

Омарова Ә.Т., Әбдікєрова Г.О.

Жоғары оқу орындары мен жұмыс берушілердің өзара әріптестік стратегиясы

Әлемдік тенденцияны талдау көрсеткендей, білім және ғылым жүйесі кез келген қоғамның прогрессивті дамуының басты факторы болып табылады. Білім мен ғылым экономикаға жоғары технологияны игеру мен ендіруді, ұлттық қауіпсіздікті және мемлекеттің тәуелсіздігін қамтамасыз етеді; қоғамда өзін-өзі оқытуға деген әлеуметтік қажеттілікті қалыптастырады, елімізді мәдени-адамгершіліктік дамудың жоғары деңгейіне шығарады; мемлекеттік біртұтастықты қалыптастырудың азаматтық-парияттық негізін құрады. Қазақстанның индустриалды-инновациялық даму жолы білім мен ғылым саласын басқарудың эффективті моделін қажет етеді. Еліміздің басшысы Н.Ә. Назарбаев көрсеткендей, қазіргі уақыттағы мамандарды даярлау сапасының басты критерийі болып түлектердің еңбек нарығында бәсекеге қабілетті болуы табылады. Бұл Қазақстан білім беру жүйесінің әлемдік білім беру кеңістігіне енуімен байланысты. Бұл жағдайда жоғары оқу орны мен жұмыс берушінің өзара әрекеттестігінің, сонымен бірге, қоғам мен тұлғаның қызығушылықтарына сәйкес келетін әріптестіктің эффективті моделін таңдаудың өзектілігі артып отыр.

Түйін сөздер: модель, интеграция, әріптестік, өзара әрекет, ЖОО, жұмыс беруші, модернизация, түлектер, корпоративті модель, шынайылықты құрылымдау, ғылым, өндіріс.

Omarova A.T., Abdikerova G.O.

Strategy of cooperation higher education institutions with employers

The analysis of world tendencies shows that the education system and sciences becomes a powerful factor of progressive development of society. Science and education provide development and introduction in economy of high technologies, national security and independence of the state; form social need for self-training in society, bring the country to the high level of cultural and moral development; create a civil and patriotic basis for formation of the state identity. The way of industrial and innovative development of Kazakhstan demands effective model of management of education and sciences. The Head of State N. A. Nazarbayev noted that the main criterion for the quality of training at the moment to become competitive graduates in the labor market. It is connected with entry of the Kazakhstan system into world educational space. Relevance of interaction of higher education institutions increases in these conditions with employers, and also a choice of effective model of cooperation, societies corresponding to interests persons.

The article reveals problems and prospects of interaction of the state and private structures in education, among which are the main problems that impede the effective development of cooperation higher education institutions with employers. The effectiveness of the development partnerships greatly expands the possibilities of educational institutions in the training of the specialists of higher level, and employers opens up the possibility personnel renovation of production in accordance with the needs innovative development of the economy, in connection with what the article it is shown that the development of a cooperation higher education institutions with employers has in Kazakhstan the big prospects.

Key words: model, integration, cooperation, interaction, higher education institution, employer, modernization, graduates, corporate model, designing of reality, science, production.

Омарова Ә.Т., Әбдікєрова Г.О.

Стратегия сотрудничества вузов с работодателями

Анализ мировых тенденций показывает, что система образования и науки становится мощным фактором прогрессивного развития любого общества. Образование и наука обеспечивают освоение и внедрение в экономику высоких технологий, национальную безопасность и независимость государства; формируют в обществе социальную потребность в самообразовании, выводят страну на высокий уровень культурно-нравственного развития; создают гражданско-патриотическую основу для формирования государственной идентичности. Путь индустриально-инновационного развития Казахстана требует эффективную модель управления сферой образования и науки. Глава государства Н.А. Назарбаев отметил, что главным критерием качества подготовки специалистов в настоящее время должна стать конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Это связано с вхождением казахстанской системы образования в мировое образовательное пространство. В этих условиях возрастает актуальность взаимодействия вузов с работодателями, а также выбор эффективной модели сотрудничества, соответствующие интересам общества и личности.

