



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

2 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 2

Алматы
«Қазақ университеті»
2017



РОӘК ОӘБ отырысы аясындағы
«УНИВЕРСИТЕТТЕРДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫНЫҢ
ЭКСПОРТТЫҚ ӘЛЕУЕТІН ЖӘНЕ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ» атты
47-ші ғылыми-әдістемелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАРЫ

26-27 қаңтар 2017 жыл

2-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 2

Алматы
«Қазақ университеті»
2017

—оказание университета исследовательских и консультационных услуг по заказам работодателей;

—расширение возможности трудоустройства выпускников.

Реализация всего многообразия форм и направлений партнерства работодателями несомненно зависит от ряда объективных и субъективных причин, в частности от состояния и специфики отрасли, социально-экономической обстановки в стране, профессионального потенциала педагогического коллектива, которые мы стремимся учитывать при выстраивании плодотворных взаимоотношений с предприятиями, организациями, как одного из важных условий профессиональной подготовки выпускников университета.

Эксперты указали, что усиление взаимодействия работодателей и вузов, позволяет студентам и выпускникам оцениваемых вузов:

- выполнять дипломные работы и курсовые проекты на основе реальных заданий предприятий и организаций;
- участвовать в обеспечении технологических процессов реального производства;
- участвовать в проведении опытно-конструкторских и исследовательских работ (совместно со специалистами предприятий) и внедрении результатов курсовых работ;
- формировать soft skills (мягкие навыки) такие, как умение работать в команде, быть лидером, вести переговоры, проводить презентации и т.д., поскольку вузы по предложению работодателей ввели учебные курсы по опросам коммуникации, управления карьерой и обучения на рабочем месте.

Список литературы:

1. Коэмец Е. Министерство образования и науки РК составило перечень наиболее востребованных профессий в Казахстане. 03.2011 <http://www.zakon.kz/205966-ministerstvo-obrazovaniya-i-nauki-rk.html>
2. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. 2007. № 9. С. 41 - 47.
3. Вражнова М. Проблемы адаптации молодых специалистов в условиях "вуз - производство" // Высшее образование. 2007. № 5. С. 47 - 52.
4. Жигадло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. 2007. № 10. С. 108 - 112.
5. Корчагин Е. А. Концепция практикоориентированной технологии обучения. // Среднее профессиональное образование. 2004. № 10. С. 2-6.
6. Васина Е. В. Социальное партнерство и содержание профессионального образования // Инновация в российском образовании. Среднее профессиональное образование 2000. М.: Изд-во МГУП, 2000. 80 с. С. 28-32.
7. <http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel.pdf>

Торманов Н., Төлеуханов С.Т., Аблайханова Н.Т., Уршеева Б.И. МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІН ОҚУ ҮРДІСІНЕ ПАЙДАЛАНУ ЖАЙЛЫ ШҚІРЛЕР

Тәуелсіз Қазақстанның даму стратегиясы әлемдік қауымдастыққа бағытталған прогрессивті саясатты, экономикасы тұрақты, мәдениеті дамыған ел болуға айналды. Ол үшін Қазақстан халқының білім алуға деген ұштарлығын дамытып, басқару жүйесін дұрыс жолға қойып, кешенді жоспар бойынша іске асыруға қадағалай, бақылай отыру.

Сондықтанда мынындай мәселелердің басымды жақтарын, әсіресе білім беру жүйесі мен орта білім беру саласын басқару, педагогикалық процесстердің басқару ерекшелігін, педагогикалық еңбектің ғылыми тұрғыдан ұйымдастыру, білім және тәрбие берудің инновациялық технологиясын енгізу арқылы алдымызға қойған мақсатқа жету.

Бірнеше авторлар ұжымы (Петров Ю.Н. Белиловский В.Д. – 1991 ж «Педагогикалық менеджмент» деген атпен монографиясын жарыққа шығарған болатын. Бұл еңбектерде авторлар педагогикалық басқаруды дамытудың жаңа үлгісін ұсынған. Олардың айтуы бойынша педагогикалық менеджмент арқылы әрбір тұлғаның өздігінен дамуына, белсенділігінің артуына, кәсіби құзреті, біліктілігінің қалыптасуына үлкен әсерін қалдырады. Егер «басқару» деген ұғымды «менеджмент» деген ұғыммен арақатынасын анықтайтын болсақ, біріншісінің мәні екіншісіне қарағанда кең, ауқымды. Ал екіншісі, яғни «менеджмент» басқарудың бір ғана үлгісі, ұйымдастырылған басқару әдісі деп те айтуға болады. Менеджмент бірнеше орындаушылардан тұратын бір топ қызметкерлердің, алдына қойған мақсаттарына жету жолындағы іс-әрекеті. Яғни мақсатқа жету жолында жеке-жеке тұлғалар мен қарым-қатынаста болып әр түрлі әкімшілік, басқарушылық жұмысына машықтану. Ол келе келе әдетке де айналу мүмкін.

