

әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

ӘОЖ:316 (574)

Қолжазба құқығында

**ДУЙСЕНОВА СОФИЯ МАЛКАЙДАРОВНА**

**Қазіргі Қазақстан жастарының білім және ғылыми стратегиялары**

6D050100 - Әлеуметтану

Философия докторы (PhD)  
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Отандық ғылыми жетекші  
әлеуметтану ғыл. докт., доц.  
Қылышбаева Б.Н.

Шетелдік ғылыми жетекші  
PhD докт., проф.  
Ким Миёнг Су

Қазақстан Республикасы  
Алматы, 2020

## МАЗМҰНЫ

<b>КІРІСПЕ</b>	3
<b>1 ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ КЕҢІСТІГІНДЕГІ ЖАСТАР СТРАТЕГИЯСЫН ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҰРҒЫДАН ТҰЖЫРЫМДАУ</b>	12
1.1 Білім беру стратегиясының классикалық тұжырымдары	12
1.2 Білім алушылардың білім стратегияларына заманауи көзқарастармен талдау жасау	25
1.3 Жас ғалымдардың ғылыми мотивацияларына әлеуметтанулық дискурс	36
<b>2 ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨЗГЕРІСТЕР КОНТЕКСІНДЕГІ ҚАЗАҚСТАН ЖАСТАРЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ СТРАТЕГИЯСЫН ТАЛДАУ</b>	51
2.1 Жастардың білім және ғылым стратегияларының Болон процесінің негізгі параметрлерінде жүзеге асуы	51
2.2 Студенттердің жоғары білім алудағы стратегиясын анықтаудың зерттеу нәтижелері	70
2.3 Жастардың білім және ғылым стратегияларының қалыптасуына әсер етуші факторлар	87
2.4 Жастардың ғылымдық стратегияларының типологиясы	112
<b>ҚОРЫТЫНДЫ</b>	150
<b>ТӘЖІРИБЕЛІК ҰСЫНЫСТАР</b>	154
<b>ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ</b>	155
<b>ҚОСЫМШАЛАР</b>	167

## КІРІСПЕ

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Қазақстандағы қазіргі экономикалық және әлеуметтік түбегейлі өзгерістер процесі бүгінгі күні біліктілігі жоғары, шығармашылық ойы жақсы дамыған, мемлекеттің өндірістік және қоғамдық даму деңгейіне белсенді әсер ете алатын мамандарды қажет етеді. Қазіргі таңда интеллектуалды ресурстарды нәтижелі қолдану тек жеке аймақтардың ғана емес, мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын негізгі факторлардың бірі болып табылады. Осы кезде қазіргі қоғам дамуына лайықты мамандарды дайындау негізгі міндет ретінде алдыңғы орынға шықты.

Білім мен ғылым процесін зерттеудің өзектілігі бірқатар жағдайлармен байланысты. Біріншіден, ХХІ ғасырда білім берудің әлеуметтік институты дамудың жетекші тетігіне және инновациялық қоғамның қалыптасу факторларының біріне айналды. Әлемнің көптеген елдері көбіне білім генерациясы, трансляциясы және сол білімді қолдануға негізделетін экономиканы құруға көшті. Білімнің әлеуметтік институт пен әлеуметтік процесс ретінде дамуына экономика, әлеуметтік сала, еңбек нарығының сұраныстары әсер етті. Қазіргі уақытта бүкіл экономикаға жаһандану, интеграция және халықаралық әріптестік секілді әлемдік тенденция айтарлықтай ықпал етуде. Бұл процесс кез келген елдің білім кеңістігін осы тенденцияға сәйкес өзгерістерге әкеп соғуда. Ол әсіресе ғылым, техника, инновациялық технологиялар саласындағы халықаралық бәсекелестікте ақылды да дарынды жастардың қалыптасуына қиындық туғызып отыр. Осындай жағдайларда білім стратегияларын қалыптастыру мен таңдауға жастар ерекше көңіл бөліп, қызығушылық танытуда.

Екіншіден, уақыт барлық дамыған елдердің білім жүйелеріне сыни жағдай тудыруда, бұл өз кезегінде мәселені шешудің дұрыс жолын іздеп, табуға мәжбүр етеді. Уақыттың сұраныстары мен сыни жағдайларына қолайлы жауап қайтару қажеттілігі мамандарды дайындау сапасына, олардың алға жылжуына, білімдерінің тереңдігіне ерекше көңіл бөлуге себеп болып отыр. Тек бірегей дағдылары бар, біліктілігі жоғары маманды ғана емес, сондай-ақ, өмір мен еңбектің өзгеріп жатқан әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік-саяси жағдайларына тез бейімделе алатын маманды дайындау қажеттілігі барлық дамыған елдердің білім жүйелерін дамыту үшін ортақ қажеттілік ретінде танылуда. Өйткені, жоғары біліктілік пен бейімділік – «білімді қоғам мен тұлғаны» қалыптастырудың басты ресурсы мен қайнар көзі.

Үшіншіден, біздің мемлекетіміздің өзінің ішкі саясатында тұрақты даму стратегиясына көшу адамның жаңа өмір салтына көшу қажеттілігін өзекті етеді. Бұл жаңа өмір салты үздіксіз білім алуға, өз бетімен оқуға деген жоғары интеллектуалды дайындыққа, кәсіби мобильділік пен өзін-өзі танытуға негізделеді. Әлемдегі және елдегі барлық әлеуметтік салалардағы өзгерістер қарқынының жоғарылығы оларға тұлғаның ғана емес, сондай-ақ, әлеуметтік институт ретіндегі білім жүйесінің де жоғары деңгейде бейімділігін талап етеді. Инновациялық процестерге деген бұл бейімділікті қоғам ішінде білім

стратегияларын дұрыс таңдау мен қалыптастырусыз жүзеге асыру қиынға соғады.

Ғылым ұзақ уақыт бойы Қазақстанның экономикалық және мәдени капиталының аса маңызды бөліктерінің бірі болып саналды. Қазақстандық қоғамның қазіргі уақыттағы құндылықтық иерархиясының түбегейлі өзгерісі ғалымдардың ғылыми қоғамдастық пен ғылымға деген қатынасының өзгеруіне алып келді. Осыған сәйкес бұл әлеуметтік институттың жоғары мәртебесінің бәсеңдеуі, ғылым саласындағы мамандық беделінің түсуі, ғалымдардың экономикалық тәуелді болуы, олардың әлеуметтік мәртебесінің күрт төмендеуі, ғалымдардың билікке араласу мүмкіндігінің төмен болуы секілді белгілер бойынша сипат ала бастады[1].

Осыған байланысты жас ғалымдарды, ең алдымен, ЖОО-ның ғылым қауымдастығының ортасында дайындау ерекше маңызға ие болуда. Себебі, ЖОО еліміздің аса маңызды стратегиялық ресурсы болып табылады. Ол жердегі ғылыми зерттеулер жаңа ойлармен, заманауи әдіс-тәсілдермен ерекшеленеді. Зерттеуден алынған мәліметтерді талдай отырып, одан алынған нәтижелерді тәжірибеге енгізу барысында Қазақстанның қазіргі заманға сай көптеген әлеуметтік және экономикалық мәселелерін шешуге мүмкіндік туады.

**Ғылыми мәселе**, біріншіден, мемлекеттің дамуына үлес қосуға мүмкіндігі бар жастарды ғылыми салаға тарту процесіндегі өзгерістер мен мәселелерді зерттеуге бағытталған теориялық түсініктер мен эмпирикалық нәтижелердің жеткілікті дәрежеде талданып, тиімді ұсыныстардың жасалмауында жатыр. Екіншіден, қоғамдық пікір мен ғылыми қауымдастықтың осы процестің барлық сатысында болатын оң немесе теріс нәтижелеріне берген бағалары біржақты емес. Сонымен бірге, өзгеріс кезіндегі қазақстандық қоғамның әртүрлі әлеуметтік топтарынан шыққан жастардың өзін-өзі таныту мүмкіндіктерін жалпы бағалауда әртүрлі түсініктердің пайда болуында жатыр.

Зерттеу тақырыбының **ғылыми өзектілігі** – жастардың әлеуметтік-кәсіби өзін-өзі анықтау процесі жеткіліксіз зерттелген. Бұл процесс кәсіби білім алу стратегияларының қалыптасуы мен жүзеге асуын, трансформациялы Қазақстан қоғамындағы ғылыми өмірдің бастау алуын қамтиды. Жас ғалымдардың білім жүйесі мен ғылым саласындағы жаңа институционалдық, мәдени және мінез-құлық нормалары мен тәжірибелерінің қалыптасуындағы рөлі жеткілікті түрде зерттелмеген. Диссертациялық жұмыс осы кемшіліктердің орнын толықтыруға тырысады.

Бұл еңбекте жастардың білім және ғылыми стратегияларының қалыптасуы мен оны жүзеге асыру процесі зерттеледі. Бұл процесс, бір жағынан, кәсіби білім жүйесінде, кейін ғылым саласында өтетін кезеңдерде қалыптасатын процесс ретінде қарастырылады; екінші жағынан, алып жатқан білім мен мамандықтың әртүрлі типтеріне бағдарланған өмірлік стратегияларда қалай жүзеге асып жатқандығы көрсетіледі.

Жастардың бөлек әлеуметтік топтары, әртүрлі мотивация мен нәтижелікпен сипатталатын типтері жастардың білім жүйесі мен ғылым саласындағы білім мен ғылыми стратегияларына, өз кезегінде, әртүрлі деңгейдегі факторлар кешенінің

ықпалы әсер етеді. Білім мен ғылым стратегияларының қалыптасушы типологиялары олардың тасымалдаушыларының негізгі ерекшеліктері мен қалауларын көрсетеді.

Теориялық және әдіснамалық негіз ретінде: құрылымдық функционализм әдіснамасы (Т.Парсонс [2], Р.Мертон [3]), институционалдық бағыт (Э.Дюркгейм [4], Д.Норт [5]), адами капитал теориясы және оның әлеуметтанулық ұсыныстары (П.Бурдьё [6], Т.Шульц [7], Г.Беккер [8], Дж.Коулман [9] және өзгелері), «Дабыл» теориясы (М.Спенс), жастардың әлеуметтанулық теориялары (К.Мангейм [10], И.М.Ильинский [11], В.И.Чупров [12] және басқалар). Э.Гидденс [13], М.Мид [14], И.С.Кон [15], В.Т.Лисовский [16], А.И.Ковалеваның [17] іс-әрекеттік бағыты; М.Ю.Резник пен Е.А.Смирнованың тұлғаның өмірлік стратегияларының концепциясы бұл жұмыста жетекші еңбектердің бірі ретінде қарастырылады.

Мотивацияның мазмұндық теориялары (Д.Мак Клееланд [18], А.Маслоу [19], Ф.Херцберг [20]) тұлғаның негізгі қажеттілігін іс-әрекетпен ынталандыратын ортақ тұжырымдармен байланысты. Мотивацияның процессуалдық теориялары адамдардың мінез-құлықтарын олардың нақты жағдайды қабылдауымен және таңдалған мінез-құлықтың болуы мүмкін жағдайды күтумен байланыстырады. Аса танымалдар қатарына: В.Врумның [21] күту теориясы, Дж.Адамстың [22] әділдік теориясы және Э.Локтың [23] мақсат қою теориясын жатқызуға болады.

Оқудағы мотивацияның қалыптасу мәселелерімен В.С.Ильин [24], А.К.Маркова және Т.А.Матис [25], Л.М.Фридман [26] және басқалар айналысты. Батыстың ғылыми мектебінің бұл тақырыпқа қатысты жұмыстарының қатарына К.Левин [27], Х.Хекхаузен [28], Ф.Лютенс [29] және басқалардың еңбектерін келтіруге негіз бар.

Шетелдік зерттеушілер арасында ішкі мотивация мен оқу үлгерімі арасындағы оң корреляцияның бар екендігін көрсеткен ғалымдар (Корпус, Мак Клинтник-Гильберт, Хаенга [30], Лоу, Эллиот және Мураяма [31]; Ли, МакИнерни, Лиам, & Ортига [32]; Леппер, Корпус және Айенгер [33]). Осы бағыттағы зерттеушілердің көпшілігі (Харацкевич және Сансоне [34]; Харацкевич және Хиди [35]; Леппер және басқалары [36]; Уильямс, К.К., Уильямс, К.С. [37]) мотивация бағытталуына қарай тек ішкі немесе сыртқы деп қана бөлінбейді, сабақ барысында педагогикалық тәсіл екі түрдің де үйлесуін қамтиды деп санайды.

Білім жүйесін модернизациялау процестерін зерделеу кезінде С.И.Григорьев және Н.А.Матвеева [38], А.И.Ковалева [39], В.Н.Турченко [40], Ф.Э.Шереги, В.Г.Харчева мен В.В.Сериков [41] еңбектеріне талдау жасалды.

Жоғары білім беру жүйесі мен жоғарғы оқу орындарындағы стратегиялар мәселелерін қарастырған шетелдік ғылыми зерттеу мақалаларының авторлары: Hagedorn, John M. [42], Chen, Zichao [43], Pankova, Natalia; Khaldeeva, Marina [44], Stancescu, Ioana; Draghicescu, Luminita Mihaela [45], Falconi Asanza, Aldo Vinicio [46], Brigham, N., Parker, C.E., Morocco, C.C., & Zigmund, N. [47], Seyithan Demirdag [48], Katharine E. Hubbard, Sonja D.Dunbar [49].

Кәсіби бағыттарды, өмірлік жоспарлары мен оларды жүзеге асыру жолдарын зерттеу Е.Вознесенская, Д.Л.Константиновский және Г.А.Чередниченко [50], Е.И.Головах [51], И.И.Шурыгина [52] және т.б. жұмыстарында қарастырылған. Сонымен қатар, жұмыста білім стратегиясының қалыптасу мәселелерін талқылауда А.Р.Залаяев [53], Т.А.Котова [54], М.Л.Максимова [55], Д.Е.Овчинников [56], И.И.Харченко [57], К.С.Фурсов [58], Е.Н.Заборова және М.В.Озерова [59] секілді ғалымдардың еңбектері пайдаланылды.

Қазақстандық ғылымның даму мәселелерін Г.С.Әбдірайымова [60], Г.О.Әбдікерова мен М.С.Садырова [61], Л.Я.Гуревич [62], К.С.Мұхтарова [63], Г.К.Бекбусинова [64], А.К.Мынбаева [65], А.А.Инджиголян [66] және т.б. секілді ғалымдар қарастырады. Олардың еңбектерінде ғылыми қызметкердің заманауи әлеуметтанудағы жетістіктерінің деңгейі: ғылыми дәрежелері мен атақтары; ғылыми жетістіктері мен біліктілік деңгейі; ғылыми лауазымдары мен әкімшіліктік мансаптары; ғылымдағы танымалдылығы, беделі және т.б. әлеуметтік-мәртебелік шкаланың көрсеткіштері арқылы талданады.

Қазіргі замандағы Қазақстанда білімнің дамуы мен перспективаларын, сонымен қатар, жастардың рөлі, соның ішінде студент жастардың рөлін анықтау мәселесі Р.К.Аралбаева [67], Т.Ж.Қалдыбаева [68], М.Маульшариф [69], К.А.Авсыдықова және И.С.Сарыбаеваның [70] зерттеулерінде көрініс тапқан. Жастардың білім мен ғылым саласындағы өзекті аспектілеріне Г.С.Әбдірайымова [71], Г.О.Әбдікерованың [72] монографиялық зерттеулері арналған.