Ключевые слова: модель, интеграция, сотрудничество, взаимодействие, вуз, работодатель, модернизация, выпускники, корпоративная модель, конструирование реальности, наука, производство.

**ЖОҒАРЫ ОҚУ
ОРЫНДАРЫ МЕН
ЖҰМЫС
БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨЗАРА
ӘРІПТЕСТІК
СТРАТЕГИЯСЫ**

Білім беру институтының бизнес құрылыммен және жұмыс берушілермен интеграциясы қазіргі әлеуметтік институттардың іс-әрекеттерін сипаттайды. Білім беру, ғылым және өндіріс саласының әріптестігі экономиканың инновациялық потенциалының жоғарылауына әкеледі. Бұл тәжірибеде дәлелденген ақиқат. Нарықтық жағдайда қазақстандық ЖОО-дары түлектердің жұмысқа орналасу саласының еңбек нарығы талаптарына сәйкес түбірлі қайта құру қажеттілігін сезінді. Сапа білім беру саласында болып жатқан өзгерістердің негізгі критерийі екендігі белгілі. Осы өзгерістердің барлығы бір жағдайдан келесіге өтеді: трансформациялық, модернизациялық және инновациялық. Бірқатар қайта құрулардың тиімділігі оларды инновациялықтардың қатарына жатқызады.

Қазақстан Республикасындағы жоғары білім берудің дамуын келесі кезеңдерге бөлуге болады: 1-кезең – 1991-1999 жж. жоғары білім берудің жаңа құрылымының қалыптасуының басталуы (мемлекеттік емес ЖОО пайда болуы, нормативті, заңдық базаның құрылуы); 2 кезең – 2000-2004 жж. жоғары білім жүйесінің модернизациялануы және білім беру процесі формасының жаңаруы; 3 кезең – 2005-2010 жж. – кадрларды даярлаудың көп сатылы жүйесіне (бакалавр – магистр – PhD доктор) біртіндеп көшу және білім беру мазмұнының жаңаруы [1]. Қазақстан Республикасының 2011-2020 жылдарға арналған білімді дамытудың Мемлекеттік бағдарламасын қабылдаумен жоғары білім беру жүйесін реформалаудың маңызды кезеңі басталады.

Қазақстанның 2010-2014 жылдардағы индустриалды-инновациялық даму Мемлекеттік бағдарламасын бекіту жағдайында білімге негізделген экономиканы құрудағы жоғары білімнің рөлі ерекше екендігі анық. Қазақстанның индустриалды-инновациялық даму жолы білім және ғылым саласын басқарудың эффективті моделін қажет етеді. Осы мақсатта Қазақстан даму ерекшелігіне сәйкес келетін финдік модель таңдалынды. Финляндиядағы жоғары білім беру мекемелері мемлекеттің меншігінде. Финляндияның білім Министрлігі жоғары оқу орындарының ағымдағы шығындарын, инфрақұрылымын және жалақысын қаржыландырады. Ғылыми зерттеулер гранттары және Финляндия Академиясы арқылы конкурстық негізде жүр-

гізіледі. Ғылыми зерттеудің басты бағыттары ғылым және технологиялық саясат бойынша Кеңесте бекітіледі, Финляндия Академиясы елдегі ғылыми зерттеуді шетелдік эксперттерді тарта отырып, жобаларды конкурстық негізде таңдау жолымен қаржыландырады.

Министрліктің екі түрінің – Білім және ғылым министрлігі және Индустрия және сауда министрлігінің қалыптасуы финдік модельді көрсетеді. Осындай жүйеде Білім және ғылым министрлігі ғылыми-зерттеу жұмыстарына (ҒЗЖ), Индустрия және сауда министрлігі – тәжірибелік-конструкторлық жұмысына (ТКЖ) жауап береді. Финляндия екі басты министрліктердің арасындағы қызметтердің нақты бөлінісін білдіретін көлденең байланыстың мысалы болады. Ұсынылған модель ведомство аралық координацияны күшейтуге басты назар аударады, онда білім және ғылым министрлігі ведомстволық ерекшеліктеріне қарамастан, барлық саласы үшін ҒЗЖ қалыптастыру, жүзеге асыру, қаржыландыру және бағалау бойынша бірыңғай орган ретінде қатысады.

