



ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ

**РОӘК ОӘБ мәжілісі аясындағы
«УНИВЕРСИТЕТТЕРДЕГІ БІЛІМ БЕРУ
БАҒДАРЛАМАЛАРЫНЫҢ ЭКСПОРТТЫҚ ӘЛЕУЕТІН
ЖӘНЕ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ» АТТЫ
47-ШІ ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК КОНФЕРЕНЦИЯСЫНЫҢ
МАТЕРИАЛДАРЫ**

26-27 қаңтар 2017 жыл

1 КІТАП

**МАТЕРИАЛЫ
47-ОЙ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
И ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ УНИВЕРСИТЕТОВ»
в рамках заседания УМО РУМС**

26-27 января 2017 года

КНИГА 1

Алматы
«Қазақ университеті»
2017

РОӘК ОӘБ отырысы аясындағы өтетін «Университеттегі білім беру бағдарламаларының экспорттық әлеуетін және бәсекеге қабілеттілігін арттыру» атты 47-ші ғылыми-әдістемелік конференциясының материалдары. 2017 жылдың 26-27 қаңтары. 1-кітап. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 198 б.

ISBN 978-601-04-2195-0

«лабораторная диагностика (лаборант, помощник врача лаборанта)». В разработке образовательной программы по биологии мы опираемся также на проекты профессионального стандарта «Высшее и послевузовское образование» предназначенные для обучения персонала организаций образования, сертификации работников и выпускников организаций образования, а также «Наука», предназначенный для обучения персонала сертификации работников научно-исследовательских организаций.

Алгоритм разработки образовательных программ высшего образования с учетом соответствующих профстандартов необходимо проводить на основе утвержденных требований и методических рекомендаций по разработке ОП. Для подготовки к реализации вышеуказанных требований необходимо прежде всего провести анализ уже имеющихся ОП на предмет соответствия ПС, в части установления квалификационных требований, компетенций и т.д., а затем следует внести изменения и утвердить новые ОП. Как правило, пошаговая инструкция по разработке комплекта документов ОП предусматривает создание рабочей группы, сформированной с привлечением профессорско-преподавательского состава кафедры, специалистов предприятий, в частности служб, связанных с деятельностью в области управления качеством и выпускников данного направления.

Задачей рабочей группы является разработка согласованных подходов к разработке ОП с точки зрения обеспечения учета требований, соответствующих ПС, либо иных квалификационных требований, закрепленных нормативными правовыми актами РК. Рабочая группа должна выполнить следующие виды работ:

- создать модель компетенций выпускника с учетом требований ПС;
- осуществить выбор образовательной технологии системного уровня;
- разработать систему оценки и обеспечения качества образовательной услуги, направленной на обеспечении логичности всей учебной программы и функционирования элементов обратной связи;
- подготовить рекомендации для разработчиков рабочих программ дисциплин /модулей.

При этом рабочая группа должна осуществлять выбор из Национального реестра профессиональных стандартов нескольких ПС, каждый из которых отражает специфику деятельности в области биологии и описывает одну из квалификаций, осваиваемых при изучении программы.

Список использованных источников:

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РК от 15.12.2015 № 971 «Правила разработки, пересмотра, апробации и применения профессиональных стандартов»
2. Дуйсенова Т.К. «Разработка профессиональных стандартов - веление времени» «Казахстанская правда», 17.10.2013г.
3. Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Справочно-информационный интернет-портал — Режим доступа: <http://palata.kz>, свободный. 2015

**Артемьев А.М., Ердаuletов С.Р., Искакова К.А., Молдагалиева А.Е., Есенов М.Н.,
Дихтяр С.В.**

АКТУАЛИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕВЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА

Национальная система квалификаций нацелена на устранение несоответствия между спросом и предложением на рынке труда. Не секрет, что требования, предъявляемые к работнику со стороны работодателя, зачастую оказываются недостижимыми для вчерашних выпускников по критериям характера знаний, умений и компетенций, освоенных ими во время обучения. Согласование позиций работодателей и организаций, осуществляющих подготовку кадров в части спроса на квалификации работников с учетом текущих и перспективных требований рынка труда является объективной необходимостью, при этом в основе регулирования взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда лежит компетентностный подход.

