентов и преподавателей в зарубежные вузы.

Каждый вуз должен позаботиться о развитии собственной инфраструктуры поддержки мобильности – общежитий, центров поддержки иностранных студентов, курсов казахского и русского языка для иностранцев, и т.п. Привлечению иностранных студентов способствуют и различные мероприятия, направленные на:

- создание социокультурного пространства для адаптации и комфортного психологического состояния иностранных студентов;
- воспитание навыков межкультурного общения, активизация межкультурных связей, развитие, взаимодействие, взаимопроникновение культур;
- удовлетворение потребности к изучению языка и постоянному языковому тренингу в ходе совместной культурной деятельности;
- приобретение и пополнение знаний и навыков в области национальных культур через совместное проведение занятий, дискуссий, мастер-классов, деловых игр, посещение театров, музеев, выставок, концертов [10].

Проблема снижения дисбаланса между исходящей и входящей мобильностью может быть решена постепенно при поддержке государственных органов. Усиление привлекательности казахстанского образования – задача общая и может быть выполнена только на уровне Республики. Необходимо выработать систему мероприятий, предусматривающих повышение узнаваемости ведущих казахстанских вузов на международном образовательном рынке; создать базу данных по программам мобильности, предлагаемым казахстанскими вузами; продумать систему социальной и культурной поддержки иностранных студентов, приезжающих на обучение в рамках программ академической мобильности.

Заключение

Для развития академической мобильности вузу необходимо определить основные факторы, сдерживающие развитие академической мобильности в данном конкретном вузе. К таким факторам можно отнести

- недостаточное знание иностранных языков;
- недостаток подробной информации о возможностях участия в зарубежных программах;
- различия в структурах образовательных программ и курсов в зарубежных университетах;
- проблемы трансферта кредитов и оценок;
- несогласованность учебных планов между партнерскими университетами;
- ограниченные финансовые возможности и пр.

После выявления слабых мест необходимо составить план корректирующих действий по их устранению. В качестве общих рекомендаций по развитию мобильности, вузам предлагается:

1. Совершенствовать организационные механизмы и внутривузовское нормативно-методическое обеспечение академической мобильности.
2. Активно развивать прямое межвузовское сотрудничество.
3. Разработать внутривузовскую систему оценки качества академической мобильности.
4. Развивать систему информирования студентов, преподавателей и сотрудников вузов о задачах, возможностях и проблемах, связанных с академической мобильностью.
5. Разработать механизмы мотивации к изучению иностранных языков; предусмотреть различные формы обучения иностранным языкам, обеспечивающие повышение уровня языковой подготовки студентов и преподавателей.
6. Обеспечить социально-бытовые условия для обучения иностранных граждан.
7. Создавать инфраструктуру социальной и культурной поддержки и адаптации иностранных студентов, развивать систему консультационных услуг.
8. Ввести в практику целевое выделение в бюджетах вузов средств для финансирования программ мобильности, реализуемых в рамках прямого межвузовского сотрудничества.

Библиография

1. Центр Болонского процесса и академической мобильности [Офиц. сайт]. URL: <http://naric-kazakhstan.kz/> (дата обращения: 12.08.2015).
2. Лондонское коммюнике. К Европейскому пространству высшего образования: откликаясь на вызовы глобализованного мира // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 14–20.
3. Концепция академической мобильности обучающихся высших учебных заведений Республики Казахстан (обсуждена и одобрена на совещании ректоров в рамках расширенной Коллегии Министерства образования и науки Республики Казахстан от 19 января 2011 года). – Астана, 2011
4. Глоссарий Болонского процесса [Электронный ресурс] // Центр Болонского процесса и академической мобильности [Офиц. сайт]. URL: <http://naric-kazakhstan.kz/> (дата обращения: 12.08.2015).
5. Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения: приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152. [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки республики Казахстан [Офиц. сайт]. URL: <http://www.edu.gov.kz/ru/prikazy-ministra-obrazovaniya-i-nauki-respubliki-kazakhstan/> (дата обращения: 12.08.2015).
6. Рекомендация Комитета Министров Совета Европы государствам-членам по академической мобильности от 02 марта 1995 г. № R (95) 8. [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--glanxi.xn--p1ai/doc.php?id=3846&q=#/> (дата обращения: 12.08.2015).
7. Стратегия академической мобильности в Республике Казахстан на 2012 - 2020 годы. – Астана, 2012
8. Об утверждении Правил направления для обучения за рубежом, в том числе в рамках академической мобильности: приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 19 ноября 2008 года № 613. [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки республики Казахстан [Офиц. сайт]. URL: <http://www.edu.gov.kz/ru/prikazy-ministra->

obrazovaniya-i-nauki-respubliki-kazahstan/ (дата обращения: 12.08.2015).