Қазақстандағы отандық ғылымды және тәжірибелік-конструкторлық жұмысты дамыту үшін «Ғылым қоры» акционерлік қоғамы құрылды. Қор қаржысы ғылым үшін республикалық бюджеттен үш пайыздық көлемде бөлінетін аударымнан құрылады, сонымен бірге, кәсіпорындар, бірлестіктер, ұйымдар, министрліктердің, ведомстволардың және басқа да мекемелердің мақсатты субсидиялары есебінен қалыптасады.

Ғылымға назардың күшеюімен байланысты кадрларды дайындау процесін жетілдіруге, ескі процестерді қоғамның жаңа қажеттіліктеріне сәйкес қайта құру қажеттілігі пайда болды. Университеттің инновациялық инфрақұрылымын дамыту, университет ішінде ғылыми-технологиялық парктерді, ғылыми-білім беру консорциумдарды құру, ғылыми-зерттеулік институттар, орталықтар мен лабораторияларды қалыптастыру – бұның барлығы Қазақстандағы қазіргі оқу орнына тән шынайылық.

ЖОО мен жұмыс берушінің өзара әрекетінің дәстүрлі тәсіліне жұмыстың келесі түрлерін жатқызуға болады: бірлескен дөңгелек үстел, пікір талас, әртүрлі кездесулер өткізу; туындаған мәселені анықтау мақсатында анкеталық сауалнама, сұхбат өткізу, студенттердің тәжірибесін, түлектерді жұмыспен қамтуын ұйымдастыру.

Ұйымдастырушылық әріптестіктің маңызды формасы болып ғылыми лабораторияны және ЖОО-мен бірлескен қаржыландыруға бағыттал-

ған белгілі бір жұмыс берушілердің қызығушылықтары негізінде кафедралар құру.

Қазіргі заманғы коммуникациялық технологиялар бар мүмкіншіліктерді кеңейтуге, бірнеше ЖОО мен ұйымдардың қатысуымен желілік жобаларды ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Әріптестіктің жаңа формасына ұзақ мерзімдік негізде жоспарлы бірлескен іс-әрекетті жүзеге асыратын ЖОО-ны, жеке кәсіпорындарды, ғылыми және қоғамдық ұйымдарды, биліктің өкілдерін енгізетін университеттік кешенді жатқызуға болады.

ЖОО-ның түлектер Ассоциациясымен әріптестігі қазіргі заманғы тәжірибе болып табылады. Әр жыл сайын белгілі, атақты түлектердің қатысуымен өткізілетін мерекелік шаралар әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті үшін дәстүр болып қалыптасуда. Ассоциация түлектермен кері байланыстың жүзеге асуына, түлектер туралы мәліметтер базасын қолдауға, жұмыспен қамтылуы және жалақы деңгейі туралы зерттеу жүргізуге мүмкіндік береді, түлектерге біліктілігін жоғарылату бағдарламасын, әртүрлі мәселелер бойынша тренингтер мен кеңес берушілік қызметін ұсына алады.

Жұмыс берушілер студенттердің тәжірибесін ұйымдастыру мәселелері бойынша белсенді әріптестік етуге, дипломдық жұмыс бойынша жетекшілік етуді жүзеге асыруға, сонымен бірге, кәсіпорын персоналдарының біліктілігін жоғарылату мәселесі бойынша серіктестікті дамытуға дайын. Каз Фосфат ТОО СФ (Сауда филиалы), Жамбыл фосфор зауытының басшысымен жүргізілген эксперттік сұхбат барысында (2015 жылдың шілде айында) жұмыс ЖОО түлектерімен өзара қатынасындағы мәселелер анықталды. Бірден көп ақша табу мен жақсы лауазымға ие болу бүгінгі уақыт жастарының мінез-құлқын сипаттайды. Соның нәтижесінде олар оларға жасалған жағдайға (баспана мәселесін шешу, қайта оқуға субсидия ұсыну т.б.) қарамастан, ұсынылған орыннан бас тартады. Жұмыс берушінің көзқарасы бойынша, түлектердің жеке тұлғалық қасиеттері, оқуға, өзін-өзі жетілдіруге деген тілегі, әріптестерімен ортақ тіл табысу, белсенділігі, мақсатқа ұмтылушылығы олар үшін кәсіби дайындықпен бірдей деңгейде маңызды мәнге ие.