Сондықтанда оқу процесіне, студенттерге білім және тәрбие беру кезінде менеджментті енгізу немесе басқару әдісі ретінде пайдалану белгілі кешенді ұстанымдарды сақтау арқылы іске асырылуы тиіс. Ал осының басты принциптеріне қысқаша тоқталатын болсақ, адамның адамға құрметі, сенімі, өзінің алдындағы шәкірттеріне тұлға ретінде қарап, бірдей бағалау. Жеке тұлғаға біртұтастық көзқарас болуы оның жан-жақты қасиеттерін адамгершілік, физикалық, профессионалдық, танымдық) түсіне білу.

Авторитарлық басқарудан гөрі қарым-қатынасты, байланысты, тілдесу жолы арқылы іске асыру; Әлеуметтік әділеттілік мұғалім өзінің әріптесімен бір деңгейде болуы. Әкімшіліктің де өзінің қарауындағы қызметкерлерінің ішінен «жақсы көретін» немесе «жек көретіні» болмауы тиіс. Әрбір менеджер әрбір оқушының жеке тұлғалық ерекшеліктерін ескерген жөн, яғни талап қоюдың да шегі бар. Әрбір студенттің әлеуметтік жағдайын, өмір сүру

ортасын түсіне білу керек. Оқу жүйесіндегі, оның ішінде жеке-жеке пәндерден дәріс беру, студенттердің ағымдағы білімін бағалаудағы мұғалімдердің менеджменттік принципті пайдаланып, әрбір студентті ынталандыру арқылы әсіресе моралды (адамгершілік), материалдық жағдайын (яғни жоғары бал алса, айлық стипендиямен қамтамасыз етілу) көп әсерін береді.

Осындай ынталандыру принциптерін бір рет қана жасамай, үздіксіз (перманент) жүргізіп отырса, студенттің білімінің сапасын арттыруға басты уәж болады.

Студенттердің білімін бағалау барысында, оның алған бағасын, екі жақты талқылап, келісіп, дұрыс немесе бұрыс берілген жауаптарын жариялап, басқаларыда ескеріп, мұғалімнің қойған талабын орындауға дағдыланады.

Басқару әдісі ретінде менеджменттің шартты нәтижесіне жетіп, табысты болуына ұмтылу. Сондықтан еңбектің нәтижесінің табысты болуы білім беру сапасының дамуының қозғаушы күші. Ең бастысы мұғалім әрбір студентпен жеке-жеке байланысты күшейтіп, табысқа жетуіне, яғни білімін одан әрі дамытуға жағдай жасай отырып, білім беру. Басқаша айтар болсақ, білім сапасының көзі мақсатқа жету үшін қолайлы жағдай жасауға тырысу. Сондықтанда әрбір мұғалім менеджмент теориясы бойынша мынандай қағидаларды еске ала отырып, жұмыс жүргізуі тиіс. Ол үшін әрбір ситуацияға байланысты алдына қойылатын мақсатты нақты көрсету;

- барлық күш-жігерді, мүмкіндікті біріктіріп, мақсатқа жетуді іске асыру;
- барлық уақытта ситуацияға талдау жасай отырып;
- мәселені шешуді назардан тыс шығармау;

Мақсатқа жетудің басты жолының бірі мұғалім мен оқушылардың арасындағы сенім. Осыған орай П.Л. Катицаның мынадай пікірін айта кеткен жөн. Әрбір оқушы болсын, ғалым болсын, мұғалім болсын оның еңбегі бағаланса, оған сенім артса, оның жұмысына қызығып қараса, дер кезінде мадақтап, мақтап жариялап отырса, аса жоғарғы шабытпен, батыл еңбек етер еді.