9. Об утверждении Правил организации международного сотрудничества, осуществляемого организациями образования: приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 декабря 2007 года № 661. [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки республики Казахстан [Офиц. сайт]. URL: <http://www.edu.gov.kz/ru/prikazy-ministra-obrazovaniya-i-nauki-respubliki-kazahstan/> (дата обращения: 12.08.2015).

10. Методические рекомендации по развитию академической мобильности студентов и преподавателей в вузе / под ред. Мартыненко О.О. – Владивостокский государственный университет экономики и сервиса – 2007.

11. План действий по развитию мобильности в европейских университетах – Ницца, 2000г.

12. Ключевое действие 1: Мобильность для обучения [Электронный ресурс] // Национальный офис Эразмус+ в Казахстане [Офиц. сайт]. URL:

<http://www.erasmusplus.kz/index.php/ru/erasmus-ru/actions/263-kd1> (дата обращения: 12.08.2015).

СПЕЦИФИКА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В КАЗАХСТАНСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ

Святов Серик Аманжолович,

Председатель Совета директоров АО

Новый экономический университет имени Турара Рыскулова, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, доктор экономических наук, **Скиба Марина Александровна,**

руководитель Центра «Менеджмент в образовании» Нового экономического университета имени Турара Рыскулова, член Национальной команды экспертов по реформированию высшего образования в Казахстане, кандидат педагогических наук, доцент

Образовательная система, сложившаяся в последние годы, ориентируется на развитие рыночных отношений, имеет возможности самоорганизации. Вступление Казахстана в Болонский процесс привело к расширению академических свобод вузов. В высшем образовании произошло становление полноценного частного сектора, сформировавшаяся сфера образовательного бизнеса обладает высоким инновационным и адаптационным потенциалом. В структуре денежных расходов граждан растет часть, связанная с получением образовательных услуг на протяжении всей жизни. Конкуренция в сфере образования, усложняясь, переходит на качественно новый уровень и принимает качественно новые формы.

Потребительский рынок динамично развивается. Развитие рынка образовательных услуг происходит за счет благоприятной экономической конъюнктуры, устойчивого роста реальных денежных доходов, широкого спектра образовательных услуг, дифференциации стоимости обучения, обеспечивающих платежеспособный спрос населения. В то же время несбалансированность рыночных преобразований на разных уровнях образовательной системы, недостаточность преемственности различных образовательных уровней, незавершенность институциональных трансформаций, активная конкуренция вузов стран-соседей, мировой финансовый кризис обостряет экономические проблемы получения качественного образования.

Для образовательных систем стали характерными следующие тенденции развития:

- обеспечение доступности образования для различных слоев – образование становится инклюзивным (всеобщим);
- растет массовость образования (переход к всеобщему высшему образованию в экономически развитых странах);
- коммерциализация высшего образования, в том числе, через привлечение иностранных студентов;
- формирование «послов культуры» из зарубежных студентов, стремление принять участие в формировании элиты зарубежных стран;
- конкуренция переместилась с локального на глобальный уровень;
- престижность зарубежного диплома в развивающихся странах и странах с переходной экономикой;
- «концентрация умов» в ведущих университетах;
- стремительное обновление информационно-коммуникационных технологий и развитие новых возможностей и форм обучения на их основе (н-р, МООС);
- утрата актуальности знаний, период «полураспада знаний» резко сократился – необходимость обновления знаний каждые 5-7 лет;
- знания стали товаром – «кто владеет информацией, тот владеет миром»;
- период отдачи инвестиций в образование удлиняется;
- глобализация образования, через расширение возможностей международного сотрудничества приводит к интеграции образования;
- образование на протяжении всей жизни и самообразование – становятся основой личной конкурентоспособности;
- переход от концепции функциональной подготовки к концепции развития личности

Глобализационные процессы закономерно проявляются в сфере образования как

интернационализация профессорско-преподавательского состава и студенческого контингента. Развитие академических свобод для казахстанских вузов происходит, прежде всего, как процесс перехода от государственного контроля к государственному регулированию. Растет уровень академической свободы. Однако с ростом свободы ответственность вузов перемещается от обеспечения соответствия условий минимальным требованиям на обеспечение соответствия результатов требованиям реальных секторов экономики и общества. В таблице 1 представлены формы участия государства в управлении вузами в РК.