Қазіргі уақытта көптеген қазақстандық ЖОО-да мансап орталықтары бар. Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінде мансап орталығының іс-әрекеті даярлық концепциясын жүзеге асыруға, ҚазҰУ-дың кәсіпорындармен, ұйымдармен байланысын дамыту мен нығайту бойынша жұмыстарды жетілдіруге бағыттал-

ған. Орталық кәсіпорын, кафедра, түлек және ЖОО әкімшілігі арасын байланыстырушы звено болып табылады. Орталық жұмысының негізіне түлектер туралы мәліметтер базасын құру, олардың мансаптық өсуін қадағалау, кеңес беру, сонымен бірге, дипломнан кейінгі білім алуын жоспарлау жатады. Студенттерді вакансиялар, стажировкалар және мансап орталығының іс-шаралары туралы ақпараттандыру ғылыми іс-әрекеттер бойынша жауапты кафедра меңгерушісінің орынбасарлары арқылы жіберілген электронды ақпараттарды эдвайзерлер мен студенттерге жіберу арқылы жүзеге асады.

ЖОО-ның кәсіпорындармен әріптестігінің әртүрлі формалары мен моделдері бар. Университеттің бизнеспен байланысын дамытуда АҚШ университеттерінің (Техас университеті, Стенфорд университеті, Манчестер метрополитен-университеті т.б.) тәжірибесі ерекше қызығушылық тудырады. Мысалы, Массачусетск технологиялық институты АҚШ-тың ірі 300-дей компанияларымен байланыс орнатқан. АҚШ-тағы дамыған зерттеу университеттеріне қаржыландыру көптеген көздері тән: федералды және жергілікті бюджет, гранттар, қайырымдылық және қамқорлық қорлары, бизнес, оқу, зерттеу, өндірістік және кеңес берушілік қызметтерден түсетін табыс. АҚШ-та федералды үкіметке барлық қаржы ресурстарының 13,3%-ы, штат үкіметіне – 30,3%, жергілікті билік органдарына – 2,7%, жеке секторға – 4,9%, студенттерге – 33,1% келеді. Сонымен бірге, жоғары мектептің бюджетінің 15% ЖОО-ның өзі өздерінің қорлары мен табыстары есебінен толтырады [2].

Қазіргі Ресейде түлектердің құзыреттілігін жоғарылату үшін ЖОО-да жұмыс берушілермен ұйымдастырылған білім беру орталықтары іс-әрекеттері тәжірибесі қолданылады. Олар оқу орындарына ғылыми зерттеу немесе жоба өңдеу үшін мақсатты сұраныс жібереді. Өз кезегінде ЖОО сұранысты орындау үшін бітіруші-студентті тартады, олардың кейін жұмыс аяқталғаннан кейін кәсіпорын қызметкері болуға мүмкіндігі болады. PhD докторлардың, магистранттардың және де бакалавриат студенттерінің халықаралық және республикалық масштабты жобаларға қатысуы Қазақстан ЖОО үшін де әдеттегі құбылыс болып келеді. Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университетінде ғылыми жобаларды орындауда жұмыс тәжірибесі бар және өздерінің еңбектері үшін жалақы алатын студенттерге еңбек кітапшасын ашады. Президент Н.Ә. Назарбаевтың «Интеллектуалды ұлт – 2020» ұлттық жобасында студенттердің ғылыми зерттеу жұ-

мыстарына, пәндік олимпиадаға, байқаулық инновациялық жобаларға және студент жастардың зерттеулік іс-әрекеттерінің басқа да түрлеріне ерекше мән беріледі. Жұмыс берушілерді осындай ғылыми іс-шараларға қатысатын студент жастардың кәсіби білім мен қабілетін бағалауға белсенді тарту ЖОО-ның өндіріспен әріптестігінің формасы болып табылады.

Қазақстан Республикасы президенті Н.Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы 27 қаңтардағы «Әлеуметтік-экономикалық модернизация – Қазақстанның дамуының басты векторы» атты халыққа жолдауында Қазақстандағы адам капиталының сапалық өсуіне бағытталған іс-шаралар қатарына оқу процесіндегі тәрбие компонентін күшейту қажеттілігі аталған [3].