Білім ісін реформалау мәселелері айқындалып, заттық мазмұнға ие болған қазақстандық философтардың еңбектерін атап өткен жөн. Мысалы, олардың қатарына Ә.Н.Нысанбаев [73], В.Ю.Дунаев [74], Б.Г.Нұржанов [75] пен С.Ж.Еділбаевтың [76] еңбектерін жатқызуға болады. Тарихшылардың ішінен А.К.Құсайыновтың «Әлемдегі және Қазақстандағы білім сапасы» атты монографиясында қазақстандық қауымның бақылауында болуы тиіс маңызды мәселелерге деген ғалымның бейтарап көзқарасы берілген [77]. Білім жүйесінің қызмет етуінің бөлек аспектілері С.Д.Мұқанова [78], К.А.Жакенова [79], А.А. Нұрмағамбетов [80], Т.С.Садықов [81], Л.М.Иватова [82] секілді жетекші саясаттанушылардың еңбектерінде айтылады.

Сонымен бірге, жас ғалымдар секілді әлеуметтік-кәсіби топтың елдің инновациялық дамуын зерделеген зерттеулері аз немесе олар қысқа ғана, үзінді түріндегі сипатқа ие. ЖОО жас оқытушыларының мотивациясының қалыптасуы, сондай-ақ, ЖОО ғылыми құрамының жас өкілдеріне арналған тиімді мотивациялық концептуалдық-кешенді бағдарламаларының жасалу мәселесі жеткілікті дәрежеде зерттелмеген. Осындай олқылықтарды ескере келе, бұл бағытқа толыққанды ғылыми-тәжірибелік зерттеу жүргізу өзекті екендігін көрсетті.

### **Зерттеу болжамдары**

1. Білім алушы жастардың білімдік стратегиялары сыртқы және ішкі факторлардың әсерімен заңды түрде қалыптасады, мемлекет пен қоғаммен

анықталады, негізгі когнитивті және мінез-құлықтық сипаттамаларға ие: сабақтастық пен кәсіби құзыреттілік, қоғамдық пікір мен мамандықтың беделіне, құндылықтық бағыттарға, осы әлеуметтік іс-әрекет агенттерінің өзін-өзі бағалауы мен өзін-өзі анықтауына тәуелді болады.

2. Кәсіби білім алу мен еңбек нарығына шығу арасындағы жастардың өзін-өзі анықтау кезінде олардың білім жүйесі мен кәсіби саладағы мінез-құлықтары білім алушылардың өз мүмкіндіктеріне баға беру мен еңбек нарығындағы адами капиталының сұранысына негізделеді.

3. Білім жүйесі мен ғылым саласындағы магистратура, докторантура (бакалавриатқа қарағанда) деңгейінде білім алушылардың мінез-құлықтарына өзгелердің пікіріне қарағанда өзінің қажеттіліктері мен мүдделері басымырақ әсер етеді.

4. Қоғамдағы ғылыми еңбектің беделі мен ғалымдардың рөлінің төмендеуінде жекеленген факторлардың рөлі артып, ғылымның құндылығы жеке адамдарға дербестендіріледі. Білім және ғылыми құндылықтардың девальвациясының жалпы аясында жеке ғалымдардың құлшыныстары, олардың жас мамандардың өзін-өзі анықтауға ықпал етуі ерекше көзге түсіп жатыр.

**Зерттеу объектісі** – Қазақстанның жоғарғы оқу орындарында білім алушылар.

**Зерттеу пәні** – заманауи Қазақстандағы жастардың білім және ғылым стратегиялары.

**Жұмыстың мақсаты** – Қазақстанның білім беру жүйесін реформалау жағдайында жастардың білім және ғылым стратегияларының қалыптасуын талдау.

#### **Зерттеу міндеттері:**

1) Білім стратегияларын жалпы зерттеуге қатысты негізгі теориялық әдіснамаларды тұжырымдау;

2) Қазіргі заманның әлеуметтанулық концепцияларындағы «білім стратегиялары» мен «ғылыми мотивацияның» категориялық аппаратын ашу, сондай-ақ, «білім стратегиясы», «ғылыми стратегия» деген ұғымдарға авторлық анықтамалар беру;

3) Білім жүйесінің ауысуы (Болон процесі): біріншіден, білім саласындағы жастардың мотивациясына; екіншіден, кәсіби даярланған жастардың ғылыми потенциалына қалай әсер еткендігін зерттеу;

4) Кәсіби білімді таңдау мен ғылымдағы мінез-құлықтардан білім алушылардың стратегияларының типіне (моделін) талдау жасау, сонымен қатар, білім және ғылыми стратегияларының қалыптасуына әсер ететін маңызды факторларды анықтау;

5) Жоғарғы оқу орындарындағы жас ғалымдардың мінез-құлықтарының типологиясын анықтау және талдау.

Алынған нәтижелердің **ғылыми жаңалығы** болып келесілер табылады:

1) Білім стратегияларының классикалық әлеуметтану концепциясына талдау жасай отырып, жастардың білім стратегияларының әлеуметтік-топтық

ерекшеліктері және білім кеңістігіндегі өмірлік жоспарларды жүзеге асыру ретінде білім стратегияларының заманауи бағыттары сипатталды.

2) «Ғылыми мотивациялар» дискурсының мазмұны қарастырылып, «жас ғалым» тобының әлеуметтік сипаттамасы жасалды; «білім стратегиялары» мен «ғылыми стратегиялар» ұғымдарына авторлық анықтамалар берілді.

3) Алынған эмпирикалық нәтижелерге сәйкес, жас ұрпақтың адамгершілік-этикалық нормаларының, құндылық бағдарының қалыптасуында ата-аналары мен достарының әсері, мамандықтар бойынша гранттарды бөлу сияқты прагматикалық құндылықтар (атап айтқанда, университет пен мамандықтың беделі) шешуші болып табылатындығы дәлелденді.

4) Білім және ғылыми стратегия: түлектің кәсіпқойлығы; прагматизмділігі; қоршаған адамдарға бағыныштылығы (ата-аналар, туысқандар, достар және т.б.); бейтараптығы сияқты факторлардың ықпалымен қалыптасатындығы дәлелденді. Ғылым қызметі саласындағы жас ғалымдардың мінез-құлықтарына әсер етуші: экономикалық, институционалды және тұлғалық факторлар анықталды.

5) Факторлық және кластерлік талдау жасау негізінде білім алушы жастардың білім және ғылыми стратегияларының үш типологиясы құрастырылды. Жас ғалымдардың типтері мен олардың кәсіби бағдарларының тұрақтылығы анықталды, бұл типтердің Қазақстандағы таралу деңгейі айқындалды.

**Зерттеудің теориялық және тәжірибелік маңыздылығы** болып білім және ғылым әлеуметтануына, жоғарғы оқу орындарындағы ғылым саласын дамыту бағыттарына, жас ғалымдар мен зерттеушілердің ғылымға ынталандыру бағытындағы іс-шаралар мен бағдарламаларды әзірлеуге, теориялық тұжырымдар мен қолданбалы зерттеулерге өз үлесін тигізу табылады. Аталған диссертациялық зерттеу жұмысы теориялық және қолданбалы сипатта жазылған. Диссертацияның мәліметтерін мемлекеттік билік органдары мен жоғарғы кәсіби білім беру мекемелерінің басшылары, сонымен қатар, әлеуметтану саласындағы мамандарды дайындау, кәсіби біліктілігін көтеру мен қайта даярлау жұмыстарында қолдануға болады.

Зерттеу жұмысының **теориялық-әдістемелік негіздері** болып басқару саласы мен психология, әлеуметтану ғылымдарының классиктері мен заманауи отандық және шетелдік ғалымдарының теориялық-әдістемелік ғылыми тұжырымдары, білім мен ғылым әлеуметтануының саласында жүргізілген зерттеу мәліметтері, Қазақстан Республикасы білім беру саласындағы жүргізілген реформалар, жоғары білім мен ғылым саласындағы әлеуметтік саясаттың дамуы стратегиялары табылады.

Тұжырымдамалық ойлардың дәлелділігінің **эмпирикалық негізі** – Қазақстан Республикасының мемлекеттік статистика қызметінің мәліметтері, жас ғалымдардың, ЖОО зерттеушілерінің ғылыми-шығармашылық потенциалын дамыту мәселесі бойынша жас ғалымдар мен мамандар Одағының жұмыс тәжірибесі. Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-дың әлеуметтанулық зерттеу және әлеуметтік инжиниринг орталығымен бірігіп жүргізілген «Қазақстандық



білім беру моделі: халықаралық тәжірибе, ұлттық дәстүрлер» жобасы бойынша (жетекші – әлеуметтану ғылымдарының докторы, профессор Г.С.Әбдірайымова) қолданбалы әлеуметтанулық зерттеулердің мәліметтері (2011 ж.). 2015-2017 жылдары 1482/ГФ4 Грантының шеңберінде жүргізілген «Жоғары білім жүйесі мен жұмыс берушілерді ЖОО түлектерінің кәсіби мобильділігінің аса маңызды шарты ретіндегі интеграциясы» (жетекші – әлеуметтану ғылымдарының докторы, профессор Г.О.Әбдікерова) әлеуметтанулық зерттеулерінің нәтижелері. Диссертацияның эмпирикалық негізін докторант 2014-2016 жылдары және қайта өңделген сауалнамамен 2018-2019 жылдары жас ғалымдардың типтерін анықтау мақсатында жүргізген (сауалнамалар) зерттеулерінің және қайта жүргізілген әлеуметтанулық зерттеу (сапалық әдістер), фокус-топтық зерттеу, терең сұхбаттың нәтижелері құрайды. Жұмыстың теориялық және тәжірибелік негізін жүргізілген зерттеудің талдау нәтижелері қамтамасыз етеді:

**Сауалнама** (Қосымша Ә,Б) – іріктеудің көпжақты тәсілдерін қолдану арқылы 2014-2016 жж (N=1200) және 2018-2019 жж (N=400) Қазақстанның жоғарғы оқу орындарында білім алушы жастарды сандық зерттеу. Сауалнама нәтижелерінің мәліметтері SPSS 19.0. статистикалық пакетінде өңделді.

**Фокус-топ** (Қосымша Ж,З,И) – сапалық зерттеу, респонденттері болып Алматы қаласының ЖОО студенттері мен магистранттары табылады – 2 топ (N=12), сонымен қатар, университеттегі ЖФК-нің өкілдері (төраға\төрайым) (N=9), жоғарғы оқу орындарындағы жас ғалымдар (N=17).

**Терең сұхбат** (Қосымша В,Г,Ғ) – сапалық зерттеу, респонденттері: Алматы қаласының ЖОО жас ғалымдары (докторанттар, N=10) және докторантураны бітірген ғылым саласы мен өндірістегі жастар (N=14).

**Сарапшы-сұрастыру** (Қосымша Д,Е) – сарапшылар: Алматы қаласы университеттерінің жетекші профессорлары (ғылыми кеңесшілер) (N=7), кафедра меңгерушілері, ЖОО ғылыми жұмыс бойынша департаментінің директоры (N=5). Осындай таңдау жасау ғылыми қызмет жүйесінің тұжырымдамалық тәсілдемелерін құрастыру мен жүзеге асыру мүмкіндіктері жайында түрлі пікір мен маңызды ұсыныстарды алу қажеттілігімен анықталды.

Диссертациялық жұмыстың мәселесі бойынша республикалық және аймақтық жетекші орталықтардың әлеуметтанулық мониторингтерінің мәліметтерін және нәтижелерін талдау: — BISAM «Қазақстандық ғылымның жағдайы мен мәселелері» зерттеулері (Қазақстанның барлық аймақтарынан 701 респондент, 20 терең сұхбат); әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-дың әлеуметтанулық зерттеу және әлеуметтік инжиниринг орталығымен бірігіп жүргізілген ғылым жастарын сұрастыру нәтижелері «Қазақстан жастары – 2014»; «Қазақстанның жас ғалымдары: социологиялық бейнеге негіздеме» 2012 жыл (Қазақстанның 7 аймағынан 500 адам).

**Қорғалуға келесідегідей жағдайлар шығарылады:**

**Теориялық нәтижелер**

1) Классикалық әлеуметтанудың түсіндіруі бойынша, білім стратегиялары әлеуметтік және кәсіби «кәмелетке толуына» сәйкес бағаланады. Стратегия

белгісіздікті жойып, тәртіпті қамтамасыз етеді. Білім стратегиясының аса маңызды сипаттамасы болып оның когнитивті-әрекетшілдік механизмі табылады. Тік және көлденең мобильділік тенденцияларының жылдам қозғалысы – «бүкіл өмір бойы білім алу» стратегиясының (lifelong learning) пайда болуына алып келді. Бұл стратегия сабақтастықпен, біліктілікті парадигмамен, профильдеу және ХХІ ғасырдағы білімнің өзге де прагматикалық сипаттарымен байланысты.

2) Жастардың ғылыми-шығармашылық қызметі ішкі және сыртқы мотивациямен байланысты. Бастаушы ғалымдар үшін жетекші мотив болып ғылыми-зерттеушілік жұмыстың өзіндік құндылығы, шығармашылық потенциалды жүзеге асыру мүмкіндігі саналады. Тиімді ғылыми-зерттеушілік қызметке деген тұрақты мотивацияны құрастыру үшін іс-шаралар кешенін ойластыру қажет. Бұл кешен: жастардың ғылыми-зерттеушілік қызметіндегі мотивация құрылымын және қандай да бір мотивтердің оған әсер ету қарқындарын зерттеуді қамтуы тиіс. Білім стратегиясы өмірлік мақсаттарды жүзеге асыру үшін қажетті білім деңгейін алуға бағытталған, жоғарғы білім жүйесіндегі алға басу процесі болып табылады; ғылыми стратегия нәтижелерге жету үшін ғалымдардың білім және ғылым саласындағы ғылыми қызметін алдын ала жоспарлауы ретінде қарастырылады.

3) Болон процесіне қосылу оқу жүйесін ұйымдастырудағы халықаралық тәжірибені бейімдеді; оқу жүйесінің ғылыми-зерттеушілік және тәжірибелік құрамдастарын нығайтып, мамандарды дайындау сапасы мен тиімділігін арттырды. Жастардың білімін тереңдетуге қатысты құндылықтық бағдарлары мен құндылықтар құрылымында өзгерістер орын алуда.

4) Білім алушылардың білім және ғылыми стратегиясының қалыптасуына түлектің кәсіпқойлығы; білім алудағы прагматизмділігі; қоршаған адамдарға бағыныштылығы (ата-аналар, туысқандар, достар мен т.б.); бейтараптығы сияқты факторлар жағдай жасады. Ғылыми қызмет саласындағы жас ғалымдардың мінез-құлықтарына экономикалық, құндылықтық және институционалдық сияқты үш фактор ықпал етеді. Егер экономикалық факторларға ЖОО-ның ғылым секторын қаржыландыру, соның ішінде зерттеу университеттерін дамыту бағдарламалары, жас ғалымдардың материалдық жағдайлары жататын болса, ал құндылықтық факторлар өзін-өзі таныту, отбасылық ұстанымдар, денсаулық, әлеуметтік жағдай, мансаптық өсуді қамтиды. Жоғарғы білімнің реформалануының институционалдық факторлары ретінде оқу жүктемесін, іргелі ғылыми зерттеулерді ұйымдастыру мен жүргізу үшін жағдай жасауды, докторантураға түсу үшін үміткерлерге қойылатын талаптарды күшейтуді сөз ететін боламыз.