Прямое	Косвенное
<ul style="list-style-type: none"> • Нормативно-правовая база, регламентирующая сферу образования (законы, подзаконные акты, государственные стандарты) и определяющая их деятельность независимо от формы собственности. • Лицензирование. • Постлицензионный контроль (аттестация и проверки на соблюдение законодательства в сфере образования). • Финансирование образовательных грантов. • Финансирование целевых программ в сфере образования. • Назначение ректоров государственных вузов и их аттестация. • Согласование проректоров государственных вузов и их аттестация. • Определение механизма проведения национальных рейтингов. • Определение минимального порогового балла ЕНТ и КТ для поступления в вуз. • Внешняя оценка учебных достижений, обучающихся (контроль знаний выпускников вузов). 	<ul style="list-style-type: none"> • Определение стоимости обучения по образовательному гранту – фиксирует нижний пороговый уровень стоимости платного обучения в вузе • Финансирование НИР на конкурсной основе. • Согласование назначения ректоров частных вузов. • Грант «Лучший преподаватель». • Формирование казахстанского реестра независимых аккредитационных агентств и аккредитованных вузов. • Аккредитация в независимых агентствах и рейтинги. • Премия Президента РК «За достижения в области качества» – «Алтын Сапа» • Квалификационные характеристики должностей АУП и ППС. • Требования к повышению квалификации АУП и ППС • Организация повышения квалификации в определенных организациях • Требования к сайтам организаций образования • Формирование Попечительских Советов с участием представителей МОН РК. • Создание новой системы образовательной статистики. • Определение Национальных квалификационных рамок совместно с работодателями. • Экспертиза учебников и учебных пособий МОН РК

Таблица 1 - Формы участия государства в управлении вузами в РК

Академическая свобода предполагает развитие инструментов стратегического управления, направленных на обеспечение качества образования. Объективными предпосылками стратегического управления в сфере высшего образования являются рост конкуренции, изменение нормативно-правовых актов, расширение академических свобод вузов, изменение требований потребителей и заинтересованных сторон, изменения в самой вузовской среде:

Конкуренция среди поставщиков образовательных услуг характеризуется насыщением рынка предложениями образовательных услуг среди казахстанских вузов, возможность

удаленного получения образования с помощью ИКТ (дистанционное обучение и MOOC), предоставление российскими вузами бесплатных мест для обучения казахстанских студентов, уменьшением численности выпускников школ, уменьшение численности успешно сдавших ЕНТ, открытие рынка образовательных услуг для зарубежных вузов.

Требования потребителей как поступающих, так и обучающихся также изменяются. Сами потребители стали более осведомленными в специфике обучения в вузе, стали следить за позицией вуза в различных рейтингах. Кроме этого изменилась структура спроса абитуриентов – увеличилась потребность в обучении на казахском и английском языках, появился спрос на новые специальности, тесно связанные с применением информационных технологий. Появились новые категории потребителей.

Изменение требований потребителей и заинтересованных сторон характеризуют:

- повышение уровня требований потребителей к качеству образовательных услуг;
- рост потребности в обучении в вузе на казахском языке
- разнообразии потребностей населения,
- расширение спроса на виды и уровни образовательных услуг;
- нестабильный спрос;
- потребность в снижении оплаты за обучение вследствие низкого уровня доходов потенциальных потребителей;
- активизация работодателей;
- изменение требований МОН РК в части управления вузами и создания органов управления – попечительских советов;
- увеличение степени академической свободы вузов;
- построение Национальной квалификационной системы;
- активизация деятельности Национальной палаты предпринимателей.

Вузовской среде свойственны:

- сокращение сроков внедрения образовательных продуктов;
- развитие сопутствующих и обслуживающих образование сфер деятельности;
- увеличение ассортимента образовательных услуг – новые образовательные программы в рамках специальности;
- старение остепененных педагогических кадров;
- нехватка остепененных молодых преподавателей;
- развитие информационно-коммуникационных технологий;
- использование MOOC (КазНУ им. Аль-Фараби, НЭУ им. Т. Рыскулова и др.);
- привлечение зарубежных управленцев и преподавателей;
- развитие академической мобильности преподавателей и студентов;
- гармонизация содержания образовательных программ;
- ориентация образовательных программ на профессиональные стандарты и рамки квалификаций.