Национальная система квалификаций (НСК) охватывает национальную и отраслевые рамки квалификаций, профессиональные стандарты (ПС), а также оценку профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста.

Отраслевые рамки квалификаций (ОРК) разрабатываются на основе национальной рамки квалификаций в конкретной отрасли экономической деятельности (в данном случае, в сфере туризма) и систематизируют на отраслевом уровне требования к квалификации специалиста с учетом сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенций.

ОРК в сфере туризма и гостиничного бизнеса охватывают восемь квалификационных уровней, из которых три (6-8) относятся к высшему и послевузовскому образованию.

Основная задача ОРК – унификация шкалы квалификационных уровней для обеспечения сопоставимости квалификаций, что необходимо для разработки профессиональных стандартов, а также сертификации соответствия и присвоения квалификации специалистам.

В зависимости от категории потребителей (работодателей, образовательных учреждений, административных органов и т.д.) ОРК позволяет единообразно подходить к требованиям квалификации работников, выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов; формировать образовательные траектории с учетом конкретного квалификационного уровня, а также перспектив карьерного роста.

Основным принципом разработки уровней квалификаций в ОРК является непрерывность и преемственность развития квалификационных уровней от низшего к высшему, прозрачность их описания. Достижимый уровень квалификации является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта. При этом в системе косвенно заложен принцип непрерывности образования в течение всей жизни. Для повышения квалификации или корректировки траектории на каждом уровне возможно освоение дополнительных образовательных программ системы повышения квалификации и переподготовки кадров в учреждениях, имеющих соответствующие лицензии.

Активная работа по совершенствованию системы взаимоотношений работодателей, организаций образования и работников была начата, когда само понятие и основные составляющие национальной системы квалификаций нашли отражение в новом Трудовом Кодексе РК (2012) [1]. Тогда же для нескольких важных направлений экономической деятельности в пилотном режиме была инициирована разработка профессиональных стандартов [2]. В следующем году был принят «План поэтапной разработки национальной системы квалификаций» [3]. Параллельно, в 2012-2013 гг., в 3 отраслях, включая туризм, были созданы первые сертификационные центры. В настоящее время ТОО «Сертификационный центр индустрии гостеприимства» (2013) работает как структурный элемент Казахстанской туристской ассоциации (КТА) и Казахстанской ассоциации гостиниц и ресторанов (КАГиР) (в основном, с выпускниками программ ТиПО) [4].

Разработка отраслевых профессиональных стандартов для системы высшего и послевузовского образования осуществлялась рабочей группой, объединившей специалистов туристских компаний, гостиничного и ресторанного бизнеса, авиаагентств, профильных учебных заведений. Инициатором и координатором данной работы выступили КТА и КАГиР. Ввиду ограниченного времени и организационных сложностей, связанных с занятостью членов рабочей группы по основному месту работы, а также динамикой рынка труда, чутко реагирующего на изменение экономической ситуации, разработанные в 2012 году документы достаточно быстро устарели и по истечению четырех лет требовали пересмотра и обновления. Прежде всего это касалось отраслевой рамки квалификаций, и в конце лета 2016 года членам отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в области туристской деятельности, за подписью вице-министра министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан

Т.Ток
редак

прим
«О т
«тура
турис
«экс
неуда
подме
(6-й)
данна

нераз
квали

турис
подго
госте
следо
катег
други
Кром
марке
изуча
насто
сфере

требо
учено
степе
степе
может
органи
данно

Ква ци ур
НРК
8
7

Т.Токтабаева, было направлено письмо с просьбой рассмотреть и согласовать новую редакцию ОРК.

Первое, с чем пришлось столкнуться – несоответствие понятийного аппарата, примененного авторами проекта, нормативно-законодательной базе. В частности, в Законе «О туристской деятельности в Республике Казахстан» (2001) используются понятия «турагент», «инструктор туризма», которые в ОРК были заменены, соответственно, на «агент туристический» и «инструктор-методист по туризму», а в дополнение к понятию «экскурсовод» введено новое – «экскурсовод (лектор)». Последнее словосочетание весьма неудачно, так как, согласно методике проведения экскурсии, экскурсовод не должен подменять экскурсию лекцией. В случае, когда это относится к выпускникам бакалавриата (6-й уровень согласно обозначенному уровню квалификации), следует иметь ввиду, что данная категория выпускников не имеет права читать лекции в высшей школе.