5) ЖОО-дағы жастардың білім стратегияларының үш типологиясы: — кәсіби өзін-өзі таныту; — мансаптық өсуге бағытталған даму; — жұмыс істеуді қаламау (мәңгі студент); Жас ғалымдардың ғылыми стратегияларының үш типологиясы: — кәсіби-ғылыми өзін-өзі таныту; — мәртебеге бағдарланған өзін-өзі таныту (мансаптық); — ғылыми-білім мақсаттарының белгісіздігі, сонымен қатар, мінез-құлықтың осы модельдерін орындайтын жастар тобының

сипаттамасы зерттеледі. Ғылыми қызметке бағдарлануына ЖОО-дағы (Қазақстан Республикасында) жас ғалымдардың: энтузиаст, мансапқор, уақыт өткізуші типтері қалыптасады. ЖОО-дағы жас ғалымдардың ең көп тараған типі – мансапқорлар. Олардың өкілдерін әлеуметтік-кәсіби позицияларының тұрақтылығы; елеулі әлеуметтік белгілерінің болуы (отбасы, балалар, тұрғын үй); кәсіби қызметіне қанағаттанушылығы ажыратады.

**Зерттеудің апробациясы.** Зерттеудің нәтижелері әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университетінің әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасында талқыланды, ғылыми-тәжірибелік конференцияларда, олардың ішінде: «Заманауи Қазақстандағы ғылымның инновациялық дамуы мен қажеттілігі. V Халықаралық ғылыми конференцияда» (Алматы қаласы, 2013 жылдың желтоқсаны); «Психология мен әлеуметтанудың» үшінші халықаралық конференциясында (Procedia-Socialand Behavioral Sciences, February 2014, Italy, Rome); «Жастар білім жүйесі мен еңбек нарығында: тәуекелдерді жеңу» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияда (Қарағанды қаласы, 2014 жыл 25 маусым, тақырып: «Қазақстандық жастардың білім стратегиялары); «Білім беруді жетілдіру және инновациялық менеджмент» отыз үшінші ассоциациялық конференциясында (Procedia — 10-11 April 2019 Granada, Spain) баяндалды.

Диссертациялық жұмыстың негізгі жағдайлары 23 ғылыми жарияланымдарда көрсетілген; олардың 6-ы шетелдік басылымдарда (Түркия, Италия, Болгария, АҚШ); 12-і ҚР ЖАК ұсынылған ғылыми басылымдарда; сонымен қатар, 2 ұжымдық монографияда.

**Диссертацияның құрылымы** зерттеудің мақсаттары мен міндеттеріне сәйкес құрастырылды, бұл оның объектісі мен пәнінің мазмұнын ашып көрсетуге мүмкіндік береді. Диссертация кіріспеден, екі тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған дереккөздер мен қосымшалардың тізімінен тұрады.

# **1 ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ КЕҢІСТІГІНДЕГІ ЖАСТАР СТРАТЕГИЯСЫН ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҮРҒЫДАН ТҮЖЫРЫМДАУ**

## **1.1 Білім беру стратегиясының классикалық тұжырымдары**

Білім саласындағы әлеуметтік трансформация рөлдік жүктемені қоса алып жүретін негізгі бағыттарымен анықталады. Білім процесін басқару, білім беру бағдарламаларының сипаты, мазмұны мен тиімділігі, әлеуметтік мобильділіктің каналы білім саласындағы әлеуметтік тәжірибелерден алыстай алмайды. Осыған орай, жастардың білім стратегияларын қарастыра отырып, жалпы олардың қоғамдағы білімге деген қарым-қатынасы мен білім берудің қоғаммен байланысына қатысты, білімдік стратегиясына деген көзқарастарға талдау жасау маңызды болып отыр.

«Білім стратегиясы» ұғымы белсенділік, мінез-құлық және қызмет түрінде орын алатын адамның саналы әрекеті. Білім стратегиясын бірқатар гуманитарлы және әлеуметтік ғылымдар зерттеп қарастырған. Олардың әрбірі тұлғаның өмірлік әлемінің өзіндік аспектісін зерттейді. Әлеуметтанудың зерттеу пәні ретінде осы стратегиялардың құрылуы мен дамуының институционалдық аспектісі (институционалдық байланыстары мен заңдылықтары) қарастырылады.

Жастардың білімдік стратегияларын әлеуметтанулық ойдың жеткілікті түрде сарапталған категориясы деп санауға болады. Себебі, ол ғылыми айналымға ХХ ғасырдың 60-жылдарының ортасында енген. Яғни, бұл дегеніміз, әлеуметтанудың жастарды префигуративті әлеуметтік топ ретінде қарастыратындығын білдіреді. Сонымен бірге, білім стратегияларын зерттеу дәстүрі классикалық әлеуметтану кезеңінен бастау алады және бұл Э.Дюркгейм, М.Вебер, Т.Парсонс, Р.Мертон және басқа да ғалымдардың есімдерімен байланысты [83].

Э.Дюркгейм құрастырған әлеуметтанулық зерттеу әдіснамасы оны білім беру стратегиясының мәселелеріне эмпирикалық тәсілмен қараудың өкілі деп ой түйуге негіз береді және «білімдік стратегия» ұғымы оның жұмыстарында қолданысқа ие болмаса да, берілген мәселе шетелдік әлеуметтану классигінің шығармашылығында кең әрі жан-жақты баяндалған. Әлеуметтанушының өмірінің көп жылдар бойы көңілін аулаған мәселелердің бірі – тәрбие мен білім. Дюркгеймнің пікірінше, «Біз қоғамды қаншалықты жақсы білсек, мектепте (әлеуметтік микрокосмда) болып жатқан барлық нәрсені соншалықты жақсырақ түсіндіре аламыз» [4, р. 261]. Эмиль Дюркгейм сананың ұжымдық жағдайларын әлеуметтік қарым-қатынас құрылымдары, әлеуметтік институттардың формасы ретінде зерттей келе, білім беру қызмет саласы түрінде қоғамдық өмірдің институттандырылуына ерекше жағдай жасайды деген тұжырымға келген. Бұл тұжырым жастар мәртебесі мен білім беру қызметінің арасындағы анағұрлым терең себептік байланысты орнатуға көмектесті.

Э.Дюркгейм әлеуметтік факт ұғымы тұрғысынан білім беру стратегияларының әлеуметтік ортаға деген тәуелділігін талдаған. Соның ішінде,

ұлы француздық әлеуметтанушы білім стратегияларын ең бірінші кезекте жеке, тұлғалық қажеттіліктер мен қоғамның жалпы қажеттіліктері арасындағы сәйкестілікті дұрыстау құралы ретінде көрді. Ал білім беру жүйесі — қалаған жағдайға қол жеткізетін түзетуші орта болып табылады. Алайда, Дюркгейм білім стратегияларын құрылымдық контексте түсіндірді, яғни оларды әлеуметтік ортаға қатысты екінші реттік деп қарастырған. Тиісінше, оларда білім беру стратегияларының қалыптасу мен құрылу контексінде өзін-өзі анықтау мәселесі болмады.

Дюркгеймнің (әлеуметтануда құрылымдық-функционалды талдауды негіздеп әрі қолданған ғалымдардың алғашқыларының бірі) пікірінше, білім стратегиялары біреудің қызығушылықтарының еркін ойыны бола алмайды, себебі оларға «бұрын жалпы болған функцияларды бөлетін» қоғамдағы еңбек бөлінісі өзінің ізін қалдырады. Сонымен қатар, білім стратегиялары бірінші кезекте рөлдерді бөлумен анықталады, бірақ мәселе жастардың рөлдерге қатысты әлеуметтік даралықтан үміттен алмайтындығында жатыр. Білім беру ортасы білім стратегияларын әлеуметтік интеграция мен органикалық ынтымақтастыққа жету әдістері ретінде қалыптастырады, өйткені оның «жалғыз және негізгі мақсаты — индивид пен оның қызығушылықтары емес, ең әуелі бұл — өзінің тіршілік шарттарын үнемі жасап отыруға көмектесуші құрал болып табылатын қоғам» [4, р. 264]. Сол себепті білім стратегиялары арқылы индивид белгілі бір қоғам ұсынатын немесе жариялайтын әлеуметтік функцияларды, сонымен қатар, білім беру жүйесінің өзімен құралатын ұсыныстарына сай іс-әрекет жасауға қаншалықты дайын екендігі туралы ой білдірген.

Э.Дюркгеймнің көзқарасына сәйкес, білім стратегиялары индивидке бағытталғанымен нормативті болып саналады, яғни олардың мотивациясына тікелей қатынасы жоқ және жастардың қажеттіліктері мен қызығушылықтарын оңтайландыру әдісі ретінде есептелінуі мүмкін. Дюркгейм қазіргі қоғамдағы даралықтың дамуын қалағанымен, білім стратегиялары индивидтің талпыныстары мен әлеуметтік орта әсерінің арасындағы өзара байланысты орнату жайлы интегративті тұжырымға келген.

Дюркгейм жастардың білім стратегияларының мәселесін қоғамның органикалық ынтымақтастықты құру контексінде қарастырады. Яғни Дюркгейм білімді күшейту әлеуметтік қарым-қатынастар жүйесіне әлеуметтік-профильді жолмен біріктірілген құр бұранда емес, керісінше, айқын рөлдік позициялары бар және өмір жағдайларын функционалды тәуелділіктер мен өзара алмасу деңгейінде зерделейтін индивид болып табылатын дербес тұлғаның қалыптасуына алып келеді деген пікірді ұстанады. Сонымен қатар, Дюркгейм «әлеуметтік аномия» ұғымын өзекті мәселе ретінде қарастыра отырып, аномияның пайда болуын әлеуметтік-құндылықтық ауытқушылықтың, институттың, ең алдымен, мектеп білімінің дисфункциялылығы түрінде анықтайды. Бірақ, жалпы алғанда, Дюркгейм үшін жастардың ұстанымдарының қалыптасуын бағалауға оптимизм тән, өйткені, ол үшін жастар білім субъектісі болып табылады, яғни өзге әлеуметтік-жастық топтармен салыстырғанда әлдеқайда прогрессивті болып саналады.

Егер отбасында моральдық дәрстүрлер ұсталынатын болса, онда тұлға өз ортасында арнайы моральдық нормаларды бойына сіңіреді. Қазіргі қоғамда әлеуметтік байланыстардың анық болмауынан ұжымдық ар-ождан білім саласынан беріледі. Индивид өз біліміне сүйене отырып, өзінікі мен өзгенікін ажырата алу қасиетін қалыптастырады, бұл оның өз әлеуметтік капиталын жинақтай алуына негіз бола алады. Білім саласында тұлғаның әлеуметтену процесі мәжбүрлі түрде болады, себебі өнегелік беделі әртүрлі қысымға ұшырап отырады.

Э.Дюркгейм білім беруді әлеуметтік институт ретінде қарастыра отырып, әлеуметтік қызығушылық тұлғалардың өзара құрылымына байланысты пайда болады және осыған сәйкес білім беру ол арнайы әлеуметтік тәрбие түрін білдіреді және сонымен қатар, әлеуметтік тәртіпке үйретеді деп көрсеткен. Өйткені ол әлеуметтік тұрақтылыққа қауіп төнуіне үлкен қызығушылық танытқан. Осыған орай жастарды «анықталмаған қызығушылықтары бар» тұлғалар тобына жатқызады. Жастар өздері білім процесі кезінде әлеуметтенбесе, өзара байланыстылықты сезінбесе, оларды әлеуметтік консенсусты бұзушылар тағдыры күтеді деп көрсеткен [84].

Қоғам білім саласында жалпы жастарды тәрбиелейді. Білім алуда жастар кәсіби өзіндік таңдау жасайды, ал ол қоғам дамуы үшін аса маңызды болып табылады. Бірақ жастардың есеюі білім алу мүмкіндігін едәуір азайтады. Жалпы білім басқа институттарға қарағанда мүмкін болатын еркіндікке жол ашады, олай болмаған жағдайда тұлға әлеуметтік нормалардың пайдасын жоққа шығарады. Жастар «қоғамдық идеал диалогында қарама-қайшы болып табылады» деп пайымдауға негіз бар [4, р. 254]. Э.Дюркгеймнің пікірінше, білім алу «өмірдегі күреске», адамдардың білімділер арасында сауаттылық пен біліктілік қабілетінің бәсекеге қабілеттілігін қалыптастырады. Білімі төмен адамдардың соғыстарды, жанжалдар мен заңға қарсы іс-әрекеттерді құптау мүмкіндігі артады. Бұндай пікірге аға буынның белгілі бір уақытта беделінің төмендеуі кезінде білімнің қоғамдық нормаларға сәйкес ережелерге қолдау көрсетуі себеп бола алады.

Э.Дюркгейм білім берудің дербестігін ескере отырып, білім саласындағы жастардың өзіндік таңдауының барлығын жоққа шығарады, бірақ, жастар қоғаммен ұсынылған өз мүмкіндіктері аясында әрекет етеді және білім беруге қанағатсыздығы бойынша аға ұрпақпен шиеленіске келмейді дейді. Жастар білім саласында арнайы өзгерістерді жүзеге асыруға талпынады, бірақ олар білім беру процесінің өзіндік қатысушысы емес, авторы болып есептеледі. Жастардың тәуелсіздікке ұмтылысы органикалық ынтымақтастықтың дамуымен байланысты болып табылады. Бұл жерде жастардың білімдік стратегияларының қазіргі заманға сәйкес өзгеру мүмкіндігі туралы айтуға негіз бар. Жастардың жаңа қоғамды қалауы олардың жаһандық білімді, жаңа кәсіпті және өздері қалаған әлеуметтік мәртебесінің болуын талап етуінен көрінеді.

Э.Дюркгейм білімді тәрбие мәселесімен, оқытумен, кәсібилендірумен айналысатын әлеуметтік институт ретінде анықтады және оның бұл көзқарасы жастардың білімге деген қажеттіліктеріне қатысты тұжырымдар жасауына себеп болып қана қоймай, сонымен қатар, ол жастардың білім алу қызметі қоғаммен

нормаланған жүйе деп есептеуіне мүмкіндік туғызды. Жастарда білім алудың арқасында есейген өмірдің есігін ашуға үлкен мүмкіндік туады. Білім алу кезінде өмірде кездесіп отыратын теңсіздік мәселесінің болмауына жағдай жасалады. Білім стратегиясы – ол жастардың тұрақты әлеуметтік тәртіпке және табысты болашаққа қол жеткізу мүмкіндігін жүзеге асыру құралы.