Стратегическое планирование предусматривает две методологии планирования в зависимости от типа системы «жесткой» или «мягкой» [1] (См. таблицу 2).

«Жесткие»	«Мягкие»
<ul style="list-style-type: none"> • Одно ясное решение • Решение однозначно • Известно, что представляет собой проблема • Известно, что нужно узнать • Метод решения очевиден • Проблема структурирована • Проблема ясно очерчена 	<ul style="list-style-type: none"> • Ясных решений нет • Решений может быть несколько • Неизвестно, что представляет собой проблема • Неизвестно, что нужно узнать • Метод решения не очевиден • Проблема не структурирована • Проблема не имеет четких границ

Таблица 2 – Критерии классификации систем

Характеристической особенностью образования является понимание как «мягкой», нечеткой системы. Методология «мягких» систем (ММС) основана на двух альтернативных парадигмах, которые объясняют природу и значения системного мышления [2,3]. Одна парадигма рассматривает действительность как системную и изучает ее систематически, а другая рассматривает мир как проблематичный, возможно системный, но допускающий много интерпретаций (причем такая реальность изучается тоже систематически).

Методология мягких систем, рассматривается как технология управления в условиях неструктурируемых проблемных ситуаций. В ММС система рассматривается не как часть реального мира, а как системно организованный процесс его изучения. Применение ММС обусловлено тем, что образование так же является системно организованным процессом изучения обучающимися окружающего мира. ММС трактуется как процесс деятельности, состоящий из семи этапов.

На основе анализа различных подходов, изложенных выше, этапы стратегического управления можно представить следующим образом:

- 1. Осознание неудовлетворенности и наличия проблем.
0. Проявление, определение и структурирование проблем.
 1. Принятие решения о создании стратегии.
 2. Создание стратегии:
 - Формирование видения, миссии и ценностей/ принципов
 - Анализ внутренней и внешней среды
 - Выявление ограничений
 - Выбор «стратегии», моделей действия
 - Постановка целей и задач
 - Выделение ресурсов
 - Разработка частных стратегий и программ – путей достижения
 - Разработка плана (в т.ч. индикаторов, вех, бюджета, ответственных)
 3. Реализация стратегии
 4. Контроль и мониторинг
 5. Пересмотр стратегии

Таким образом, создание стратегии можно представить в виде восходящего процесса



(рис.1).

Рисунок 1 – Создание стратегии как восходящий процесс

Стратегическое управление предполагает использование различных инструментов стратегического управления [4-16] в зависимости от специфики организации образования и достижения целей:

- Ключевые показатели эффективности (KPI): позволяют каскадировать стратегические цели на уровень подразделений и работников.
- Процессно-ориентированное управление (Activity-based management): отслеживает

общие и косвенные издержки по всем процессам и привязывает их к конкретным продуктам и клиентам, позволяя более точно распределять издержки и принимать более верные решения.

- Сбалансированная система показателей эффективности деятельности (Balanced scorecard): переводит миссию и видение в количественные измерения и отслеживает, добивается ли менеджмент запланированных результатов.
- Бенчмаркинг (Benchmarking): сравнивает затраты и производительность с внутренними и внешними точками отсчета. Компании внедряют найденные лучшие практики для достижения поставленных целей.
- Ключевая компетенция (Core competence): выделяет и инвестирует в специальные навыки или технологии, создающие уникальную ценность для клиентов.
- Венчурное финансирование (Corporate venturing): инвестирование в новые продукты или технологии через финансирование бизнеса внутри или вне компании.
- Теория заинтересованных сторон (Stakeholder theory) позволяет спроектировать взаимодействие групп и индивидов, направленное на выявление и удовлетворение потребностей в рамках реализации миссии организации.
- Лучшая практика (Excellence): присвоение «знаков качества» (Quality label), которые определяют показатели повышенного качества или совершенного качества
- Модель совершенства EFQM - оценка по критериям модели EFQM позволяет определить уровень развития организации, а также дает возможность выработать план совершенствования подходов с целью улучшения результатов. Логика RADAR модели EFQM- динамичная оценочная система и удобный инструмент менеджмента, обеспечивающий структурированный подход к анализу функционирования организации.
- Постоянное улучшение «Кайдзен» (改善) - непрерывное совершенствование процессов производства, разработки, вспомогательных бизнес-процессов и управления, а также всех аспектов жизни. «Кайдзен» в бизнесе — постоянное улучшение, начиная с производства и заканчивая высшим руководством, от директора до рядового рабочего.