Тәрбие процесі әріптестіктің ұйымдастырушылық моделінің ерекшелігін анықтайды. Осы жерде білім мен өндіріс субъектілерінің интеграциялық іс-әрекеттерінің шынайы бейнесін көрсететін батыстық және шығыс моделінің ерекшелігі айқындалады.

Отансүйгіштік, ұлттық дәтүрді сыйлау, адамгершілік, гуманизм, қамқорлық, толеранттылық, физикалық және рухани даму – бұл студенттерге білім беру процесі барысында қалыптасатын және берілетін негізгі құндылықтардың толық тізімі емес. Мәдени-адамгершіліктік, интеллектуалды, моральдық, этикалық және эстетикалық мінез-құлықтың белгілі бір деңгейі білім беру мекемелері арқылы қамтамасыз етіледі. Алдыңғы ұрпақтың тәжірибесін зерттеу және шығармашылық қолдану, өзіне туған халқының мәдениетін сіңіру, әкелердің мәдени-тарихи дәстүрлерін жалғастыру – бұның барлығы жастарға мәдениет және білім беру мекемелері, соның ішінде, жоғары оқу орындары ұйымдастыратын тәрбиелік іс-шаралар арқылы беріледі. Қазіргі оқу мекемелеріндегі тәрбиелеу процесінде тұлғаның этникалық шығу тегін, оның қызығушылықтарын және қажеттіліктерін, сонымен бірге, мемлекеттің, адамзат өркениетінің мүдделерін есепке алу керек.

ЖОО-ның жұмыс берушілермен әріптестігі жастардың әлеуметтенуінің барлық аспектісінде жүргізілуі қажет. Әсіресе, жастар тұлғасының белгілі бір еңбек мотиві және құндылықтары негізінде кәсіби қалыптасуы, дамуы және өсуі маңызды аспект болып табылады.

Неміс жұмыс берушілері бұрынғы бағдарламаларды толық қайта қарастыра отырып, бизнес-қауымдастықтарды қатыстыруды енгізудің қажеттілігін көрсетті [4]. Неміс жұмыс берушілердің пікірінше, еңбек нарығындағы болып

жатқан өзгерістерді есепке ала отырып, университеттер өздерінің бағдарламалары білім беру мүмкіндіктерінің әртүрлі бағыттылығына негіздеп құрастыру керек. Олар білім беру мен бизнес-қауымдастықтың жақындасуы бірқатар қиындықтар тудыруы мүмкіндігін көрсетеді. Оқу бағдарламаларының немесе ЖОО-ның өзінің жеке ірі компаниялардың тар қызығушылығына бағынуы ұлттық және аймақтық деңгейлердегі қызығушылықтар мен қажеттіліктерді шектеп тасталуына әкелуі мүмкін деп есептейді.

Дамыған елдердің қатарында Жапония индустриалды дамудың көшбасшысы болып саналады. Өндірістің жапондық моделі басқарудың жапондық типіне және жұмысшылардың белсенділігін және еңбек мотивациясын ынталандырудың жапондық моделіне негізделеді. Осының барлығы өндірістік қатынастың сапалы жаңа парадигмасының қалыптасуына әкелді, онда дәстүрдің рөлі ерекше. Ол американдық рационализмге қарағанда гуманизмге бағытталған, әрбір жұмысшының тұлғалық потенциалын толық ашуға мүмкіндік береді. Жапония корпоративті модельді қолданудың классикалық мысалы болып табылады. Корпоративті модель кәсіпорынның жұмысшы тағдырына максималды жауаптылығын білдіреді. Кәсіпорын өзіне маманға белгілі бір мамандық шеңберінде базалық білім және тәжірибелік дағды беруді міндетіне алады. Осыған байланысты кәсіпорын жұмысында тағы бір функционалды звено – персоналды кәсіпорын жағдайында оқыту пайда болады.