На наш взгляд, такое вольное обращение с устоявшимися терминами вносит неразбериху в их применение и не способствует структурной систематизации квалификационных уровней.

В паспорте ОРК выделена только одна профессиональная подгруппа: «деятельность туристских агентств и операторов». Возникает вопрос: куда отнести деятельность по подготовке туристских кадров, а также исследовательскую деятельность в сфере туризма и гостеприимства? Ведь если вузы осуществляют подготовку магистров и докторов PhD, следовательно, должны существовать и соответствующие позиции трудоустройства данных категорий выпускников. Поскольку туризм аффилирован, по данным UNWTO, со многими другими отраслями, логично ли сужать сферу деятельности выпускников специальности? Кроме указанных направлений они могут работать в органах управления и планирования, маркетинговых и рекламных структурах, предприятиях гостеприимства (поскольку они изучают базовые дисциплины гостиничного бизнеса, принципы организации питания, и, в настоящее время, многие выпускники специальности «Туризм» успешно работают в этой сфере).

В результате обсуждения описательной части ОРК было рекомендовано удалить из требований к менеджеру по туризму 8-го уровня (директору турпредприятия) наличие ученой степени доктора PhD, поскольку, во-первых, в настоящее время в Казахстане данная степень является академической, во-вторых, на наш взгляд, требовать наличие ученой степени для лиц, управляющих туристской компанией абсолютно нелогично. Это требование может предъявляться к руководителям структурных подразделений вузов либо научных организаций туристского профиля, профессорско-преподавательскому составу (но они в данной группе отсутствуют).

Квалификационные уровни специальности выглядят следующим образом:

Таблица – Соответствие профессий квалификационным уровням

Квалификационный уровень		Профессии по квалификационным уровням в сфере туризма	Профессии по квалификационным уровням в сфере гостиничного хозяйства
НРК	ОРК		
8	8	- Руководитель туристского предприятия - Заместитель директора туристского предприятия	- Менеджер 8 уровня (генеральный менеджер, генеральный директор, директор гостиничного предприятия)
7	7	- Начальник отдела туризма (менеджер по туризму) - Экскурсовод (лектор) высшей категории - Старший инструктор (старший инструктор-методист) по туризму	- Менеджер 7 уровня (заместитель генерального менеджера, заместитель генерального директора, заместитель директора)

6	6	- Экскурсовод (лектор) 3 категории - Экскурсовод (лектор) 2 категории - Экскурсовод (лектор) 1 категории - Инструктор (инструктор-методист) по туризму - Менеджер по туризму	- Менеджер 6 уровня (начальник отдела) - Аудитор 6 уровня
5	5	- Туристский агент (турагент) - Экскурсовод 3 категории - Экскурсовод 2 категории - Экскурсовод 1 категории - Инструктор (инструктор-методист) детско-юношеского туризма	- Менеджер 5 уровня (старший менеджер) - Супервайзер - Аудитор 5 уровня
4	4	- Оператор по бронированию проездных билетов (авиа-, ж/д) 3 разряда - Оператор по бронированию проездных билетов (авиа-, ж/д) 2 разряда	- Аппаратчик химчистки 3-4-го разрядов - Консьерж - Оператор по бронированию номеров - Администратор - Аудитор 4 уровня
3	3		- Аппаратчик химчистки 2-го разряда - Кастелянша 3-го разряда - Кассир 3-го разряда
2	2		- Аппаратчик химической чистки - Горничная - Кастелянша 2-го разряда - Рабочий по стирке и ремонту спецодежды - Кассир 2-го разряда
1	1		- Швейцар - Рабочий по стирке и ремонту одежды

Источник: составлено авторами на основе НРК и ОРК РК

Как видно из таблицы, в перечне профессий ОРК по направлению «Туризм» отсутствуют позиции 1-3-го уровня, хотя, возможно, их можно было бы заполнить вспомогательным персоналом со специальной курсовой подготовкой (стажерами).