Среди классических подходов, применяемых для разработки стратегии вуза, можно выделить теорию ограничений, которая позволяет на основе различных матриц ограничений (H-p, матрицы BCG, McKinsey, Ансофа и др. [16-19]) уменьшить неопределенность, понять целостную картину ситуации.

Стратегическое планирование в этом случае предусматривает определение компромисса в выборе приоритетов между:

- низкими издержками и дифференциацией образовательных услуг,
- ростом доли рынка и повышением доходности на вложенный капитал;
- ростом стоимости и привлечением большого контингента студентов;
- доходностью и ликвидностью и др.

Приведем ниже (в таблице 3) пример заполнения матрицы Ансофа по программам НЭУ им. Т.Рыскулова

	Существующий товар	Новый товар
Существующий рынок	21 ВА + 17 МА + 6 PhD, в том числе Программы MBA и DBA Олимпиады для старшеклассников Система грантов для одаренных студентов Профориентация	Новые образовательные программы - Гостиничный бизнес и ресторанное дело, Государственный аудит 6 образовательных программ бакалавриата на английском языке Программы магистратуры на англ. языке
	ПРОНИКНОВЕНИЕ НА РЫНОК	РАЗВИТИЕ ТОВАРА

Новый рынок	Корпоративные программы MBA и DBA Программы повышения квалификации Региональные центры Программы академической мобильности	Франчайзинг программ ведущих бизнес школ и подготовка в зарубежные вузы Программы академической мобильности и гранты для стран Центральной Азии МООС Программы для стран Центральной Азии
	РАЗВИТИЕ РЫНКА	ДИВЕРСИФИКАЦИЯ

Таблица 3 - Матрица Ансофа по программам НЭУ

Анализ образовательных программ, по критериям Бостонской консалтинговой группы позволил систематизировать и оценить реализуемые образовательные программы следующим



образом (Рисунок 2)

Рисунок 2 – Матрица образовательных программ НЭУ

В стратегическом управлении вузов принимают участие и другие заинтересованные стороны. Две из них – МОН РК и аккредитационные агентства определяют свои ожидания от стратегии.

Рекомендации МОН к структуре стратегии:

- 1) анализ текущего состояния ВУЗа;
- 2) миссия и видение ВУЗа;
- 3) стратегические направления деятельности;
- 4) цели и задачи;
- 5) целевые индикаторы;
- 6) соответствие стратегических направлений и целей ВУЗа стратегическим целям региона и государства в целом;

- 7) пути и средства достижения целей;
- 8) возможные риски;
- 9) взаимодействие с регионом, отраслями, сферами

Требования НААР (национального аккредитационного органа) к содержанию стратегии заключаются в следующем. Стратегия вуза должна содержать:

- оценку уникальности вуза в удовлетворении потребностей заинтересованных лиц и рыночной ниши;
- перспективный анализ развития рынка образовательных услуг;
- приоритетные направления деятельности вуза;
- анализ состояния вуза и успешности в реализации стратегии;
- анализ рисков и механизмы их предупреждения;
- анализ доступных ресурсов и их достаточности для реализации поставленных целей.

Также можно выделить основные вопросы, на которые должна отвечать стратегия вуза:

- конкурируем ли мы на региональном, национальном или глобальном рынке;
- какова наша основная деятельность: обучение, исследования мирового уровня, прикладные исследования, взаимодействие с бизнесом и др.;
- каков баланс между образованием и научными исследованиями;
- какова наша рыночная ниша в обучении: подготовка бакалавров, магистров, подготовка, преимущественно, студентов из своей страны (или региона) или иностранных, традиционное или дистанционное обучение и т.п.;
- кто является заинтересованными сторонами, и какие их ожидания и потребности выявлены;
- в каких областях мы являемся лидерами;
- занимаем ли мы определенную рыночную нишу;
- насколько устойчива база наших будущих студентов;
- не являемся ли мы слишком зависимыми от одного или двух источников финансирования;
- будет ли ситуация меняться в течение следующих 10 лет?
- собираемся ли мы изменять свое позиционирование: выходить на новые рынки или отказываться от каких-то видов деятельности.