Әрине осындай жағдайды, әрбір мұғалімнің бойынан сезуге болады. Біз бәрімізде мұғалім, ұстаз ретінде жасаған көп жылғы еңбегін жоғарғы орындардан, кафедра меңгерушісінен, университет басшылығына дейін бағаланып, отырса сондай ынтасымен тырысып, өзінің жұмысын одан әрі жандандыруға ұмтыламыз.

Осы тұрғыдан біздің университетіміздегі соңғы 5 жылдан бері жүргізіліп жатқан мұғалімдердің индикативті жоспары бойынша атқарылып жатқан жұмыстары, әрбір оқу жылдың аяғында қорытындылап, әрбір мұғалімнің жеткен жетістіктеріне тиісті баға беріліп, алған орындарына қарай келесі оқу жылы еңбек ақысына 15-20 % пайыздан қосып отырады. Осы жерде айта кетуге болады, осы мақаланың авторлары және кафедра мұғалімдері соңғы 5 жыл бойы I,II,III орындарға университет, факультет бойынша, кафедра бойынша ие болып келеді. Сондықтанда менеджмент теориясының басты талабы, ең бірінші «адамды басты орынға» қою арқылы мадақтап, жариялап отыру.

Басқаша түсіндірер болсақ бірінші орында «адам», одан кейін «студент» әрбір студент, оқушыда мұғалімнің есінде болуы тиіс, оның психологиялық, физиологиялық сапасын бағалап, одан кейін оқушы немесе студент деп қараған жөн.

Осы теория қағидасы барлық тұлғаларға да кафедра меңгерушілеріне, мұғалімдерге, деканның немесе ректордың қарауындағы мұғалімдері мен студенттеріне деген көзқарасы.

Менеджмент жүйесінің ұсынысы бойынша, жұмыстың нәтижесі оң бағаға иеленбесе оны басқару деп айтуға болмайды дейді.

Бұрынғы қоғамда мемлекеттің назары тек жалпы өнімді орындау болды, барлық оқушылардың студенттердің білім алу саласында саны барда, сапасы белгісіз, барлығы сыныптан сыныпқа, курстан курсқа ауыстырыла берді. Ал осында қандай педагогикалық және экономикалық нәтиже бар деген сұрақ ешкімді де толғандырған жоқ. Осы принцип азда болса әлі жалғасып келеді. Бірақ сапасын қадағалау, бақылауды біртіндеп жүргізіп жатыр.

Сондықтанда жұмысты сапалы атқару үшін басты басты мына шартты орындағын дұрыс:

- оқу процесін табысты ұйымдастыру студенттердің білімін сапалы деңгейде жеткізу үшін материалдық базасын жан-жақты қарастырып, тиісті деңгейге жеткізу;
- әрбір мұғалім өзінің жүктемесі бойынша берілген пәндерінің сапасын арттыру. Ол үшін жан-жақты ізденіп оқытудың заманауи технологиясын пайдалана білу;
- мұғалімдердің кәсіби деңгейін жоғарлатуға жағдай жасау(білімін жетілдіру институттардан дәріс алу). Әсіресе ғылыми дәрежесі мұғалімдердің білімін жетілдіру әрбір үш жылдан кейін аттестациядан өткізу арқылы жұмысын одан әрі жалғастыруын қадағалау;
- мұғалімдердің интегративтік компетенттілігін бақылау (біліктілігін), яғни біліктілігінің деңгейін, дағдысын, шеберлігін қоғамдағы өзгеріске қарай қойылған талаптарға қабілеттілігін ескеру;
- эмоционалды, перспективті, концептуалды және мінез-құлықтың компетенттілігі.Енді осылардың әр қайсысын ашып,талдап сипаттама беретін болсақ: -эмоционалды компонентті-бұл әрбір адам лидер болуға ұмтылады. Осының нәтижесінде, ұжым арасында дұрыс бәсекелестік туындап, ал фактор білім берудің сапасын арттыруға әсерін тигізеді.
- перцептивті дегеніміз – қиын, түсініксіз жағдайдан оңай құтылып,ақпараттарды талдап, жинақтап бір нәтижеге жетуге ұмтылу.

концептуалды компоненттілігі – бұл оқу бағдарламасы, пән бағдарламасы жоспарлау, талдау, техникалық арал-жабдықтармен жұмыс жүргізе білу.