Сонымен бірге, білімдік стратегиясын жарқын болашаққа қол жеткізудегі мүмкіншілік ретінде қарастыруға болады және соған сәйкес білімдік стратегияның бір белгісі ретінде М.Вебердің «өмірлік мүмкіндік» теориясы талданды. Әрине, М.Вебердің еңбектері арнайы білім жүйесін талдауға арналмаған. Дегенмен, білім ғалымның әлеуметтанудың процестері мен құбылыстарын зерттеудегі ғылыми қызығушылығымен тығыз байланысты. Вебер білімге рационалдылық, бюрократия мен әлеуметтік теңсіздік теорияларын талдау кезінде тоқталып өткен [85].

Веберлік әлеуметтануда «рационалдылық» ұғымы көп мағыналы болып табылады. Берілген ұғым әртүрлі әлеуметтік құбылыстарды білдіретіні анық. Осылайша, Р.Бендикстың пікірінше, Вебер «рационалдылық» ұғымын әртүрлі үш жағдайларда: жеке еркіндіктің көрінісі; теориялық айқындылықтың синонимі ретінде және адам қызметінің түрлі өмірлік салаларындағы рационалдылықтың әртүрлі мәндеріне байланысты [86] қолданады.

Рационалдылық қандай да бір іс-әрекетке немесе құбылысқа тән қасиет болып табылмайды. Рационалдылық индивидтің іс-әрекет мақсатына байланысты туындап отырады. Бұндай толықтай рационалды болып көрінген іс-әрекет иррационалды іс-әрекет ретінде түсінілуі әбден мүмкін. Мысалы, музыкада, әдебиетте, ғылымдағы рационализация мазмұны жағынан түрліше болып келеді. Әлеуметтік іс-әрекетті талдауға қатысты рационалдылық қойылған мақсаттарға жету барысында таңдалған құралдардың дұрыс сәйкес келуімен байланысты. Бұл мағынада мақсаттық-рационалды іс-әрекет индивидтердің әрекеттерін талдау барысында стандарт түрінде қолданатын мінсіз тип болып саналады. Идеялар немесе дін тарихына байланысты болса, рационалдылық дегеніміз — сиқырлық, иррационалды бастаманы ығыстыруды (негативті мағынада), сонымен қатар, идеялар қаншалықты дәрежеде логикалық байланыстылық пен реттілікке қалай жететіндігін білдіреді [87].

М. Вебердің іс-әрекет теориясын білім саласымен байланыстыра отырып, рационалдылықтың төрт типі жайлы айтуға болады. Біріншіден, тәжірибелік рационалдылық. Ол дегеніміз — «белгілі бір тәжірибелік мақсатқа қажетті адекватты құралдарды анықтау арқылы» әдіснама арқылы жетуді білдіреді. Тәжірибелік рационалдылық «әлемді саналы түрде бағалауға және оған дара тұлғаның шынайы мүдделерінің тұрғысынан қарауға негізделеді» [88]. Екіншіден, теориялық рационалдылық. Бұл дегеніміз — «әлдеқайда нақты абстрактылы ұғымдар арқылы шындықты теориялық меңгеруді» білдіреді [87, с. 93]. Үшіншіден, іс-әрекет «құндылықтық постулаттарға» тікелей бағынатын жағдайларда болатын субстантивті рационалдылық [89]. Төртінші тип — формальды рационалдылық. Бұл тип тәжірибелік сияқты қойылған мақсатқа жету үшін адекватты құралдарды аса дәлдікпен есептеуді көрсетеді. Алайда,

тәжірибелік рационалдылыққа қарағанда формальды рационалдылықтағы іс-әрекет дара тұлғаның мүдделеріне бағытталмайды, оның орнына әмбебап нормаларды, ережелер мен заңдарды сақтауға бағынады. Әртүрлі типтегі қоғамдарда кездесетін рационалдылықтың тәжірибелік, теориялық және субстантивті типтеріне қарағанда, формальды рационалдылық тек қана қазіргі замандағы капиталистік қоғамда кездеседі. Және де тек индустрияландыру аясында ерекше белгілерге ие болған: экономика, заңнама, ғылым және бюрократиялық үстемшілік [89,р. 158] сияқты өмір салаларымен және үстемшілік құрылымдарымен байланысты.

Вебер бюрократияны заңды үстемшілік етудің мінсіз типі ретінде сипаттайды. Заңды үстемшілік типі деп — «рационалды түрде құралған ережелермен негізделген заңды орнатылымды (Satzung) және іскерлік біліктіліктің міндеттілігіне сену себебімен» орындалатын үстемшілік типін айтамыз. Басқаша айтар болсақ, белгіленген ережелерді орындау кезіндегі бағынудың бағытталуы – қазіргі замандағы «мемлекеттік қызметкер» және оған ұқсас барлық билік иелері жүзеге асыратын үстемшілік [88,с. 647]. Осылайша, бюрократия заңды үстемшілік етудің мінсіз типі ретінде ерекше іскерлік біліктілікті талап етеді. Бұған қоса, Вебердің пайымдауынша, мамандандырылған білім бюрократияның билік позицияларының негізі болып табылады [87,с. 235]. Сонымен қатар, әрбір білім мен әрбір құзырет бюрократиялық үстемшіліктің негізі болмайтындығын, оның негізі «рационалдан құралған ережелерге» негізделген білімдер ғана екендігін атап өткен. Вебер тек дәлелі бар біліктілікке ие адамдар жұмысқа тұра алады [87,с. 196] және «мансапқа билет» емтихандардың қорытындысының көрсеткішін айғақтайтын диплом деген пікірін білдіреді [88,с. 727]. Осыған байланысты қалыптасқан арнайы емтихандарды енгізу бойынша негізгі талаптар білім сертификаттары иелерінің тарапынан әлеуметтік және экономикалық ұтымды позицияларды монополияландырып, оның жолдарын шектеуді білдіреді. Осылайша, мамандандырылған емтихан экономикалық тұрғыда тиімді лауазымдық позицияларды монополияландырудың әмбебап құралына айналады [87,с. 240-242].

Осылайша, Вебер әлеуметтануындағы білімді әлеуметтік дифференциацияның көзі деп санайды. Сонымен қатар өзінің типіне қарай білім таптық, сондай-ақ, мәртебелік стратификацияның негіздемесі бола алады. Тап деген бір ұғымға ғана негізделетін Маркстың стратификациясына қарағанда, Вебер тап ұғымымен қатар «мәртебелік топ» пен «партия» ұғымдарын енгізді. Егер Маркстың түсіндіруі бойынша, қоғамдық қатынастар мен билеуші топтың көзі тікелей экономикалық базиспен негізделгендігін көрсетсе, Вебердің теориясына сәйкес, қоғамдық пен саяси қатынастар экономикаға тікелей тәуелді деп нақты айтуға болмайды.

Мәртебелік дифференциация өз кезегінде позитивті немесе негативті әлеуметтік беделді алу мүмкіндіктеріне негізделеді. Бұл ретте формальды білім «әлеуметтік беделге қатысты позитивті немесе негативті артықшылықтарға» негіз болып қызмет ететін критерийлер ретінде қарастырылады [90].



Вебер экономикалық жағдайларға байланысты белгілі бір іс-әрекеттерді орындау кезінде мүмкіншілік туғызатын материалдықпен немесе біліктілігімен негізделген мүмкіндікті тап ретінде анықтайды [91]. Бұның мағынасын нарықтық экономиканың шарттарына сәйкес дипломы бар адамдардың экономикалық-әлеуметтік тұрғыдан ұтымды позицияға мүмкіндік беретін білім — материалдық жағдайдың жақсаруына негіз болуы әбден мүмкін.

Вебер айтып өткендей, арнайы білім арқылы қол жеткізуге болатын әлеуметтік бедел, бюрократиялық үстемшілікке ғана тән сипат болып табылмайды. Жалпы алғанда, әлеуметтік бедел білімге байланысты пайда болады, себебі білім билікке жолды ашады. Білімнің мағынасы мен мақсаттары билеуші топпен белгіленеді, бұл топ білім арқылы қоғамның жоғарғы қабаттарына кіру шарттарын ұсынады. Капиталистікке дейінгі және капиталистік қоғамдардағы біліммен байланысты әлеуметтік бедел қағида түрінде әртүрлі негіздемелерге негізделеді. Бұндағы айырмашылықтар білімнің өзгеріп кеткен мақсаттарымен шартталған [92]. Вебердің ойынша, білімнің: харизманың оянуы, яғни батырлық қасиеттердің немесе сиқырлық қабілеттердің пайда болуы және мамандандырылған сарапшылыққа дайындық сияқты екі қарама-қарсы мақсаттары бар. Бұл екі мақсат өзара байланыспайды, бір-біріне қайшы болмайды және үстемшіліктің екі типіне сәйкес келетін білімнің екі әртүрлі: харизматикалық және рационалды-заңды (бюрократиялық) сияқты типін қалыптастырады. Басқа біреуге беруге болмайтын жеке басының қабілетімен байланысты харизматикалық білім индивидтің бойынан табылуы мүмкін. Сондықтан харизматикалық білімнің «технологиясы» осы қабілетті индивидтің бойынан тауып, оятуға бағытталған.

Бұл екі шеткі мақсаттардың арасында Вебер дұрыс өмірлік мінез-құлыққа (conductoflife) бағытталған білімнің барлық мүмкін түрлерін орналастырады. Сондай-ақ, Вебер өмірлік мінез-құлық – бұл мәртебелік топтың мінез-құлқы болып табылады деп айтқан. Өмірлік мінез-құлықты оқыту қандай болса да, оның мақсаты әрдайым тәрбиелі адамды қалыптастыру (cultivatedman) болып саналады. Қазіргі заманға дейінгі кезеңде білімнің мақсаты «тәрбиелі адамды» (cultivatedman) қалыптастыру болып есептелсе, капиталистік қоғамда (билікті орындау бірінші кезекте шенеунікпен байланысты болатын қоғам) білімнің мақсаты сарапшыны қалыптастыру болып табылады [93].

Вебер Э.Дюркгейм секілді білім беру институтын оқушылардың дүниетанымын құрастыру мен ұрпақтар арасындағы құндылықтардың каналы болу қабілеті тұрғысынан қарастырған. Бұл жағдайда Вебер Дюркгейммен білім беру институты білімді жеткізу қызметін атқарып қана қоймай, сондай-ақ, таңдалған мамандық бойынша дайындықты жүргізетіндігімен келіседі. Білім беру процесі білім алушыға құндылықтық тұрғыдан әсер етумен қабаттасып жүреді. Дегенмен, Дюркгейм білім беру институтының тағы да бір қызметін көрген жерде Вебер шешілуі қиын қарама-қайшылықты байқады. Екі әлеуметтанушының пікірлерінің өзгеше болуының себебі: Дюркгейм қоғамның бүтіндігін және білім алушылар меңгере алатын құндылықтарды сақтап тұратын біртұтас қоғамдық идеалдың бар екендігіне сенген, ал Вебер болса, бұндай

біртұтас қоғамдық идеалдың заманауи қоғамда болу мүмкіндігінің өзін жоққа шығарады және әртүрлі құндылықтық тәртіптердің бітпейтін күресі туралы жазады. Барлығына ортақ қоғамдық идеалдың болуы мүмкін емес, өйткені оның негізі бола алатын құндылықтар бір-біріне қатысты қарама-қайшылықта тұр [88,с. 726]. Құндылықтардың бөлінуі мен қарама-қарсы тұру жағдайында оқытушының жалғыз бір амалы – құзыреттілігінің шегінен аспау. Оқытушы оқушыларға көсем бола алмайды, бірақ ол әлдеқайда үлкен тірлік істей алады: оқытушы болып, яғни ресми рационалдылықтың әрекет ету саласында бола тұра, өмірге белгілі бір ұстанымды орнату үшін қандай құралдарды таңдау керектігін және оның салдары қандай болатынын көрсете алады. Басқаша айтсақ, оқытушы өзі жауапкершілік этикасын ұстанып, студенттерді соған үйрету керек.

М.Вебердің «өмірлік мүмкіндіктер» (яғни қандай да бір ортаға тән стандарттар мен деңгейлер; басқаша айтсақ, осы ортаның өкілдеріне білім, билік, байлықты алуға қатысты берілетін бірдей мүмкіндіктері жайлы айтылады) терминологиясына тоқталар болсақ, өмірлік таңдаулар мен мүмкіндіктер бірінші кезекте жастарды зерттеуде түбегейлі маңызға ие болады. Бастапқы шарттардың бірдей болмауы (материалдық жағдай, мекендеу аймағы, ақпараттың қолжетімділігі және т.б.) көбінесе, өмірлік таңдаулары, өмірлік мүмкіндіктері сәйкесінше, жас адамдардың өмірлік жолдарының теңсіздігіне жол ашады. Өмірлік мүмкіндіктер мәселесі әлеуметтануға Макс Вебердің теңсіздік және оның салдарына қатысты түсінігінің арқасында енді. «Өмірлік мүмкіндіктер» ұғымы «таптың» веберлік анықтамасында кездеседі. Вебер бойынша, адамдардың қандай да бір тобы «олардың өмірлік мүмкіндіктеріне қатысты спецификалық себептік компонентпен» біріктірілген болса ғана тап туралы айтуға болады [90,с. 148]. Неміс әлеуметтанушысының концепциясында өмірлік мүмкіндіктер, ең алдымен, экономикалық мүмкіндіктердің болуымен байланысты (бұл билік пен беделге жол ашады). Шын мәнісінде Вебер өмірлік мүмкіндіктер деп — индивидтердің экономикалық және әлеуметтік ресурстарға қол жеткізу мен қоғамда өзін таныта білу арқылы өз өмірлерінің сапасын жақсарту мүмкіндіктерін санайды.

Әлеуметтанудағы аса танымал сөздіктердің бірі өмірлік мүмкіндіктерді «материалды сыйақылар, әлеуметтік және мәдени мүмкіндіктер немесе нақты бір қоғам шеңберіндегі топ немесе таптың кәдімгі мүшесі күте алатын мүмкіндіктердің жетіспеушілігі деген анықтама келтіреді.

Әйгілі британдық әлеуметтанушы Гордон Маршалл өмірлік мүмкіндіктерді М.Вебер тап пен мәртебені талдау кезінде қолданған, соның ішінде таптық жағдай ұғымымен анықтайды. Қоғамдағы билікті бөлудің салдары болып табылатын меншікке ие болу, нарықтағы тауарлар мен қызметтерді бақылау дара мақсаттарға әлеуметтік іс-әрекет арқылы қол жеткізу «мүмкіндігін» айқындайды. Кейінірек бұл термин көпшілікпен, әсіресе, әлеуметтік мобильділікті зерттеу шеңберінде қолданылатын болды. Яғни, қоғамның жабықтығы әлеуметтік таптар, әйелдер, этникалық немесе нәсілдік аз топтардың алға жылжу мүмкіндіктерін азайтқан жағдайда кең қолданысқа қол жеткізеді. Бұл жерде әңгіме білім алу, денсаулықты қорғау, материалды сыйақылар мен

мәртебелік мобильділігінің мүмкіндіктеріне иелік ету жайлы болып отыр [94,р. 291].