Применение различных инструментов при разработке стратегии, проведение анализа внутренней и внешней среды в разнообразных формах, выявление факторов, сдерживающих развитие вузов и факторов, способствующих ему, позволяет разработать вузу уникальную стратегию, позволяющую эффективно достигнуть видения. Продвижение вузов и достижение стратегических целей будет способствовать продвижению Казахстана в ГИК, что сейчас является стратегической целью страны.

Библиография

1. Арнольд В.И. «Жесткие» и «мягкие» математические модели. – М. МЦНМО, 2000 – 32 с.
2. Уемов А.И. Системный подход и общая теория систем. М. издательство «Мысль», 1978. – 272 с.
3. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. - М.: Логос, 2001.-296 с.
4. U. Coping with Uncertainty: Insights from the New Sciences of Chaos, Self-Organization, and Complexity. <http://pw2.netcom.com/~nmerry/coping.htm>
5. Almeida Filho, Naomar Monteiro de, Quintella, RogérioHermida, Coutinho, Denise Maria Barreto, Mesquita, Francisco José Gomes, Barreto Filho, Osvaldo Outcome Network Mapping for strategic management in the university // Educação&Realidade. – 2014. – №39 (1). – pp. 277-301. DOI: 10.1590/S2175-62362014000100016.
6. Braun, D., Benninghoff, M., Ramuz, R., Gorga, A. Interdependency management in universities: a case study // Studies in Higher Education. – 2014 DOI: 10.1080/03075079.2014.914913 (Швейцария)
7. Clark B. R. Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation.

Issues in Higher Education. – Paris: IAU Press, Pergamon, Elsevier Science, 1998. – 157 p.

8. Gibbons V.: “The university as an instrument for the development of science and basic research: the implications of mode 2 science” in: Emerging patterns of social demand and university reform: through a glass darkly (Dill D.D., Spom B., eds.), pp. 90-104. Oxford: Pergamon Press 1995.
9. Lillis, D., Lynch, M. New challenges for strategy development in Irish higher education institutions // Higher Education Policy. – 2014. – №27 (2). – pp. 279-300 DOI: 10.1057/hep.2013.23 (Ирландия)
10. Mintzberg H. The Rise and Fall of Strategic Planning. – L.: Prentice Hall International, 1994. – 458 p.
11. Rodriguez-Ponce, Emilio, Pedraja-Rejas, Lilian Strategic management and quality of universities: an exploratory study from Chile // Interciencia. – 2013. – №38 (1). – pp. 35-41
12. Slaughter S., Leslie L. L. Academic capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. – Baltimore, MA: The John Hopkins University Press, 1997. – 276 p.
13. Антонов В. Г., Ефимова Е. М. Концептуальные основы разработки стратегии и оценки стратегического потенциала университета // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2013. – №15. – с. 184-191.
14. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система стратегии к действию. – М.: Олимп-бизнес, 2003. – 304 с.
15. Ковени М., Гэнстер Д., Хартлен Б., Кинг Д. Стратегический разрыв: технологии воплощения корпоративной стратегии в жизнь. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 232 с.
16. Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса/ пер. с англ. – ООО «Вершина», 2004. – 272 с.
17. Грудзинский А. О., Бедный А. Б. Концепция конкурентоспособного университета: модель тетраэдра // Высшее образование в России. – 2012. – №12. – С. 29–36.
18. Гуськова Н. Д., Неретина Е. А., Маколов В. И. Анализ конкурентных позиций национального исследовательского университета // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – №1. – С. 6–11.
19. Измерение результативности компании / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006 – 220 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).

Заключение

В данный сборник вошли статьи, рассматривающие конкретные шаги по применению принципов Болонского процесса в системе высшего образования Казахстана. Основное содержание всех исследований – адаптация реалий современного высшего образования Казахстана к новым условиям, нацеленных на формирование профессионального и компетентного профессорско-преподавательского состава. Хотелось бы отметить тот факт, что решение многих проблем, связанных с концепцией высшего образования и ее реализации в рамках Болонского процесса должно носить прогностический характер и определяться на кратко - и долгосрочную перспективу, что связано с современными вызовами и развитием общества.