– мінез-құлықтық біліктілік дегеніміз, алдына мақсат қойып, оған жету жолдарын білу, жаңашылдық қабілетін денісін дамыту;

Міне осындай қасиеттер әрбір мұғалімнің, тіпті (әрине ол мұғалім арқылы беріледі) студенттердің де бойында алыптасса, алдына қойған мақсатқа жетпей қоймайды. Осы айтылған принциптер, білім және тәрбие беру жүйесінің жалпы талабы болып, қалыптасқанда ғана мемлекеттік кадрлар дайындаудағы басты борышымызды осындай аламыз деп ойлаймыз.

Тугелбаева Л.М., Рысқалиева Р.Г., Ашкеева Р.К., Тулегенов А.Б. ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕР МЕН ЖОҒАРҒЫ ОҚУ АРАСЫНДАҒЫ БАЙЛАНЫСТЫ НЫҒАЙТУ

Қазақстан республикасында соңғы жылдары жоғарғы оқу орнын бітірген жас мамандардың жұмысқа тұру еселелері бәрімізді толғандырады. Студенттерге жан-жақты білім беріп, кәсіби маман ретінде дайындасақ та, өз мамандығы бойынша жұмыс табу қиынға соғуда. Әсіресе, химия және химиялық технология факультетінің «Бейорганикалық заттардың химиялық технологиясы» мамандығын бітірген студенттерге бір қарағанда жұмысқа орналасу оңай сияқты болып көрінгенімен, олар да осындай жайттарға тап болуда. Былайша алып қарасақ, Қазақстанның химия өнеркәсібі өте дамыған, әсіресе химик-технологтар соңғы жылдары көп сұранысқа ие болуда.

Осыған қарамастан біздің елімізде жұмыссыздықтың алдын алу мақсатында көптеген жұмыстар атқарылып, ор. Осы бағдарламаның нәтижесінде біршама адам жұмыспен қамтамасыз етіліп, кейбіреулері өз бетінше жеке кәсіптерін дамытып, іскерлік танытуда. Негізінде жоғарғы оқу орнын бітіргеннен кейін жастар тәжірибе жинақтап алу үшін кез келген жұмысқа орналасқаны да дұрыс шығар. Дегенмен, соншама жыл оқып, білім алғаннан кейін өзіміз өз мамандығы бойынша жұмыс жасағысы келетіні бәрімізге мәлім. Ал көптеген кәсіпорындар жұмыс тәжірибесінің болмауынан жастарды жұмысқа ала қоймайды.

Ал жоғары оқу орындарының түлектерінің өздері тамамдаған мамандығы бойынша жұмысқа орналасуын қамтамасыз ету үшін бүгінгі таңдағы маңызды міндеттердің бірі – жұмыс берушілермен тығыз байланыс орнату. Оларға мамандарды даярлауға қойылатын талаптарды ғана жүктеу жеткіліксіз. Оқу үдерісіне тікелей қатысуын қамтамасыз ете отырып, болашақ маманның ертеңгі тағдырына деген жауапкершілік сезімін қалыптастыру. Осыған қосымша, жұмыс берушілермен байланысты нығайту, түлектердің білімін саралау, жұмыс нарығын зерттеу, инновациялық қызмет пен материалдық-техникалық базаны дамыту мақсаттарын көздеуі тиіс.

Ел Президенті Н.Назарбаев білім беру жүйесін жаңаша тұрғыда ұйымдастыру бағытында алдымызға үлкен міндеттер мен мақсаттар қойды. Оқыту үдерісіне қазіргі заманғы жаңа әдістемелер мен озық технологияларды енгізу уақыт талабы екенін түсінетін кезең келді. Сонда ғана қазақстандық білім беру жүйесі одан әрі өркендеп, халықаралық стандарттарға теңесетін болады.

Білім берудің маңыздылығы туралы сөз қозғағанда ең бірінші білімнің сапасы жайында қазіргі уақыттың өзінде ағарту, студенттер, жалпы оқу ағарту ісіне қатысы бар адамдардың арасында көптеген пікір-таластар ұйымдастырылып, біршама ғылыми-теориялық болжамдар тұжырымдалуда. Білім беруді Қоғамның әлеуметтік-экономикалық құрылымынан, мәдени құндылықтарынан, ұлттық дәстүр, рухани байлықтарынан бөліп, жеке қарастыруға болмайды.