Маркс сияқты Вебер де таптарды қоғамның экономикалық құрылымының құрамдасы ретінде таныған. Ол «таптар» ұғымын, ең алдымен, капиталистік қоғаммен (бірақ, тек бұл ұғыммен ғана емес) байланыстырған. Капиталистік қоғамда әлеуметтік-экономикалық қатынастардың ең маңызды реттеушісі нарық болып табылатындығын еске салып кетейік. Вебер бірқатар:

1. Адамдардың белгілі жиынтығы олардың өмірлік мүмкіндіктерінің ортақ спецификалық компонентіне ие;

2. Бұл тәрізді ортақ компонент тек экономикалық мүдделер негізінде ғана қалыптасқан (игіліктерді игеру немесе табысты алу аясында);

3. Бұл мүмкіндіктер тауарлар нарығы немесе еңбек нарығының жағдайлары шарттары орындалған кезде ғана «тап» туралы айтуға болады деп санаған [95,р. 61].

Аталған шарттарды орындау арқылы түсінетіндігіміз: Вебердің «таптық жағдай» деп атайтыны шын мәнісінде, «нарықтық жағдай» болып табылады, сондай-ақ өзінің экономикалық мүддесін орындау мүмкіндіктерінің болуы — өзін материалдық және әлеуметтік игіліктермен қамтамасыз етуді білдіреді. Бір таптың мүшелері нарықпен ұсынылатын ортақ өмірлік мүмкіндіктерді бөледі. Нарық болса бұл мүмкіндіктерді нарықтағы индивидтің ресурстарына сәйкес құрастырады, сондай-ақ бұл ресурстар елеулі түрде өзгеріп тұра алады. Басты ресурстардың бірі болып мүлік саналады. Бұл ресурсты индивид нарыққа шығара алады (себебі мүлкі бар) немесе шығара алмайды (себебі бұл индивидта мүлік жоқ). Алайда, бұндай ресурстар ретінде тек мүлік саналмайды, бұған қоса дағдылар, икемділіктер, біліктілік, қызметтер, білім ресурстары және т.б. жатады. Нарықтық позициялардағы «вариациялар» сұранысқа ие және сол нарықтық жағдайда (бір уақытта таптық жағдай, яғни экономикалық белсенді халықтың таптық бөліну жағдайы болып табылатын) айырбасқа жарамды нарықтық-релеванттық активтер, ресурстарды игерудегі айырмашылықтардың негізінде пайда болады.

Білім беру жүйесіндегі теңсіздік және білім арқылы теңсіздікті қайта жаңғыртудың мәселелері әлеуметтанулық білімнің әртүрлі түсіндіру модельдерінің назарында. Жүйелердің ортақ қасиеттерін белгілейтін оларды зерттеудегі әйгілі әдіснама Т.Парсонстың жүйелердің жалпы теориясында көрсетілген [96]. Қосалқы жүйелердің моделін қосатын әлеуметтік пен функционалдық жүйелерінің модельдері Парсонстың құрылымдық функционализмнің түйіні болып табылады. Сыншылардың тұжырымдары бойынша, функционалистік перспектива дара әлеуметтік әрекет етушілердің тәуелсіз «еріктерін» елемейді. Сонымен бірге, іс-әрекеттің субъектілері болып табылатын әлеуметтік жүйенің бастапқы элементтерін, ең алдымен, тұлғалар мен қауымдастықтар деп көреміз [97].

Функционализмге бағытталған тағы да бір сыни көзқарас айтылды. Бұған теорияның концептуалды метафорасы ретіндегі «әлеуметтік статиканы» айтамыз. Әлеуметтік рөлдер өзгелермен өзара белсенді әрекеттесу арқылы

калыптаспайды, оның орнына рөлдер мінез-құлықтың нормалары мен статикалық күтулерімен белгіленіп қояды. Функционализм әлеуметтік жүйенің статикалық сипаттамасын ғана береді деген тұжырым қате болатын.

Іс-әрекет қандай да бір мақсаттарға қол жеткізуге бағытталадыны белгілі, сол себепті бұл іс-әрекет мақсаттарға жетуге жағдай жасайтын немесе кедергі келтіретін элементтермен байланысты болуы қажет. Сонымен қатар, біз әртүрлі іс-әрекеттерді рангтік дифференциялаймыз. Осыдан әлеуметтік жүйе тұрақтылығының әйгілі парсондық шарты пайда болады: әлеуметтік жүйе тұрақты болу үшін оның құрамдас бірліктерін бағалау үлгілері «бағалаудың көпшілік мойындаған жүйесі» құралатындай бірігулері тиіс.

Т.Парсонстың құрылымдық функционализмінен білім әлеуметтік теңдікті орнатудың орнына әлеуметтік теңсіздікті қайта жаңғыртудың себебі туралы ой қозғататын жағдайларды табамыз. «Әлеуметтік ортақтықтардың жүйесінде» Парсонс білім революциясының жаңа фазасы жайлы жазады. Бұл фаза өндірістік және демократиялық революциялардың мотивтерін белгілі бір мағынада саралайды.

Білім секілді көтеріліп келе жатқан мобильділіктің бұндай каналының қолжетімділігін арттыру тек әлеуметтік-мәдени интеграцияға алып келмейді, сондай-ақ әлеуметтік жанжалды да (әсіресе, білім деңгейі мен табыс деңгейінің мәртебелік сипаттамаларының арасындағы әдетгі байланыстарының келісілмеген жағдайларында) тудырады. Алайда Парсонс бұл туралы үндемейді. Бұл жайлы біз У.Бектің жұмысында оқимыз. Ол соғыстан кейінгі Германиядағы буындардың арасындағы алшақтықты жоғары білім беруді (кәсіби қайтарымды уәде ету/етпеуіне қарамастан) жаппай қолдану секілді процестен шығарады. Ата-аналар буынының 1960 жылы олардың әлдеқайда жоғары білім алған балаларынан өте қатты айырмашылықтары болды [98].

Парсонстың пікірінше, «Құрылымдар теңсіздікті жоққа шығармайды, тіпті олар оның қандай да бір формаларын заңдастырады, бірақ, сонымен қатар, бұндай теңсіздіктің аскриптивті (белгіленіп қойылған, объективті емес қасиеттермен анықталатын) белгіленуін немесе олардың жасалуындағы жөнсіздігін азайтуға әуестенеді. Адамдар біліктіліктің жоғары деңгейін талап ететін және табыс, саяси ықпал, аз да болсын билікті қосатын жоғары деңгейлі сыйақылармен мадақталатын жауапты рөлдерді атқарудың қоғамдық қабілетіне сәйкес «үйретіледі» және іріктеледі [98, с. 117]. Біз бұл үзіндіде құрылымдар, соның ішінде білім беру мекемелері, теңсіздікті жеңілдету үшін құралатын және қызмет ететін білім беру жүйесіндегі ережелер, нормалар, реформалар бір уақытта оларды заңдастырады деген нұсқаулар бар деп санаймыз. Себебі, позитивті дискриминация шараларының жүйесі дәл осылай әрекет етеді – яғни халықтың әлеуметтік әлсіз топтарының мүшелері үшін жоғары білім алуға кең қолжетімділігін ұсынады.

Білім беру жүйесінің қоғамдағы рөлін айтатын болсақ, әлеуметтік жүйе ретіндегі кәсіби білімнің функционалдығы мен дисфункционалдығына назар аудару қажет. С.Дэвис пен У.Мур қоғамның стратификациялануын әлеуметтік институттың түрі ретінде қарастырады. Бұл білімді адамдардың жақсы қызметке

орналасуына кепілдік беруі мүмкін дегенді білдіреді. Ең жоғары мәртебе мен табысқа жету үшін өте жақсы біліктілік пен қабілеттің болуы қажет [99]. Осыған орай функционалистер мәртебеге жету мен сыйақыларды алу үрдістеріндегі билік факторын ескермесе де, билікті әлеуметтік интеграцияның факторы ретінде қарастыратындығын айта кеткен жөн.

Парсонстың ойынша, билікті институттандырылған және легитимді қуат ретінде санкциялар арқылы ықпал ету аспектісінде зерттеу қажет. Сондай-ақ, билік ұғымы институттандырылған қуаттың стратификациясының жоғары дәрежесімен ғана байланысты емес. Құрылымдық функционализмді алатын болсақ, мәжбүрлі санкцияларды қосатын қуатты пайдалану – бұл әлеуметтік бақылау механизмдерінің әлдеқайда кең жүйесінің бөлігі. Олардың әрбірі өздерінің бойында басқа элементтермен қатар билік элементін де қоса алады. Осыған байланысты Парсонс діни салттың құрылымдарын мысалға келтіреді. Бұл салттар арқылы игіліктерді бөлуге араласу мен коммуникация арқылы әлеуметтік бақылаудың осындай функцияларын атқара алады [96, с. 572]. Біздің жағдайымызда бұл теорияның айқын мысалы ретінде мектеп униформасының міндеттілігі, тапсырмалардың әмбебаптылығы сияқты білім жүйесі билігінің көрініс табуын айтуға болады. Кедей отбасылар ондай униформаларды сатып ала алмайды, ал үйде сабақ оқуға жағдайы жоқ кедей отбасынан шыққан оқушы қосымша консультациялар немесе жеке берілген тапсырмаларды алмайтын болса, нашар оқитын оқушыға айналады.

Оның іс-әрекетті түсіндіруі жасырын болсын, «стратегиялық мінез-құлық» концепциясының аса маңызды элементтерін сипаттайды: біріншісі – іс-әрекет дегеніміз — көбінесе оның мақсаттарымен байланыс терминдерінде қарастырылатын үдеріс, аталуы да әртүрлі: «жүзеге асыру», «орындау» және «жету»; екіншісі – мақсаттар мен құралдарға қатысты әрекет етушіге қолжетімді қандай да бір таңдау саласының болуы қажет (нормативті бағдарлану ұғымымен бірге үйлесуі тиіс), сондай-ақ мақсатқа жетудегі «қателіктің», сәтсіздіктің немесе құралдарды «қате» таңдау ықтималдығын болжайды; және де үшіншісі – берілген сызба субъективті болып табылады, нақтырақ айтсақ: әрекеті талданып, қарастырылып жатқан актор (әрекет етуші) оқиғалар, заттар және құбылыстармен өзіне көрінген қалыпта істес болады. Парсонс: «Іс-әрекет дегеніміз — әрекет етуші индивидке немесе ұжым үшін оның құраушы индивидтеріне мотивациялық маңызы бар «әрекет субъектісі – оқиға» жүйесіндегі қандай да бір үдеріс» – дейді [100].

Құрылымдық-функционалды талдау білім беру стратегияларын түсінудің маңызды шарты ретінде қоғамды саралау үрдісін келтіреді, оның нәтижесінде индивидке әлеуметтік-кәсіби рөлдердің үлкен жиынтығы ұсынылады. Құрылымдық-функционалды талдауға сәйкес жастар мен қоғамның өзара қарым-қатынас мәселесін шешу үшін жастардың белгілі бір қажеттіліктерін қамтамасыз ету мақсатында белгілі бір әлеуметтік-рөлдік және тиісінше әлеуметтік-мінез-құлықтық кешендерге қосылуы қажет.

Бірақ та, бұнда жастар қосылған білім беру стратегиялары мен қосалқы жүйелер арасында белгілі бір тәуелділік бар. Т.Парсонсты әлеуметтік қарым-

катынастарды абсолюттендіргені үшін айыптауға негіз болса да, білім беру дегеніміз — оның субъектілері мен қатысушыларына экономика саласындағы қызметке байланысты бейімделуге ғана бұйрық бермей, сонымен бірге олардың «базистік реттеуші нормалар мен құндылықтарды» игеру қабілетін де анықтайтын интеграция дәрежесі болып табылады [96,с. 285]. Т.Парсонс үшін жастардың білім беру стратегиялары интеграция логикасына бағынулары тиіс екені белгілі. Бұл дегеніміз — жастар транзитивті (өтпелі) әлеуметтік мәртебеге ие болса да, жастар қандай да бір болсын дәрежеде қоғамдағы әлеуметтік позицияны ұстанады. Т.Парсонстың ойынша, жасөспірімдік – «құрылымдалған жауапсыздық», балалық шақ пен есейгендіктің арасындағы «мораторий» кезеңі. Осылайша, Т.Парсонстың құрылымдық-функционалды талдау тұрғысынан орта мектептердің түлектері кем дегенде екі әлеуметтік мәселесі бар топ ретінде қарастырылады. Бірінші мәселе — әлеуметтік қалыптасу, әлеуметтік есеюмен байланысты, ал екіншісі – орта мектеп түлектерінің бәрін жаңадан бастауға мәжбүр болуы. Яғни, бұрынғы ұрпақтардың, соның ішінде ата-аналары немесе үлкен жолдастарының тәжірибесіне қарағанда жас адамдар әрдайым өздерінің мақсаттарын қайта анықтап, өзгертілген әлеуметтік жағдайларға сай келетін өмірлік бағдарларды таңдауға ұмтылулары тиіс.

Қоғамдық өмірдегі тыйым мен бақылау секілді әлеуметтік тәртіп, белгілі шектеулердің негізгілеріне сүйеніп, құрылымдық-функционалды талдау әрбір әлеуметтік жүйе өз мүшелерінің қажеттіліктерін қамтамасыз ету керек деп рәсімдеп, индивидтің дербестігіне қарағанда әлеуметтік-рөлдік кешеннің ықтиярсыздығын жоғары қояды, яғни индивидтің белгілі бір әлеуметтік-рөлдік кешенге қосылуы ауыспалы болып мойындалады. Белгілі бір әлеуметтік рөлдің орындаушысы ретіндегі және белгілі бір әлеуметтік мәртебеге ие индивидті талдай келе, Т.Парсонстың ойынша, білім беру стратегиялары олардың әлеуметтік әрекет пен өзара әрекеттесу шарттарынан туындалатыны мойындалған кезде ғана қарастырыла алады.

Оның пікірінше, білім стратегиялары ерекшелік (спецификалық) пен араласушылық (диффуздылық) дилеммасын, яғни, қандай да бір ерекше қызығушылық немесе көптеген белгісіз сингуляр қызығушылықтар негізінде қарым-қатынас құру арасындағы дилеманы шешу жолы болып табылады. Білім алу стратегияларының төмендеу қаупі, партикуляризм әрдайым белгіленіп тұрады және осыған орай жастардың дезинтегративті ұмтылыстарының өсу мүмкіндігі де байқалады. Сондықтан білім беру индивид ресурсының сапасындағы білімнің өсуі мен оның күрделі әлеуметтік функцияларды орындауына бағытталады, оны тек жеке табысқа ғана емес, сондай-ақ әлеуметтік интеграцияға дайындығы мен әлеуметтік тәуекелді барынша азайтуға да жұмылдырады. Себебі Парсонс сызбасы бойынша, орта мектеп түлегі белгілі бір рөлдің орындаушысы ретінде көрсетілгендіктен, оның өзгергіштігі әрбір индивидпен интернализациялатын мотивтер, эмоциялар, ойлар контексінде ғана қарастырылуы мүмкін [100,с. 463].

Білім стратегиясы трансформацияның кепілі болып табылады және оған білім саласымен әртүрлі дәлелдемелер келтірілген. Егер жастар ересек өмірге

қадам басуда өздері беделді деп санаған аға буын тұлғаларының адами қасиеттеріне сенімсіздік танытып, соған орай білім алуды өзінің өмірлік жоспарларына сәйкес келмейді деген ойға келсе, бұл олардың нормадан ауытқуын көрсетеді. Білім алу стратегиясы әртүрлі қоғамдық институттар тарапынан болатын қысымдармен қамтамасыз етіледі. Бұндай қысым жастардың қоршаған ортамен, ата-аналарымен, білім алу институттарымен қарым-қатынасқа түсу кезінде жанжал туғызады. Қазіргі таңда қашықтықтан оқыту, ұзартылған оқыту сияқты білім алудың түрлері арқылы біліктілігін арттырғысы келетін жастар үшін жағдай жасалған. Бұл жағдайлардан классикалық әлеуметтанудың әрдайым әлеуметтік бақылау мәселесін тудырып отыратындығын көре аламыз.