В статье **Омирбаева С.М. «Интернационализация высшего образования в Республике Казахстан»** рассматривается вопрос развития высшего образования через призму интернационализации, как механизма, порождающего особую архитектуру, содержание и методологию концепции высшего образования в Казахстане. По мнению автора, интернационализация должна повысить имидж университетов Казахстана и данный процесс продиктован современными условиями глобализации в системе высшего образования. Как справедливо отмечает исследователь, в процессе интернационализации необходимо учитывать не только национальные интересы, но и перенимать зарубежный опыт с анализом оценки международной ситуации (политическая обстановка, анализ рынков труда и пр.). Болонский процесс усиливает роль интернационализации в системе высшего образования, и автор статьи подробно рассматривает компоненты высшей школы, по которым процесс интернационализации должен выступать наиболее рельефно (академическая мобильность, английский язык как международный язык и пр.).

В статье **Нарбековой Б.М. «Национальная рамка квалификаций РК: совместимость с Европейской рамкой и перспективы развития»** рассматривается вопрос формирования и внедрения казахстанской рамки квалификаций. Важным тезисом в статье является утверждение, что рамка квалификаций позволяет «открыть» систему образования, сделать ее более понятной и доступной для других государств, так, чтобы уровень образования и полученных квалификаций был понятен для зарубежных систем образования. Авторы статьи предлагают в качестве инструмента для работодателей и образовательных учреждений рамки квалификаций, позволяющие понимать уровень национальной или иностранной квалификации специалиста, что является необходимым для дальнейшего обучения, профессиональной карьеры и признания квалификаций. По утверждению авторов статьи, национальная рамка квалификаций не может функционировать без учета европейских рамок квалификаций и здесь одним из важных моментов в развитии национальной рамки квалификаций является проведение процедуры ее самосертификации.

Академический персонал высшего учебного заведения – локомотив образовательного учреждения. Профессорско-преподавательский потенциал вуза стал предметом исследования в статье **Сагиевой Р.К. «Кадровая стратегия вузов: концептуальные подходы к разработке и реализации»**. Автор приходит к выводу, что «кадровая стратегия вузов – генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества университета посредством эффективного формирования, использования и развития академического и административного персонала», данное утверждение подкрепляется описанием традиционного алгоритма формирования кадровой стратегии в вузе. Помимо этого, автор анализирует философию кадровой политики, характерные особенности европейской области управления персоналом. Исследователь констатирует ряд проблем в области кадровой политики в сфере высшего образования, среди которых - старение кадров, внутренняя и международная «утечка мозгов», гендерный дисбаланс и пр. Важным местом в статье можно считать анализ национальной специфики в области кадровой политики в вузах республики. И автор совершенно прав, говоря, что «кадровая стратегия казахстанских университетов не может быть успешно реализована без ее законодательной и административной поддержки на национальном уровне». Несомненно одно - кадровая политика в сфере высшего образования должна учитывать следующие факторы: нарушение статичности в развитии научного

потенциала вуза, адаптация к новым образовательным парадигмам, наличие конкурентоспособности, изменение конъюнктуры рынка, прозрачность в конкурсном отборе претендентов-работников в высшей школе.

Проблема качества во всех срезях вузовской организации (качества преподавания, профессиональных программ и пр.) освещена в статье **Закировой Г.Д. «Система обеспечения качества на национальном и институциональном уровнях»**. Автор статьи анализирует качество как неотъемлемое, кардинальное и многоуровневое понятие в формировании компетенций в вузовской среде. Как справедливо отмечает исследователь, под качеством понимается и «исключительность» и «финансовая ценность», что подкрепляется анализом критериев качества (процесса, ресурсов и пр.). Немаловажный вопрос в исследовании – соотношение качества и стандарта. На наш взгляд, установление стандарта и его функционирование в пределах университета и его качественные характеристики должны быть взаимодействующими компонентами, а не параллельными системами, которые живут своей жизнью.

В статье **Елигбаевой Г.Ж. «Компетентностный подход в разработке образовательных программ»** акцент делается на анализе формирования компетенций, определяемых автором как «представляющих собой динамичную совокупность знаний, умений, навыков, способностей и личностных качеств, которую студент может продемонстрировать после завершения образовательной программы». Особо интересным кажется раскрытие понятия «компетенция» посредством презентации национальных рамок квалификаций (НРК), утвержденных правительством Казахстана в рамках Болонского процесса. Исследователь рассматривает академические и профессиональные стандарты, формируемые вузами самостоятельно, но в пределах НРК. Автор прав, говоря о том, что формирование профессиональных стандартов должно быть в прерогативе самих вузов, что в свою очередь предоставляет право избирать траекторию развития казахстанских вузов, ориентируясь на контингент ППС и студентов.