Білім жүйесіне қазіргі заман талабына сай өзгерістер енгізу – біздің қоғамдағы аса маңызды міндеттердің бірі. Қазіргі кезеңде республикада іске асырылып жатқан білім саласындағы маңызды өзгерістер оның ұйымдық-экономикалық тетіктерін түбегейлі өзгертуге бағытталған. Қазіргі кезде қазақстандық білім беру мен ғылым салаларының жүйелі түрде алға басуы қуантарлық жайт. Оқыту үрдістеріне қазіргі заманғы әдістемелер мен жаңаша құрылған оқыту технологияларын енгізу, жоғарғы оқу орындары оқытушыларының сапалық құрамын жақсарту, жастардың білім алуға деген құштарлығын дамыту, тәрбиелік құрамдарды нығайту тәрізді мәселелер заман талабына сай бәсекеге қабілетті тұлғаның қалыптасуының негізін қалайды.

Еліміздің білім жүйесін одан әрі дамыту бағытында әр алуан ұмтылыс, көзқарастардың бар екендігі белгілі. Бұл бағытта, үш сатылы оқу жүйесі (бакалавриат, магистратура, докторантура), тест тәсілі, кредиттік оқыту жүйесінің де қоғамдық көзқарастың әртүрлілігіне қарамастан, өмірге енуі - уақыт алға тартқан өмір шындықтарының бірі. Білім беру жүйесіндегі мұндай оң өзгерістер халықаралық стандарттарға, жаңа технологияларды батыл енгізуге жол мүмкіншіліктер береді.

Білім мен ғылымның үндесуін жүйелі де, оңтайлы шешудің бір жолы - ғылыми-зерттеу институттары мен жоғары оқу орындарын ортақ мақсатқа жұмылдырып, кешенді жұмыстармен айналысу, түбегейлі ізденістерді бірдей алып жүру, оны ұлттық нақышқа бағыттау, басымдық сипаттар берудің қажеттілігі анық көрінеді. Осының негізінде оқыту үдерісін, яғни жоғары білім мен біліктілік, тәжірибені іргелі ғылым мен ұштастырып, отандық өндіріске бағыттау, соңғы нәтижеге бет бұру, оның халыққа қызмет етуін қамтамасыз етудің маңызы зор.