Отраслевая рамка квалификаций в сфере гостиничного хозяйства выделяет в качестве отрасли «услуги по проживанию и питанию», что, на наш взгляд, не совсем корректно (достаточно узко по отношению к отраслевому подходу). При этом, в соответствии с Общим классификатором видов экономической деятельности (ОКЭД), профессиональная группа разделена на следующие виды экономической деятельности: 1) услуги по организации проживания; 2) предоставление услуг гостиницами. Такое деление представляется не совсем логичным, поскольку в теории туризма услуги по организации проживания включают, в том числе, гостиничные услуги. Кроме того, в наименовании отрасли присутствует «питание», а из видов деятельности оно исключено. При этом одна из специальностей высшего и послевузовского образования, реализуемая в вузах Казахстана, называется «Ресторанное дело и гостиничный бизнес».

Следует отметить, что учеными и преподавателями кафедры рекреационной географии и туризма КазНУ им. аль-Фараби в ходе расширенного семинара-совещания по вопросам качества подготовки специалистов для туристской сферы с партнерами из Института

гостин
«приб.
напра
(«Нос
турист
подхо
форм

17.02.2

Мурав

Прави
https://

(дата с

СП

качес
вопр
Совр
труд
свое
отве
кадр
обра
(юри
сущ
обра
реги
абил

учре
оста
и с
вне
пос.
мех
тре
стал
т.е.
опь

тра
вид
его
свя
ком

гостиничного бизнеса и туризма (РУДН) еще несколько лет назад предлагалось «приблизить» наши туристские специальности к зарубежным, выделив 2 основных направления: «Туризм и путешествия» («Tourism and Travel») и «Гостеприимство» («Hospitality»). Первое направление объединяло бы все, что связано с организацией туристских поездок и путешествий, второе – с обслуживанием туристских потоков. Такой подход позволил бы устранить многие несоответствия и существенно упростить логику формирования отраслевых квалификационных рамок.

Список использованных источников:

1 Трудовой Кодекс Республики Казахстан: глава 10-1 «Национальная система квалификаций» от 17.02.2012. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата обращения 20.01.2017).

2 Профессиональные стандарты туристской отрасли Республики Казахстан / Олейникова О.Н., Муравьева А.А., Панкратова Е.А. и др. – Астана: S-Принт, 2012. – 232 с.

3 План поэтапной разработки национальной системы квалификаций. Утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 июня 2013 года № 616. – URL: https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk (дата обращения 20.01.2017).

4 Сертификационный центр индустрии гостеприимства. – URL: www.kaztour-association.com/kta3-7.htm (дата обращения 20.01.2017).

Рысбекова Ш.С.

ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ РЕЛИГИОВЕДЕНИЕ - ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

С учетом обстоятельства глобализации и требований рынка труда к эффективности качественной подготовки интеллектуального потенциала казахстанского социума, данный вопрос стоит на первом ряду повестки дня развития нашего общества уже не первый год. Современная экономика изменила сферу занятости, упадок участков неквалифицированного труда, увеличения мобильности провоцировала спрос на постоянной основе работать над своей квалификацией. Естественно, казахстанская сфера образовательных услуг не способна отвечать эффективно, мгновенно на все запросы рынка труда, что и стало следствием одних кадров избыточны, а другие не хватает. «Социальная ценность профессионального образования для молодежи стала в большей степени зависеть от престижности профессий (юристов, бухгалтеров, экономистов, финансистов, менеджеров). В связи с этим одним из существенных факторов возникших противоречий между рынком труда и рынком образовательных услуг является ориентация учебных заведений не на реальный спрос региональных рынков труда, а на конъюнктурные образовательные потребности своих абитуриентов» [1].

С другой стороны, и у работодателей свои требования к выпускникам образовательных учреждений, которыми они не всегда удовлетворены и поэтому многие выпускники остаются без работы или работают не по специальности. Связи с чем, «Министерством труда и социальной защиты населения в 2013 году в Трудовой кодекс Республики Казахстан внесена дополнительная глава 10-1 «Национальная система квалификаций» [2]. Лишь последние два года активно стали поднимать вопрос о необходимости выработать конкретные механизмы, способствующие качественной подготовке специалистов, выполняющие требования работодателей. Одним из таких механизмов является профессиональный стандарт, обозначающий в рамках конкретной специальности соответствующие требования, т.е. каким должен быть труд по содержанию, условия труда, квалификация, практический опыт, профессиональное образование и обучение.