Жастардың білім алу мақсаттары жетістікке жетуге бағытталған. Бұл жастардың әлеуметтік кәсіби ұстанымдарын таңдаумен анықталады. Егер білімділер мен біліктілерге дұрыс баға берілмесе, жағымсыз білім стратегиясын көруге болады. Білім алу кезіндегі жастардың енжарлық көңіл-күйі олардың білім алуға деген қажеттілігімен сәйкес келмейтіндігімен сипат алады. Егер жастар үшін білім жетекші рөлде болса, оқыту процесінде жоғарғы құзыреттілікті көрсетеді. Жастар өмірге бейімделу кезінде жұмыссыздық, жаңа ортаға бейімделу, кәсіби кедергілер сияқты әртүрлі мәселелермен бетпе-бет келіп отырады. Осылайша, классикалық әлеуметтану болжауға келмейтін баламалы стратегияларға негізделеді.

Классикалық әлеуметтану бойынша жас адам өзін-өзі әлеуметтік және кәсіби танытуға ұмтылады және бұл оның білім беру жүйесіне деген шағымдарының мәнісі болып табылады. Әрине, осы тәрізді ықпалды әлеуметтік функциялар ұғымы мен «табыстылықтың» функционалды стратегияларының ұдайы өндірісіне қосуға болады, алайда жастардың мінез-құлықтық стратегияларының өзгешелігі өмірлік талаптардың белгілі бір деңгейіне (әлеуметтік мобильділіктің шарты – ережелерді бұзу болып табылатын кездерде) негізделеді. Классикалық әлеуметтанудың корпоративизмы «негативтілік», маргиналдылықты білім берудегі қарама-қайшылыққа киліктіреді және тиісінше, бұл стратегиялар ұқсас болып қарастырылады.

Білім стратегиялары классикалық әлеуметтануда қоғамдағы қауымдастықтардың қарым-қатынасын сипаттайтын стратификацияға негізделеді [101]. Қоғамдағы қауымдастықтардың соңғы сөзімен бекітілетін стратегиялар индивидтердің білімін сипаттайтын зерттеу сапасымен теңдестіріледі. Білім сапалы жастардың болуына мүмкіндік туғызады. Дәстүрлі нормалар жастарды жоғары әлеуметтік мобильділікке бағыттайды. Дегенмен, жыл өткен сайын кейбір мамандықтарда оқуға түсушілер саны ұсынылатын бос орындар санынан еселенгенін көруге болады. Бір жағынан, бұл жастардың білім алуға деген бәсекелестікке ынталандырады.

Классикалық теорияларда билік, байлық және шығу тегі білімнің тартымдылығын арттырады. Бұл адамның өз өмірінде жетістікке жетуі олардың беделі мен мәртебесіне әсерін тигізеді және әлеуметтік игіліктерге қол жеткізуіне мүмкіншілік туғызады. Егер адам өз бойында біліктілік пен

құзыреттілік қасиеттерін дамытатын болса, ол өз өмірінде әлеуметтік теңдікке қол жеткізіп қана қоймай, сонымен бірге қоғамдағы білімнің дамуына да үлесін қосады.

Таптық қоғамда жастар өз тағдырларын толығымен өзгерте алмайды. Жастардың біліктілігін арттыруға деген ынтасы мансапқа қол жеткізуге мүмкіндік туғызғанмен, төменгі тап өкілдерінің жағдайын өзгерте алмайды, себебі, жоғарыға өрлеу мобильділігі жеке тұлғалардың мінез-құлқына байланысты болып табылады [102]. Білім дамыған қоғамда біреуге немесе бірнәрсеге тәуелді болудан арылуымызға мүмкіндік береді. Ол білім алу кезінде еріктілік пен жеке басқа байланысты артықшылықтарымызды дамытады. Бұл жағдайда егер жастар өмірлік жоспарларына қол жеткізе алмаса, жанжалдық іс-әрекеттер жоспарланады. Классикалық теориялар үшін білім арқылы әлеуметтік мобильділіктің үстемдігін интерпретациялау объектілердің мінез-құлқындағы ұстанымдардың әртүрлі жағдайда түрлі өзгерістерге ұшырап отыратындығымен түсіндіріледі. Білім саласының жағымсыз көрінісі кедейшілік мәдениетімен байланысты. Себебі білім беру жүйесі әлеуметтік теңсіздік мәселесінің өзектілігін туғызуы әбден мүмкін [103].

Классикалық әлеуметтану мінез-құлықтық стратегиясын жан-жақты талдай отырып, оған баға береді. Бұл жаңа құрылымдардың пайда болуы мен әлеуметтік ортаның өзгеруіне әкеледі. Білім стратегияларын анықтау кезінде жастар білім саласындағы жетілген, жаңаланған инновациялық топ ретінде қарастырылады. Егер жастар тарапынан әлеуметтік нормаларға көңіл толмау мінез-құлқы орын алса, осы саланьң «элита» деп аталатын белсенді субъектілері өздерінің әлеуметтік жағдайларына бағытталған жаңа білім беру қағидаларын жасап, өзгеріске ұшыраған жастар стратегиясын ұсынады. Бірақ іс жүзінде кедей топ өкілдері үшін жақсы білімге қол жеткізу мәселе туғызады және олар жетістікке жету стратегиясымен толыққанды тең бол алмайды.

Жастардың әлеуметтік мәртебесі әрдайым өзгеріске ұшырап отыруына байланысты білім стратегияларына құзыретті акторлардың тарапынан түзетулер енгізіледі. Білім стратегиялары білім жүйесіндегі нормативті және ұнамды стратегиялармен бірігіп, жүзеге асады [104]. Сонымен қатар, білім тұлғалық қағидаға сүйене отырып, ашық білім берумен және білім жүйесінің ережелерін ең күмәнсіз енгізумен негізделеді.

Жастар классикалық әлеуметтануда жастық кезеңдерге байланысты белгілермен сипат алады. Жастардың білім алу стратегиясын зерттеу үшін олардың талаптарына сәйкес дәлелденген мәліметтердің толық екендігіне көз жеткізуіміз қажет. Жастардың қоғам немесе топтар арқылы қалыптасатын әлеуметтену кезеңімен байланысты қажеттіліктері олардың мүмкіндіктерімен сәйкес келмейді. Бірақ, бұл білім саласында кездесіп отыратын құбылыс. Себебі мақсат пен жетістікке жетуде қажеттіліктер мен инновациялардың болу маңыздылығымен түсіндіріледі [105]. Классикалық теориялар жастардың инновациялы мінез-құлқын қабылдаумен сипат ала отырып, қоғам тұрақтылығын зерттеу қағидаларынан тыс шығады.

Осылайша, жастар үшін қоғамға үйреншікті және олардың өмірлік өзін-өзі



танылуларына тиімсіз болатын дәстүрлі кәсіптердің қысымының астында қалмау маңызды болып табылады. Бәлкім, білім берудің рефлексивтік емес тәжірибелік сызбаларының пайда болуы және тұлғаның өмірлік талаптарының білім стратегияларының құрылымына ықпал етуі әлеуметтік топтық қасиеттер немесе қоғам табыстаған мүмкіндіктерден кем емес деңгейдегі маңызға ие шығар. Қазіргі әлеуметтану әлеуметтік микроортаны, қоғамды әлеуметтік ретінде қарап зерттеуге көшіп жатыр, сондықтан, білім стратегиялары жастардың біліміне, қабілеттеріне деген қатынасындағы өзгеріске байланысты динамикалық түрде қарастырылады.

Сөйтіп, классикалық әлеуметтану өкілдерінің пікірінше, білім қоғамдағы әлеуметтік теңсіздіктің пайда болуының себебі болып есептеледі. Білімге, біліктілікке деген қолжетімділік шектеулі болып табылады. Бұл қоғамдағы жіктелудің көбеюіне әсер етеді. Төменгі тап өкілдері өздерінің жеке ықыластары мен салған күштерінің негізінде жоғары білім деңгейіне жете алады, бірақ жалпы бұл жағдай төменгі таптың хал-ахуалына ықпал етпейді. Осыған орай, классиктер жастардың білім алуға қатысты мінез-құлықтық ұстанымдарын қарастырады. Мінез-құлық факторы білім алуда, әлеуметтік игіліктерге жетудің негізгі факторларының бірі және әлеуметтік мобильділіктің мүмкіндігі болып табылады.

## **1.2 Білім алушылардың білім стратегияларын заманауи көзқарастармен талдау жасау**

Кәсіби білімді әлеуметтанулық зерттеудің дәстүрлі пәні ретінде санауға болса, онда мұның ең әуелі батыс әлеуметтануына қатысы бар. Батыс әлеуметтануының өкілдері өткен ғасырдың жиырмасыншы жылдарынан бастап кәсіби білімді әлеуметтанулық талдаудың назарында үнемі және нәтижелі түрде ұстап тұрды. Ақырында бұл мансапты әлеуметтанулық білімнің жеке саласы ретінде зерттеуді жүзеге асыруға жағдай жасады.

Жоғары білімнің еңбек нарығындағы кәсіби өсуінің факторы ретінде қызмет ету мүмкіндігін ұғынуға ерекше көңіл бөлінеді. Мысалы, функционалистер (К.Дэвис, В.Мур, Дж.Коулман, Я.Блау және басқалары) білімді алудағы қолжетімділік пен мансаптық стратегияларды жүзеге асырудағы теңсіздік мәселесін қарастырса, структуралистер (П.Бурдые, Б.Бернстайн және басқалары) білім беру институцияларын мәдениетті кодтайтын (ал бұл кодтар әлеуметтік категорияларды жаңадан жасайды) ұйымдар ретінде қарастырады [106]. Олар үшін орталықсыздандыру тенденциясы міндетті келеді. Бұл айқын болғандықтан, ешқандай пікірталастың қажеті жоқ. Бұл ретте, білімнің бастауларынан бастап орталық, үстем рөл университеттерге тиесілі екендігін еске түсіру керек. Жоғары білім жүйесі әлемдік классикалық теориялардан кейінгі білімнің бір бөлігі ретінде мәдениетті қарастырады. Мәдениеттің ғылыми ортада талқыға салынуы, ғылыми диалогта болуы білімнің сипатын өзгерту немесе жүзеге асыру жалпы парадигма болып келеді. Ол университеттің құрылымдық әлемінің кеңістігін қамти отырып, әлеуметтік-мәдени ортасының қызметін көрсетеді. Осыған орай реформалардың маңыздылығын, кәсібилікті,

әлеуметтік мәртебені көтеру тұрғысынан көруге болады. Дегенмен, білім беру кеңістігінің нақты әлеуметтік және географиялық контекстен ерекшелігі сақталып отырады.

Әлеуметтік стратификацияның заманауи теориялары білім алуға және әлеуметтік мақсаттарға жетуге кедергі келтіретін көптеген құрылымдық шектеулерді ескереді [107]. Скрининг-теория субъектінің білім потенциалы мен табыстың (білімнен тікелей экономикалық қайтарым емес, үміткерлердің құжаттары бойынша конкурстық іріктеулердің тәжірибелерімен) арасындағы өзара байланысты түсіндіреді. Бұндай конкурста үміткер қай оқу мекемесінен шыққандығы шешуші рөлін атқарады. Түлектердің білімінің шынайы деңгейі емес, оның орнына білім беру бағдарламаларының беделі салыстырылады.

Әлеуметтануда әлеуметтік игіліктерге қол жеткізудегі теңсіздік мәселесі кедейшілік пен әлеуметтік жайсыздықтың басқа түрлерінен көрініс табады. XX ғасырдың 70-жылдары Ұлыбританияда Әлеуметтік ғылымдар саласындағы зерттеулер бойынша кеңес пен денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер Департаментінің қолдауымен бірқатар зерттеулер жүргізілді. М.Браун және Н.Мэджтың жетекшілігімен жүргізілген зерттеулер [108] әртүрлі формаларында кездесетін депривацияны айқындау мен анықтаудың қиындығын көрсетті. Әлеуметтік мақұлданған құндылықтардың ерекшеліктеріне тең емес қолжетімділіктің факторларын салуды білдіретін көптік депривация ұғымы енгізілді.

Бұл бағытты қарастырушылар «балаларды тәрбиелеу кезіндегі кемшіліктер дәл сол кемшіліктерді қайталайтын ұрпақтың пайда болуына алып келеді» [109] деген пікір қалдырады. Мысалы, кедейлердің иек артушылық мінездері талқыланады. Балалар ата-аналарының сәйкес мәдениеттеріне әлеуметтенеді және кедей болып өседі. Кедейлік мәдениеті ұғымын О.Льюис қаланың кедей шет-шетінде тұратын адамдардың өмір салтын көрсету үшін енгізді: кедейлер осындай жағдайларына өздері кінәлі, балалар бұндай ортада әлеуметтік депривациялық жағдайға ерте бастан дайындалады. Аталған концепция мінез-құлық пен сана-сезімінің ерекше типін мойындауын, кедейлік пен кәсіпкерлікке қатысты қабілетсіздікті қабылдауды, депривация циклын қамтиды. Л.Мид 1980 жылы отбасының тұрақтылығын сақтап, жұмыс пен білімге қол жетудің қиындықтарына назарын аударды. Тиісінше, кедейлік жеке мінез-құлықтың салдары деп санаған XIX ғасырдың филантроптарының қатарына қосылды. Бұл уақытта америкалық қоғамда тәуелділіктің мінез-құлықтық мәдениетін жеңу қажеттілігі бойынша консенсус қалыптаса бастады: 1988 жылы міндетті жұмыспен қамтуды сұрамаған, бірақ кәсіби қайта оқуды талап еткен отбасыны қолдау туралы заң қабылданды.

Д.Константиновский білім беру саласындағы тең мүмкіндіктерді беруге тырысқан меритократиялық идеология (жалпы орта білімді таратуда белгілі бір табысқа ие болғандар, бірақ та жоғары білімді меңгеруде жіктелуді қалдырған) мен «парентократиялық» (ағылшын тілінен parents – ата-аналар) модельге дейін білімнің белгілі бір қызметтеріне тоқталған. Парентократиялық модель бойынша «баланың білімі оның өзінің қабілеттері мен талпыныстарына қарағанда, оның

ата-анасының ауқаттылығы мен қалауына көбірек байланысты болады» деп есептеген [110].