Рысбаева Б.Б., Бейжанова А.Т., Турлыбекова Н.М. ЖОҒАРҒЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДАҒЫ СТУДЕНТТЕРДІҢ ӨЗДІК ЖҰМЫСТАРЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ ЖОЛДАРЫ МЕН ЖҮРТІЗУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....	327
Рысқалиева Р.Г., Тугелбаева Л.М., Ашкеева Р.К. ӨМІР ТІРШІЛІГІНІҢ ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ҚОРШАҒАН ОРТАНЫ ҚОРҒАУ МАМАНДАҒЫНЫҢ СТУДЕНТТЕРІНЕ «БЕЙОРГАНИКАЛЫҚ ХИМИЯ» ПӘНІН ОҚЫТУ БАҒДАРЛАМАСЫНДАҒЫ ӨЗГЕРІСТЕР.....	329
Сабденова Г.Е., Мухажанова Т.Н. БОЛАШАҚ КІТАПХАНАШЫЛАРДЫ ДАЙЫНДАУ ЖӘНЕ ДУАЛДЫ БІЛІМ БЕРУ.....	331
Сайлан Б. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ОБЗОР ИСТОРИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ.....	334
Сариева А.К., Тогжанова Ж. К., Құйқабаетова А.А. БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІ МАМАНДАРДЫ ДАЯРЛАУДА БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫН ЖЕТІЛДІРУДІҢ МАҢЫЗЫ.....	336
Сойкина Н.Ю. ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «МУЗЕЙНОЕ ДЕЛО И ОХРАНА ПАМЯТНИКОВ».....	340
Суйнашев А.А. ДИПЛОМАТИЧЕСКОЕ ИСКУССТВО ИЛИ КОМПЕТЕНЦИИ, ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОТНОШЕНИЯ».....	342
Сулейменова О.Я., Орынбекова Б.С. ШОҒЫРЛАНДЫРЫП-ҚАРҚЫНДЫ ОҚЫТУ ТЕХНОЛОГИЯСЫН ЖАЛПЫ ХИМИЯ КУРСЫНЫҢ САРАМАНДЫҚ САБАҚТАРЫНДА ҚОЛДАНУДЫҢ МАҢЫЗЫ.....	344
Сыдықбекова Р.К., Мұқашева Т.Д., Бержанова Р.Ж., Бектилеуова Н.К., Игнатова Л.В., Кистаубаева А.С. ӨНДІРІС ОРЫНДАРЫНА БИОТЕХНОЛОГ МАМАНДАРДЫ ДАЙЫНДАУ КЕЗІНДЕ БІЛІМ БЕРУ ТЕХНОЛОГИЯСЫ РЕТІНДЕ ЖОБАЛАУ ӘДІСІН ҚОЛДАНУ.....	346
Тажибаетова С.М., Артықова Д.М.-К., Тоспапова Б.Б., Коканбаев А.К., Мұсабеков К.Б. ВНЕДРЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ НИР В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.....	348
Тажибаетова Т.Л., Минжанова Г.М. ОСОБЕННОСТИ МАГИСТЕРСКОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПО «ЗЕЛЕННОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ» ДЛЯ ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА.....	350
Тасибеков Х.С., Наурызбаев М.К., Ефремов С.А., Ергобек Ш.К., Мұсабекова А.А., Кудреева Л.К., Оспанова Ж.Б., Шалдыбаева А.М., Абилова М.У. «О МОДЕРНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ТРОЙНОЙ СПИРАЛИ».....	354
Таубаева Ш.Т. ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ ӘДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ӘДІСТЕРІ САЛАСЫНДАҒЫ ПӘНДЕРДІ ОҚЫТУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК ЖҮЙЕСІ.....	357
Тен Ю.П. ПРАКТИЧЕСКАЯ АПРОБАЦИЯ МОДУЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ (КОРЕЙСКИЙ ЯЗЫК).....	361
Токтабаева А.К., Рахметуллаева Р.К., Мангазбаева Р.А. К ВОПРОСУ ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ХИМИКО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ.....	362
Торманов Н., Төлеуханов С.Т., Аблайханова Н.Т., Уршеева Б.И. МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІН ОҚУ ҮРДІСІНЕ ПАЙДАЛАНУ ЖАЙЛЫ ПІКІРЛЕР.....	365
Тугелбаева Л.М., Рысқалиева Р.Г., Ашкеева Р.К., Тулегенов А.Б. ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕР МЕН ЖОҒАРҒЫ ОҚУ АРАСЫНДАҒЫ БАЙЛАНЫСТЫ НЫҒАЙТУ.....	367
Тулегенова М. К ВОПРОСУ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗОВ В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	369
Тулеуханов С.Т., Аблайханова Н.Т., Кулбаева М.С., Сраилова Г.Т., Швецова Е.В. УЧЕТ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРАНТОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 6М011300 – БИОЛОГИЯ.....	371
Тулешова Г.Б., Бимендиева Л.А. КӘСПКЕРЛІК УНИВЕРСИТЕТ – ЖОО ЖАҢА ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛІ РЕТІНДЕ.....	374
Тумбай Ж.О. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ-БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	376
Тургенбаева А.Н., Ахметова З.Б., Шуренов Н.Б. ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ҚЫЗМЕТІНІҢ САПАСЫН АРТТЫРУДЫҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	379
Турмуханова М.Ж. НЕОБХОДИМОСТЬ, ОБОСНОВАННОСТЬ И ДИАЛЕКТИКА МОДУЛЬНОГО СОЧЕТАНИЯ ПРЕПОДАВАНИЯ ЭЛЕКТИВНЫХ СПЕЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН.....	381
Урисбаева А.А., Қуаналиева Г.А., Буканова Д.Е. ЖОҒАРЫ БІЛІМ АЛУ БАРЫСЫНДАҒЫ ОҚУ-ӨНДІРІСТІК ТӘЖІРИБЕДЕН ӨТУДІҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ.....	383
Хасанаева Л.М., Уразбаева А.М. «МӘҢГІЛІК ЕЛ» ҰЛТТЫҚ ИДЕЯСЫНЫҢ ТАРИХИ, ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІН ЖОО –ДА ОҚЫТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	385
Шанбаева Ұ., Тойғанбекова М.Ш. КӘСІБИ ОҚЫТУ МАМАНДЫҒЫНЫҢ СТУДЕНТТЕРІН ТЕХНОЛОГИЯЛЫҚ ДАЯРЛАУДАҒЫ БАЗАЛЫҚ ПӘНДЕРДІҢ ӨЗАРА БАЙЛАНЫСЫ.....	387
Шеденова Н.У. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	389