Динамичность принципов Болонского процесса заключается в академической мобильности профессорско-преподавательского состава и студентов – данному вопросу посвящена статья **Асматуллаевой Н.С. «Развитие программ академической мобильности в вузе»**. Автор подробно раскрывает компоненты академической мобильности (нормативная база, информационная и кадровая обеспеченность и т.п.), таким образом, вырисовываются общие контуры одного из кардинальных понятий Болонского процесса – академическая мобильность. Исследователь останавливается на факторах, сдерживающих развитие академической мобильности в вузах, и дает конкретные рекомендации для повышения уровня академической мобильности. Необходимо отметить, что вопрос академической мобильности коррелирует с такими характеристиками функционирования высшей школы как гибкость профессиональных программ, остротенность педагогических кадров, нацеленность на открытость сотрудничества с другими вузами, ломки стереотипов педагога и студента.

Проблема качества во всех срезях вузовской организации (качества преподавания, профессиональных программ и пр.) освещена в статье

Вопросам успешной стратегии вузов в Казахстане посвящена статья **Святова С.А. и Скибы М.И. «Специфика стратегического планирования в казахстанских университетах»**. Авторы приходят к справедливому выводу, что глобализационные процессы закономерно проявляются в сфере образования как интернационализация профессорско-преподавательского состава и студенческого контингента. Авторы рассматривают принципы стратегии современных казахстанских вузов, например, академические свободы, конкуренция вузов, потребительская среда. Исследователи в табличной форме представили некоторые вопросы управления вузами, например, какие формы участия государства присутствуют в управлении вузами в Республике Казахстан. Большим достоинством исследования является анализ эволюции потребителей образовательных услуг.

Таким образом, статьи, включенные в данный сборник, рассматривают компоненты Болонского процесса, которые должны стать неотъемлемой частью единого образовательного пространства. Внедрение Казахстаном принципов Болонского процесса в высшее образование подразумевает формирование новой парадигмы, затрагивающей все уровни вузовской системы

обучения. Данные исследования, представленные в сборнике, раскрывают механизмы формирования и функционирования принципов Болонского процесса в Казахстане и, исходя из этого, можно сделать некоторые выводы.

1. Формирование нового образовательного пространства в Центральной Азии невозможно без учета национальной специфики, устоявшихся традиций, механизмов взаимодействия между государством и вузом, педагога и студента и пр.

2. Создание университетских учебных программ должно идти в ногу со временем, продиктованное необходимостью и востребованностью рынка, вызовами современного глобализованного общества и бурным ростом науки и техники.


3. Качество, академическая мобильность, кадровая политика, формирование компетенций – основополагающие компоненты формирующейся казахстанской образовательной модели, которая должна прийти на смену статической и закрытой системе, сформированной еще в советскую эпоху.

4. Формирование и успешное функционирование национальных рамок квалификаций позволяют интегрироваться в глобальную систему взаимоотношений между вузами Казахстана и зарубежья. Необходимость разработки и внедрения национальных систем квалификаций обоснована не только стремлением упорядочить и структурировать уровни квалификаций, но в большей степени стремлением сократить качественный разрыв между спросом рынка труда и предложением систем образования.

5. Стратегия успешного функционирования вузов республики зависит от предъявляемых требований к образовательному процессу. Среди них академические свободы, реализация учебных программ, академическая мобильность, широкий спектр образовательных услуг, соблюдение пропорций в управлении вузами как со стороны государства, так и частных лиц.

6. Модернизационные процессы в образовательной системе Казахстана должны быть выверенными и методичными, иметь кратко- и долгосрочные перспективы развития для успешной реализации планов усовершенствования системы высшей школы в республике.

7. Болонский процесс должен модернизировать, адаптировать и усовершенствовать те компоненты, которые уже присутствуют в образовательной системе Казахстана.

Отпечатано в  О «FORTRESS»
Тираж: 100 экз.
Республика Казахстан
г. Алматы, ул. Мурагбаева, 138
Тел.: +7 (727) 399 87 97
Факс: +7 (727) 399 92 49
E-mail: fortress@inbox.ru