Әлеуметтік білімнің сыни парадигмасы білімді әлеуметтанулық зерттеуде бұл жүйенің барлық құрамдас бөліктерінің интеграция мәселесін емес, оның орнына теңсіздік мәселесін қарастыратындығына назар аудару қажет. Бұл ең әуелі білімнің таралуы демократияның идеалдарымен әрдайым тығыз байланысты болуымен байланысты. Білім тұлғаға өзінің қабілеттері мен икемділіктерін дамытуға мүмкіндік береді. Білімді теңсіздікке жету құралы ретінде қарастыруға болады. Білім беру түрлерінің жан-жақты болуы адамдардың жеткілікті тұрғыда білімді болып, әлеуетте өз орнын табуға септігін тигізеді. Осы мәселелерді зерттеуге ХХ ғасырдың 60-жылдарынан бастау алған Батыс өкілдері жүргізген әлеуметтанулық зерттеулерді айтуға болады [111]. Мысалы, АҚШ-та бұл тараптағы зерттеулер мемлекеттік тапсырыс арқылы жүргізіліп отырған. Дж.Коулман бес жүз мыңның үстінде білім алушылар, алпыс мың оқытушылар мен төрт мың білім мекемелері туралы мәліметтер жинауға мүмкіндік берген ауқымды ғылыми зерттеуін ұйымдастырған.

Зерттеу нәтижелері мектептер материалдық-техникалық жабдықталу деңгейі мен таптардың топтасуы бойынша соншалықты қатты ажыратылмаса да, білім алушылардың үлгерімі бойынша нәсілдік жіктелуінің жоғары көрсеткіштерінің бар екендігін көрсетті. Студенттердің әлеуметтік шығу тектері оқу барысының тиімділігіне ең қатты ықпал етеді. Дәл осы әлеуметтік тегі «балалардың өздерінің үйлері, кварталы, қоршаған ортасымен түскен теңсіздігін» анықтайды [112]. Басқа әлеуметтік топтардан шыққан құрдастарымен жақын достықта болған кедей топтардан шыққан оқушылар оқуда ең биік жетістіктерге жеткен. Осындай және басқа ұқсас зерттеулер әртүрлі нәсілдік топтар мен әлеуметтік қабаттардан шыққан балаларды біріктіріп оқытудың қажеттілігі жайлы пікірталасты қайта жандандырды.

Жоғарыда айтылған Дж.Коулманның зерттеулерінде білім алушы мен білім беруші арасындағы сапалы қарым-қатынас, бір-біріне деген көмек пен ынтымақтастық рухы, сондай-ақ, білім алып жатқан курстың сабақты дұрыс қабылдауы мен оқытушының жеткілікті білікті болуы сияқты факторлар назардан тыс қалды десе болады. Ағылшын зерттеулерінде [113] білім алушы мекемелерінен тыс болатын әлеуметтік теңсіздікке қатысты Коулманның кейбір факторларымен келіседі. Дегенмен, білім сапасын көтеру, білім алу орындарында дұрыс әлеуметтік климаттың болуы және практикалық бағытталған оқу үдерісін қолдану білім алушыларға өздерінің үлгерімін жақсартуына септігін тигізеді.

Бурдые ұсынған теория саяси-экономикалық мәдениеттегі неомарксистік интелектуалды жобалардың парадигмасына кіреді – яғни Марксты «кеш капитализмге» бейімдеу және оның жүйесін «жетпейтін бөліммен» толықтыру әрекеттері кіреді [114]. Бұл теорияда символдық және мәдени капитал шын, нақты болып табылады: олар инфляцияға, узурпацияға (тартып алуға) душар болады, олар үшін таптар мен топтар арасындағы күрес жүреді [115]. Мәдениет алаңы материалды емес капиталдарды қайта өндіру мен жинаудың негізгі саласы

ретінде [116] биліктің аса жалпы алаңына жатады. Алайда билік алаңының ішінде ол бағынушы жағдайда болады, өйткені экономикалық және әлеуметтік капиталды өндірумен тікелей байланысты емес. Осылайша, Бурдые интеллектуалдарды үстем таптың бағынышты фракциясы – езілуші қанаушылар ретінде анықтайды. Мәдениет алаңында ішкі заңдар да, сондай-ақ жаһандық саяси және экономикалық алаңның логикасы қызмет етеді [117].

Экономикалық капитал – материалдық игіліктер, құндылықтар және өндіріс құралдарының жиынтығына билік ету формасында – өз орнын сақтау немесе жақсарту және экономика алаңында «ойын ережелерін» белгілеу мүмкіндігі ретінде ұтысты алу мүмкіндіктерін анықтайды. «Капиталдың әртүрлі түрлерінің арасындағы иерархия және қолда бар капитал жұмсалымының арасындағы статистикалық байланысы экономикалық алаң өз құрылымын басқа алаңдарға таңып, зорлап міндеттейтіндей ұйымдастырылуы» осы алаңның ерекшелігі болып табылады. Осылайша, экономика алаңында осы алаңның экономикалық құрылымын анықтау мен құрастыруға деген легитимді құқықтарды иемдену үшін күрес жүреді. Ал бұл өз кезегінде өзге алаңдардың құрылымдарына белгілі бір дәрежеде әсер етеді.

Экономикалық және мәдени капиталдың жиынтығы ретінде әлеуметтік капиталды қарастыруға болады. Жалпы алғанда, ол әлеуметтік кеңістіктегі агенттер позицияларының иерархиясы және оларғы тиісті жеке байланыстар жүйесі (агент оларды осы сәтте-ақ жұмылдыра алады) ретінде анықталады. Әлеуметтік капитал белгілі бір позицияны ұзақ уақыт бойы ұстау және ұқсас позициялардағы агенттермен (мысалы, балалық және жасөспірімдік жастардан басталған достық, «ескі мектеп галстугы» культы) созылмалы байланысты ұстап тұру барысында жиналады. «Адамдар мен заттар кеңістігінің ортақ болып табылмайтын ортақ нәрсесінің болуы арқылы көптеген басқа кеңістіктерден ажыратылуы оларды бір-біріне ұқсас етеді. Осылайша, әлеуметтік капитал адамдар мен заттар кеңістігінің тұрақты бірлестігінен болатын» «клуб әсері» арқылы қамтамасыз етіледі [118].

Символдық капитал дегеніміз — «экономикалық немесе мәдени капитал әйгілі болып, мойындалған және оны қабылдаудың тиісті категориялары бойынша таныған кездегі капитал болып саналады» [119]. Символдық өндіріс алаңының құрылымында агент немесе институцияның «танымалдылығы» символдық меншікті иемденуді дәлелдейтін және оны мойындаудан табыс алу құқығын беретін нағыз құжатқа айналады (мысалы, дворяндық атақ немесе ресми атақ). Бір жағынан, агенттер мен институцияларға легитимді болатын құндылықтар иерархиясын құрау барысында үлкен символдық капитал иегерлері өздерінің символдық өнімін өндіру үшін қолайлы құндылықтардың жалғыз жүйесі ретінде зорлап міндеттеуге, таңуға жеткілікті мүмкіндіктерге ие болады. Бұл көзқараста символдық капитал дегеніміз — «мойындауға нандыратын жағдайға ие болу үшін жеткілікті мойындалған» адамдарға берілген сенім мен билік болып табылады. Ал басқа жағынан алсақ, символдық капитал ресми номинация нәтижесінде ресми түрде санкцияланып, кепілденіп және заң бойынша бекітілуі мүмкін. Және бұндай түрде ол өзінің иесінің «қол

сұғылмаушылығын» қамтамасыз етіп, мәртебелер иерархиясындағы позициясын сақтау үшін символдық күрестен босатады. Сөйтіп, «ресми номинация, яғни әлеуметтік мойындалған квалификация ретінде біреуге берілетін белгілі бір құқық немесе атақ тағайындайтын акт – мемлекетке немесе оның ресми мүшесіне тиесілі болатын легитимді символдық зорлық монополиясының кәдімгі көріністерінің бірі» [120].

Символдық капиталды зерттеуге байланысты шетелдік зерттеушілердің тілдік кодтар теориясын, мәдениеттің ұдайы өндіру теорияларын атап өткен жөн [121]. Бірқатар шетелдік зерттеушілер өзінің іздеулерін интеллект пен оны білім жүйесіндегі бағалау мәселесіне арнаған.

П.Бурдьё француз буржуазиясының әлеуметтік жағдайын ұдайы өндірудегі басты стратегия ретінде экономикалық капиталдың білім капиталына реконверсиялануын қарастырған. Бірақ ол зерттеген қоғам – әлеуметтік құрылымы қалыптасқан, күшті мәдени дәстүрлері бар, тұрақты қазақстандық және француз қоғамдарының бір-бірінен әжептәуір айырмашылықтары бар. Әлеуметтік кеңістік қарама-қарсылықтар, ажыратулар мен белгілі қашықтықты ұстау кеңістігі болып табылады. Бұл арқылы әркім өзіне әлеуметтік кеңістіктегі бір тапты анықтайды. Тұтыну стилінен оның өзін-өзі ұстау мәнеріне дейінгі адамның түгелдей бейнесі «өз» адамдары мен бөтендерді ажыратуға мүмкіндік беретін басты белгі болып саналады. Символдық капитал – бұл айырмашылықтардың өзге атауы, себебі айырмашылықтар әлеуметтік кеңістікте символдық түрде кеңістік секілді қызмет жасайды. Беделді ауданда пәтердің болуы, қымбат маркалы көліктің болуы, әйгілі курорттарға барып демалу, балаларды беделді оқу орындарына оқуға жіберу маңызды саналады. Балалардың білімі – бұл тұтынудың беделді жолы ретінде танылады.

Білім реформасының әлеуметтік-экономикалық қайта құрудағы қазіргі жағдайы адам капиталының тұжырымдалып, дұрыс түсіндіруде үлкен рөл атқарады [122]. Г.Беккер адам капиталын индивидтің дамуына салынған инвестициямен түсіндіреді [123]. Денсаулықты қалпына келтіруге, денсаулықты сақтауға, білім алуға, көшіп-қонғанға, жұмыс күшін тиімді ұйымдастырып, дұрыс жасауға кеткен шығындарды индивидтің дамуына салынған инвестиция деп айтамыз.

Адамдық капитал Қазақстанның ұлттық дәулетінің басты компоненті, ұлттық байлықтың аса маңызды бөлігі болып табылады.

Өз баласының білімі арқылы адам өзінің жақсы аты, өз фирмасының келешегі, балаларының қамын ойлайтын сенімді серіктестің бейнесін құрастырып, өзгелерден қашықтайды. Бұндай стратегия адамдарды өз жұмысына өзінің баласына қарағаны секілді, өзі қызмет етіп отырған мекемесін өміріндегі жақсы көретін жұмысқа айналдырады. Зерттеулерде көрсетілген сипаттамаларға сүйенсек, олардың мінезінде атаққұмар, менмендік, кеудесін ұрып тұратын қылықтар орын алған, бірақ ол мінездерін өз уақытында жүзеге асыра алмағандығы көрінеді.

Бұндай адамдар үшін материалдық әл-ауқаттан бөлек әлеуметтік әлем мен бұл әлемдегі өздерінің орындарын көруге мүмкіндік беретін стратегиялардың да

маңызы зор. Ресми номинация, атақ, әлеуметтік мәртебенің рөлі жоғары. Реконверсия өзіндік құны бар символдық капиталды көбейту стратегиясы ретінде қарастырылуы мүмкін. Білімнің әлеуметтік-құрастырушы миссия идеясының пайда болуымен оқытушылар мен студенттер өзгерістің қатысушылары ретінде ойнайтын рөлдерінің арақатынасы өзгереді.

Қазақстандағы нарықтық реформалардың нәтижесінде пайда болған жаңа кәсіптерге байланысы жоқ адамдар, яғни өзге салалардағы жоғары деңгейлі кәсіпқой болып табылатындар да бар. Олар өз балаларына мектеп немесе университетті таңдау кезінде таңдалған профиль бойынша оқу сапасына (білім берудің сапасы) басты назар аударады. Олар білім алудан кәсіби білім мен дағдыларды күтеді. Олар біріншіден, кәсіби тұрғыда қалыптасуға, ал екіншіден, тұрақты материалдық жағдайды қамтамасыз етуге көмектесетін болады. Олар балаларына меншікті де, өзінің бизнесін де мұра етіп қалдыра алмайды, алайда, балаларына Қазақстанда немесе өзге елде үлкен жалақы төленетін жұмысты табуға көмектесетін білім бере алады. Жақын болашақта бай адам деп ақылы, дарындылығы, білімі жоғары болған адамды айтатын боламыз [124].

Адамдық капитал концепциясы ХХ ғасырдың 60-жылдарында пайда болды және Р.Беккер есімі мен В.В.Радаевтың 90-жылдардағы еңбектерімен байланысты орын алды. Бұл концепцияға сәйкес, адам уақыт пен қаражатын білімге жұмсау арқылы табыстарын көбейтуді көздейді. Бірінші кезеңде бұл адам шығынға ұшырайды, бірақ уақыт өте келе барлық шығынның есесі қайтарылады. Өз қаржысын білімге құю, мәртебесін көтеруге деген ұмтылысты адамдардың өзі таңдаған нақты бір топтардың мүшесі болуға деген талпынысынан көруге болады. Бұл стратегияны жастардың білім алуын алдағы эмиграциялану мақсатының болуымен де түсіндіруге болады. Адам Қазақстандағы өзінің кәсіпорнын кейін қымбатырақ сату мақсатында өзінің көшкен кездегі өмірін қамтамасыз ету үшін өз баласының біліміне ақша жұмсайды.

Экономикалық капиталды реконверсиялаудың зерттеу нәтижелері — ауқатты таптың қазақстандық жағдайлардағы қалыптасу ерекшелігінде бірінші ұрпақтағы бай адамдардың бойларында бай адамның әдеттері, бағалау мен сезімдері, талғамдары, ұстанымды сезу жоқ. Сол себепті олар өз балаларын дамыған батыс елдерінде тұрып, білім алуға жібереді. Бұның мақсаты: жаңа әлеуметтік топтың топтық бірдейлігін қалыптастыру үшін қажетті ұстанымды сезетін, бай болып дүниеге келген адамдардың арасында олардың екінші әлеуметтенуін өткізу. Капиталды реконверсиялаудың стратегиясының болуы адамдардың әлеуметтену кезіндегі мінез-құлықтарына қоғамының басқа әлеуметтік құрылымдарының әсер етуімен болған нормалары мен құндылықтарының өзгерістеріне әкеледі және ол әлеуметтік-экономикалық жағдайға байланысты өзгеріп отырады.

Қоғамның жоғары тап өкілдерінің экономикалық капиталдарын білім капиталына ауыстыруы нәтижесінде символдық капиталдың ауысуымен көрініс табады. Мәдени капиталға ауыстыру көрінісі таныстары үшін ата-аналардың өз

балаларын болашақта бастық немесе билікте отыратын тұлға ретінде көрсетуге тырысуынан байқалады.

Бурдые әрдайым өзгерісте болатын қоғамдағы жоғары мобильді акторлардың қалауынан басқа жаңа «габитус» пайда болатындығын айтты [125]. Капиталдарды ауыстыру өзгермелі қоғамдағы білім саласын талдау кезінде қарастыруға болады және аталмыш теорияны Қазақстанның қазіргі жағдайда орын алып отырған мәселелерін зерттеуде қолдауға болады.