Корпоративті модельді білім саласында қолдану ішкі корпоративтік мәдениетті қалыптастыратын топ менеджерлері бар университеттердің қалыптасуына әкелді. Ол оқытылмайды – ол оқытушылар арқылы қызметкерлерді оқыту процесінде беріледі. Корпоративті білімнің мақсаты болып студенттерде – болашақ кәсіби іс-әрекетіне кәсіби және арнайы құзыреттіліктерді қалыптастыру болып табылады. Корпоративті білімнің міндеттері болып өндіріс өкілдерінің курстық және дипломдық жобаларды қорғауға, халықаралық конференцияларға қатысуы табылады, соның нәтижесінде кәсіпорындарда жұмыс үшін ЖОО-ның потенциалды түлектер базасы құрылады.

Қазақстан мәдениеті контекстінде әлеуметтік шынайылықты құрылымдау жоғары оқу орындары мен жұмыс берушілерден кез келген бірлескен іс-шараларда Қазақстан қоғамы мен мемлекетінің мәдени құндылықтарын және идеалдарын бейнелейтін әлеуметтік өзара қарым-қатынастың моделін қолдануды талап етеді. Сондықтан да, білім беретін семинарлар, трени-

нгтер, әдістемелік семинарлар, өндірістік және зерттеулік тәжірибелер түлектердің кәсіби мінез-құлқын инновациялық әрекеттерге бағыттай отырып, сонымен бір уақытта, этнос өкілдерінің мәдени қызығушылықтарын және қажеттіліктерін есепке алуы керек. Бағыну мәдениетінен қаншалықты құтылғымыз келсе де, қазақтар және Қазақстанда тұратын басқа да этностар мінез-құлқы моделінің ерекшелігі ретінде әлеуметтену процесі барысында ұрпақтан ұрпаққа даму процесінің заңдылығы ретінде беріліп отырады. Бағыну мәдениеті, бір жағынан, тұлғаның азаматтық белсенділігін ұстап тұратын фактор болса, басқа жағынан – әртүрлі келіспеушіліктердің, өткір жанжалдық жағдайлардың туындауына келергі келтіретін фактор бола алады [5].

Қазақстан халқы құрамының көпұлтты болуы, халықтың менталитетінде дәстүрлі және прогрессивті құндылықтардың болуы, еркіндікке ұмтылу және билік күшін мойындау, толеранттылық – осының барлығы білім беру саласында интегралды моделді қолдану тиімділігін арттырады. Бұл қазақстандық өркениеттің батыс рационалистінің және шығыстың дәстүрлі мәдениетінің жағымды құндылықтарына ашық болуы керектігін білдіреді. ЖОО мен жұмыс беруші әріптестігі стратегиясы екі жақты табысқа, өзара сыйласымдылыққа негізделуі және әріптес болып отырған жаққа, тұлға қызығушылығына, қоғам мен мемлекетке ешқандай зиян келтірмеуі керек.

Американдық модель кәсіпкерлік бастамаларды жан-жақты марапаттайды, сондықтан, бәсекелестік тұлғаның белсенді іс-әрекетін ынталандырады. Бірақ тәжірибенің өзі бұл модельдің бізде толыққанды сәтті асуы мүмкін еместігін көрсетеді.

Әлеуметтік мемлекеттің либералды моделінің негізі болып индивидуалды принцип табылады, оған сәйкес, қоғамның әрбір мүшесі өз тағдырына өзі жауап береді. Мұндай моделде мемлекеттің әлеуметтік саясаттың жүзеге асуына қатысуы минималды болып келеді.

ЖОО-ның жұмыс берушімен әріптестік стратегиясы студент жастардың тағдырына өзара жауаптылық принципіне негізделуі қажет. Сондықтан, тәрбие қазіргі ЖОО іс-әрекетінің негізгі бөлігі болып табылады, олар осы іс-әрекетке ғылыми, қоғамдық және тәрбиелік іс-шаралары көмегімен жұмыс берушілерді тартуды көздейді. Мемлекеттің жастардың әлеуметтік және кәсіби мәселелерін шешудегі рөлі қазіргі Қазақстан қоғамындағыдай әрқашанда басты орында болуы керек.