В современную эпоху и значение термина «квалификация» понимается поновому, традиционная интерпретация данного термина, характеризующая у выпускника степень и вид обученности, обладание им необходимых умений, навыков и знаний способствующее его выполнению определенной профессиональной работы, современная реальность связывает «квалификацию» с компетенциями. «Поскольку именно требования к компетенциям в том виде, как они формулируются в профессиональном стандарте,

Моисеева Е.С., Каруна О.Л., Хикметов А.К. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ СМЕШАННОГО ОБУЧЕНИЯ FLIPPED CLASSROOM В ПРОГРАММАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	62
АНОВ4	
Сайфутдинов И.Н. ЗНАЧИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС.....	65
АНИЯ:10	
Тукеев У.А., Бельгибаев Б.А. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ КАЗНУ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «АВТОМАТИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ» С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	67
М ИТ-14	
Шайкенова Р.Р. НАВЫКИ СОТРУДНИКОВ – СРЕДСТВО КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ	71
ЗАЦИИ17	
Шалахметова Т.М., Суворова М.А. РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ	73
ESS IN19	
Артемьев А.М., Ердавлетов С.Р., Исакова К.А., Молдагалиева А.Е., Есенов М.Н., Дихтяр С.В. АКТУАЛИЗАЦИЯ ОТРАСЛЕВЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА.....	75
ОННО- ПЕНИЯ ЛЬНЫХ20	
Рысбекова Ш.С. ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ РЕЛИГИОВЕДЕНИЕ - ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ	79
ТАЦИЯ АНТИИ26	
ErdavletovS.R, AktymbayevaA.S., AbishevaZ.M., UvarovaA.K., KoshkimbaevaU.T THE MECHANISM OF INTERACTION THE UNIVERSITY WITH EMPLOYERS FOR TRAINING SPECIALISTS IN THE FIELD SERVICES.....	82
ON FOR29	
Темербайева А. GOVERNMENTAL ON-JOB-TRAINING PROGRAM “YOUTH PRACTICE” AS A TOOL TO INCREASE YOUTH EMPLOYABILITY RATE: EVIDENCE FROM ASTANA	85
.....34	
Андекина R. CURRICULUM REVISION IN ACCORDANCE WITH THE PROFESSIONAL QUALIFICATION PROGRAMS: CASE OF NARXOZ UNIVERSITY	89
ENT OF OGRAM37	
Исабеков М.У. ПРЕДЛОЖЕНИЯ К ЗАПУСКУ МЕХАНИЗМА НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА ОСНОВЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА ...	92
ЕНЕНИЕ АУЧНО-41	
Алияров Е.К. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ: ПОИСКИ ПУТЕЙ СОТРУДНИЧЕСТВА, ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ.....	96
ОБЪЕКТ44	
Кенжалин Ж.О. «ЖУРНАЛИСТИКА МАМАНДАРЫН ДАЯРЛАУДАГЫ МЕМЛЕКЕТТІК МҮДДЕ ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ МҰРА»	100
(ЖАОК)47	
Шынғысова Н.Т., Әшірбаев Б., Байғожина Д.О. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ТАПСЫРЫСЫ БОЙЫНША МАМАН ДАЯРЛАУДЫҢ ӨЗІНДІК ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ	101
АНОСТИ » ПРИ50	
Хайдарова Т.С. РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В УКРЕПЛЕНИИ ЗДОРОВЬЯ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	105
Нажметдинова А.Ш., Табаева А.А. ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ	108
ЕЛЬНОМ53	
Оспанова А.К., Омарова Р.А., Исакова М.К., Жертыбаев Р.Н., Савденбекова Б.Е. НЕКОТОРЫЙ ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ И ПРАКТИКИ В ДЕЛЕ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННЫХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ.	110
КЫТУДЫ56	
Нюсупова Г.Н., Токбергенова А.А. МЕЖДУНАРОДНАЯ АККРЕДИТАЦИЯ И РЕЙТИНГ ВУЗОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	115
ОВАНИЯ59	
Минажева Г.С., Турдалиева Г.Р. ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ УНИВЕРСИТЕТА.....	117