Шведтік модель мемлекеттің күшті әлеуметтік саясатымен ерекшеленеді. Еңбек нарығындағы белсенді саясат тәжірибесі шведтік моделдің маңызды бөлігі болып табылады. Жұмыссыздарды альтернативті қайта даярлауды және оларды еңбекке қайтарудың басқа, мобилділікті жоғарылату үшін субсидия беру жолдары шараларын есепке алмай, оларға табыстарын жоғалтқаны үшін жәрдемақыға көп қаржы жұмсау тиімсіздігі ретінде саналады. Бұл модель ынтымақтастық, жауапкершілік принциптеріне негізделеді.

Дамыған елдердің өндірістік процесінің әртүрлі моделі шеңберіндегі әріптестіктің барлық түрлері ішінен біз біздің жағдайымызға, менталитетімізге сай келетінін таңдауымыз және оны асықпай, сауатты енгізуіміз қажет. Әрбір елдің өзіндік дәстүрі, тарихы және институционалды құрылымы бар, сондықтан, керемет прогрессивті тәжірибенің өзін басқа елге механикалық енгізу өте қиын.

Олай болса, шетелдік тәжірибе көрсеткендей, білім мен өндірістің байланысын қалып-

тастыру шетелдік университеттерде көптеген жылдар бойына созылған және көптеген елдің инновациялық дамуының маңызды факторы болып табылады.

Соңғы жылдары Қазақстан Республикасында да жоғары білім мен өндіріс саласындағы әріптестікті дамыту бойынша белгілі бір қадамдар жасалынып жатыр. Бірақ, білім саласына арналған мәліметтерді талдау негізінде бұл процес әлі де болса шешімін таппағанын байқауға болады.

Бизнес-қауымдастықтың адекватты қажеттіліктеріне жауап беретін кадрларды кәсіби білім беру жүйесінің жаңа құрылымын қамтамасыз ететін механизмдердің бірі ретінде аймақтық білім беру мен өндірістік жүйенің өзара әрекеттесуінің ұйымдасқан формасы ретінде қарастырылатын әріптестік серіктестікті алуға болады. Олар бітіруші мамандардың сапасын жоғарылату, жаңа технологияларды игеру және бәсекеге қабілеттілікті арттыру мақсатында әріптестердің ресурстарын бірлесе қолдануға негізделеді.

Әдебиеттер

- 1 Аралбаева Р.К. Модернизационные процессы высшего образования как социального института в Казахстане. Афтөреферат диссертации. – Астана, 2009.
- 2 Неборский Е.В. Модели интеграции образования, науки и бизнеса в университетах США, Европы и Японии // Проблемы современного образования. 2011. – №1. – 48-59 с.
- 3 Назарбаев Н. Инновационная индустрия науки и знаний – стратегический ресурс Казахстана в XXI веке. [WWW-документ] URL. Электронный ресурс. www.akorda.kz.
- 4 Memorandum on the tiered study structure (bachelor/master) (2003). Confederation of German Employers' Associations (BDA). September, 2003.
- 5 http://www.bolognabergen2005.no/EN/Bol_sem/Seminars/04102223Bled/0309_BDA
- 6 Абдікєрова Г.О., Дуйсєнова С.М., Омарова А.Т. Қазақстандық еңбек нарығындағы жұмыс берушілер мен ЖОО түлектері: мәселелер мен күтулер. – Алматы: Қазақ университеті, 2015. – 75 б.

References

- 1 Aralbaeva R.K. The processes of modernization of higher education as a social institution in Kazakhstan. Aftoreferat thesis. – Astana, 2009.
- 2 Neborsky E.V. Models of integration of education, science and business at universities in the United States, Europe and Japan // Problems of modern education. 2011. – №1. – 48-59 p.
- 3 N. Nazarbayev Innovative industry of science and knowledge – a strategic resource of Kazakhstan in the XXI century. [WWW-document] URL. Electronic resource. www.akorda.kz.
- 4 Memorandum on the tiered study structure (bachelor / master) (2003). Confederation of German Employers' Associations (BDA). September, 2003.
- 5 http://www.bolognabergen2005.no/EN/Bol_sem/Seminars/04102223Bled/0309_BDA
- 6 Abdikerova G.O., Duysenova S.M., Omarova A.T. Employers and graduates in the Kazakhstan labor market: problems and expectations. – Almaty, Kazakh University, 2015. – 75 p.