Отандық білім әлеуметтануындағы маңызды тақырыптардың бірі – жастардың құндылықтық бағдарларының динамикасын талдау. Заманауи қазақстандық әлеуметтануда құндылықтық бағдарлар өздігінен емес, оларды орындау мүмкіндіктерінің контекстінде: «Білім саласы атқарып жатқан және болашақта атқаратын рөлінің өсуіне орай, зерттеушілер мен қоғамның назары жастардың бағдарлары мен әлеуметтік мінез-құлықтарына бөлінуде. Әсіресе, жастардың білімнің қандай да бір деңгейлерін алуға қатысты бағдарлары және оларға қол жеткізудің шынайы мүмкіндіктері. Білім алу құқықтарының ресми мәлімденген теңдігі мен білім саласындағы шынымен де бар әлеуметтік дифференциацияның арасындағы қарама-қайшылық қоғамдық сипаттағы мәселе ретінде заңды қарастырылады» [126] деп талданады. Өмір сүру стильдерінің жан-жақты ұсынылған көзқарастарын ескере отырып, әлеуметтік жағдайдың жақсаруы арқылы теңсіздік мәселесінің ушығуына жол бермеуі өте маңызды. Осыған байланысты 2000 жылдардың басында жоғары білім алу мүмкіндіктері барлық тап өкілдеріне тең болу салдарынан орта білімнің сапасын жақсарту мәселелеріне аса үлкен назар аударылды. Осы тақырыпты зерттейтін әлеуметтанушылардың алдына жоғары білімге қол жеткізудің түрлі факторларын, оның жеке тұлғалық және әлеуметтік-экономикалық дамуына әсерін, сонымен қатар жоғары білім саласындағы әлеуметтік саясаттың дұрыс жүзеге асуын анықтау мен зерттеу міндеттері қойылды.

Адамдардың өмірлік мүмкіндіктерін бөлудегі және әлеуметтік құрылымның қайта өндірісіндегі білімнің рөлін көрсететін зерттеулерде У.Бек құрастырған тәуекел қоғамның заманауи теориясы маңызды орынға ие. Оның кейбір еңбектері Еуропа тарихындағы тәуекелдер мен теңсіздіктің динамикасына арналған. У.Бектің теңсіздік туралы тұжырымдамаларына тоқтала кетсек, оның ХІХ ғасырды драмалық жағдайлардың болуымен байланыстырса да, сауатсыздық мәселесі жойылды деген ойының дұрыстығын айта кетсек болды [98, с. 116-117]. Себебі соның жалғасы болып, ХХ ғасырдағы «білімдегі төңкеріс» елеулі өзгерістерді берді.

Ал ЖОО білімді алатын болсақ, Бектің пікірінше, «білім пирамиданың басқа жағында, яғни жоғарғы мектепте» маңызды өзгерістер орын алды. Ең алдымен, бұл жұмысшылардың балаларының ЖОО-дарға түскендер үлесінің өсуі, сонымен қатар білімнің феминизациясына қатысты. Сонымен бірге, қазіргі қоғамдағы гендерлік теңсіздік мәселесіне тоқталатын болсақ, білім қызмет пен отбасында ешқандай кепілдік бермейтінін байқаймыз. Дегенмен, білімнің көптеген адамдар үшін әділетсіздік деп түсінетін осы айтылған мәселелерге

көзқарасын өзгертуге себеп болатындығын көруге болады. Бұл мәселе қазіргі таңда саяси сипатқа ие болуда [98,с. 118-119].

Бек әлеуметтік теңсіздіктің даралануы айқын болып бара жатқандығын, толық орта білімді алу өздігінен тек мобильділік пен жоғары білімді алуға деген жоғары мүмкіндіктерді білдірмейтіндігін айтады. Әрине, Қазақстан үшін де, басқа да дамушы елдер үшін де білім төменгі әлеуметтік таптан жоғарыға өтуге жағдай жасайтын мобильділік ретінде көру дұрыс емес, себебі ол көбіне күн көрістің көзі ретінде сипат алады. Осы себеп бойынша, мемлекетіміздің статистикалық мәліметтеріне қарайтын болсақ, жоғарғы оқу орнын бітірген түлектеріміздің жұмыс орындары алған дипломдарымен сәйкес келе бермейтіндігін көре аламыз.

Қазіргі заманда «стратегия» ұғымы түрлі мән-мәтіндерде қолданылады, бірақ оның мағынасы белгілі бір нәтижеге жетуге бағытталған ұзақмерзімді байланысқан әрекеттерді жоспарлау мен жүзеге асырудың біріктірілген моделінде сипатталады. Ең жалпы мағынада стратегия дегеніміз — кең ұзақмерзімді шаралар немесе тәсілдемені қабылдауды білдіреді. Стратегияның мәні бағыттың негізгі қызметтерін анықтау үшін қолданылатын шешім қабылдау нұсқамалар жиынтығында жатыр [127].

Қазақстандық білім беру жүйесінің масштабты модернизациялау жағдайында зерттеушілер білім беру процесінің негізгі қатысушыларының, яғни оқушылардың мінез-құлқын зерттеу тәсілдемелерін жасау қажеттілігін көріп отыр. Қазіргі таңда «білім стратегиясы» ұғымын әлеуметтанулық зерттеулер мен оларды жарыққа шығарған ғылыми мақалаларда жиі қолданысқа ие екенін көре аламыз. Оны мемлекеттік немесе аймақтық, ұйымдық немесе топтық, қоғамдық немесе тұлғалық тұрғыда жан-жақты әлеуметтанулық талдау кезінде қолдануға болады.

Зерттеушілердің әлеуметтік топтар мен жеке индивидтердің мінез-құлықтарын стратегиялық тәсілдеме тұрғысынан зерттеуге деген қызығушылықтарының артуы бір жағынан, әлеуметтанулық теорияның дамуымен шартталған: бұрында тек әскери-саяси саланы, ұйымдық басқару мен бизнес-процестер саласын талдауда ғана қолданылған «стратегия» категориясының қолданылу саласы кеңейтілді [128]. Қазіргі уақытта зерттеушілер мінез-құлық стратегиялары, тұлға стратегиялары және «...адам қандай жағдайларда өзінің стратегияларын жүзеге асыруға қабілетті нағыз акторға (әрекет етушіге) айналатындығын анықтау» қажеттілігі жайлы сөз қозғау үстінде [129].

«Білім стратегиясы» термині өзінің кең қолданыста болуына қарамастан бір мәнді анықтамаға ие емес. Жарияланымдардың авторлары жиі бұл категорияның нақты анықтамасын беруден қашады, бұл болса қолда бар тәсілдемелерді салыстыруда қиындықтар тудырады. Сондықтан, берілген ұғымның анықтамасы стратегияның жалпы ерекшеліктеріне негізделуі тиіс.

Бізге иллюстрация ретінде студенттердің білім беру стратегияларын типологизациялаудың бірнеше мысалдарын қарау қызық болды. Бірінші типология жас буынның әлеуметтік және кәсіби ниеттер құрылымын, соның



ішінде білім алуға деген ниеттері мен ұмтылуының құрылымын, сонымен бірге, олардың өмірлік құндылықтары мен мотивтер құрылымын зерттеу негізінде талданады (И.И.Харченко). Студенттердің білім беру стратегияларының екінші типологиясы когнитивті және мінез-құлықтық деңгейлер арқылы зерттеледі (Фурсова). Үшінші типология абитуриенттің дайындық деңгейі, қаржылық мүмкіндіктері мен отбасының «байланыстары» секілді түсу кезіндегі зерттеу нәтижесінде шыққан шектеулерге негізделеді (Е.М.Аврамова). Типологияның төртінші нұсқасы П.Бурдьенің мәдениет капитал концепциясына сүйенген теориялық модельді көрсетеді.

Білімнің стратегиялық мінез-құлқын тәжірибеде қарастырылған жағдайларға назар аударғанымыз жөн. Осыған байланысты білім стратегиясына білім алушының кәсіби таңдау жасау кезіндегі стратегиялық шешім қабылдау нәтижесі мен мінез-құлқының өзгеру сатысы ретінде анықтама берілген. И.И.Харченко білім стратегиясын жоғары білім саласындағы жастардың мінез-құлқтарының нақты бір үлгілерін жүзеге асыруда өз жолын таңдаумен түсіндіреді [130].

И.И.Харченко зерттеулері бойынша өмірлік стратегия дегеніміз – өзара байланысқан, бір-бірін толықтыратын және өзара анықтайтын: 1) әлеуметтік өзін-өзі анықтау (ұнататын әлеуметтік мәртебе); 2) кәсіби өзін-өзі анықтау (еңбек қызметінің саласы мен тиісті білім алу орнын таңдау); 3) жеке өмірдегі өзін-өзі анықтау (отбасы құру, тұратын жерді, достар ортасын, бос уақытты өткізу сипатын таңдау); 4) тұлға ретінде өзін жүзеге асыру (өзін-өзі тану, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі білдіру) сияқты бағдарламалар.

Ол ресурстарды ішкі және сыртқы деп бөлді. Сыртқы ресурстарға макро-, сонымен қатар микро жағдайлардың қолайлы элементтерін жатқызды: отбасының материалдық қамтамасыз етілгендігі, отбасының әлеуметтік байланыстарының болуы, мәдениет мекемелерінің, жалпы білім беру, қосымша және кәсіби білім берудің қолжетімділігі, оқу орындарының сапасы мен құрылымы, еңбек нарығындағы бос орындардың сапасы мен құрылымы, білім беру мекемелерінің, экономика саласының кәсіпорындары мен ұйымдарының экономикалық жағдайы және т.б. Ал ішкі ресурстарға индивидпен жиналған *адами капиталды* (білім, біліктілік), *мәдени капиталды*, *тұлғалық потенциалды* (еңбектік, шығармашылық потенциалы; қоғамға енуге қажетті қасиеттер; ең жақсы шарттар мен ресурстар үшін бәсекелесуге қажеттілік; білімді көтеруге деген дайындық) және әртүрлі салалардағы әлеуметтік маңызды қызметке қатысудың *жеке тәжірибесін* жатқызды [131].

Харченконың зерттеуінде оқушылар мен студент жастарының мамандық таңдаудың барлық мотивтері: 1) материалдық және мәртебелік, яғни прагматикалық – «нарықтық»; 2) рухани құндылықтар, прагматикалық емес ойлармен байланысты – «нарықтық емес»; 3) қолайлылық пен комфорттың пайдакүнемдік мотивтер (мысалы, оңай оқу, жоғарылатылған шәкіртақы, үйдің жанындағы оқу орны және т.с.с.) – «өзгелері» сияқты топтарға жіктелді [132].

Білім стратегиясын жан-жақты талдау барысында когнитивті және мінез-құлықтық сияқты екі жағдайда қалыптасатын ұғымдар арқылы анықтауымыз

кажет. Стратегияның қалыптасу сатысын анықтау мақсатқа жету процесіндегі мотивтердің болуының негізіндегі іс-әрекеттер жүйесі болып табылады. Стратегияны когнитивті модель ретінде қарастыруда әлеуметтік субъектілер мақсатты тұжырымдау, өз әрекеттерін азды-көпті алыс перспективаға жоспарлау қабілетіне ие екендігін тұспалдайды. Мақсатты таңдау қабілеті алдағы стратегиялық әрекеттердің негізі ретінде қарастырылады. Осы жағдайларда стратегияны талдау құндылықты бағдарларды түбегейлі қарастыра отырып, тұлғалардың жоспарлары мен іс-әрекеттерін анықтайды. Стратегияны мінез-құлық моделі ретінде қарастыру осыған байланысты процестің үздіксіз орындалуы мен өмірлік жағдайда жүзеге асып жатқандығын сипаттайды. Мінез-құлық бағыты екі жағдаймен сипат алады. Біріншіден, адамдардың бір пункттен келесілерге өтуі кезіндегі жағдайлардың болашағына әсер ететін таңдау. Екіншіден, стратегиялық шешімдерді қабылдап, соған байланысты өз әрекеттерін бағыттау кезіндегі мінез-құлықтың үлгілерін іске асыру. К.С.Фурсов білім стратегияларын қарастыра отырып, білім саласындағы акторлардың менталдылығы мен іс-әрекеттерін қамтиды. Осы мәселелерді қарастыра отырып, индивидтің білім алу кезіндегі мінез-құлықтарына түсініктеме береді [133]. К.С.Фурсовтың зерттеуіндегі деректер мақсаттардың: 1. Кәсіби білім мен дағдыларға инвестиция жұмсау; 2. Базалық дағдылар мен тәжірибеге инвестиция жұмсау; 3. Білім беру мен кәсіптің беделіне инвестиция жұмсау; 4. Білім алуды жалғастыруға инвестиция жұмсау; 5. Еркін шығармашылық; 6. Мүдде және тұлғалық өсу; 7. Мәртебелік өсу; 8. Еңбек жағдайлары сияқты 8 тобын белгілеуге мүмкіндік берді.

Сондай-ақ, ол осы сипатта көрсетілген факторларға сәйкес:

1-стратегия – кәсіби саладағы өзін-өзі таныту;

2-стратегия – қызметтен жалтару;

3-стратегия – бағытталған даму;

4-стратегия – сарапшылық тәсілдеме;

5-стратегия – мансапта өзін-өзі таныту;

6-стратегия – дипломды маманды тәрбиелеу;

7-стратегия – «қабықшаға» инвестиция жұмсау;

8-стратегия – кәсіби мансап сияқты жастардың білім беру стратегияларының типологиясын анықтады.

Осылайша, К.С.Фурсов білім алудағы мақсаттар мен келешек жұмысына деген талаптар туралы түсініктердің әртүрлі қиыстыруларға негізделген жастардың 8 білім беру стратегияларын белгіледі.

Е.М.Авраамованың «Жоғары білімнің қолжетімділігі және позитивті әлеуметтік динамиканың перспективалары» атты жұмысында басты акцент отбасылар мен жеке өмірлік сценарийлер ресурстарының базасында құрылатын жастардың білім алу стратегияларының негізінде әлеуметтік динамика типтерін (әлеуметтік мінез-құлық пен вертикаль мобильділік механизмдерінің нұсқалығын) анықтауға қойылған [134]. Жұмыстың авторы білімдік стратегия деп жоғары білім алуды, сондай-ақ, білім орнын таңдауды және осы таңдаудың мотивтерін айтады. Отбасылардың ресурстық сипаттамалары ретінде: ата-

аналардың білім деңгейі, материалдық қамтамасыз етілу деңгейі, жинақ ақшасының көлемі, әлеуметтік мәртебе және өмірге бейімделушілігінің деңгейі белгіленді. Өмірлік сценарийлер жоғары білім алу мотивациялары: білім/оқу үшін білім алу, ақша үшін білім алу, бедел үшін білім алу негізінде зерттелді. Студенттердің білім алу стратегияларын типтендіру жоғары білімнің қолжетімділігін түсіретін кедергілердің үш түрін белгілеу: дайындық деңгейі бойынша шектеулер; ата-аналарының қаржылық мүмкіндіктері бойынша шектеулер және ата-аналары іске қоса алатын «байланыстары» бойынша шектеулер негізінде орындалды. Ақырында, білім беру стратегияларын теориялық модель ретінде типтендіру берілген зерттеудің авторының жұмысында көрсетілген. Ол отбасының тек мәдени ресурстарын пайдалануға негізделген. Осылайша, бұндай стратегиялардың екі негізгі түрі: ұдайы өндіріс стратегиясы және мәртебеге жету стратегиясы белгіленді.

Ұдайы өндіріс стратегиясы өз кезегінде үш типке жіктелді: үйреншікті стратегиялар – бұл типтегі стратегиялар көбінесе, әлеуметтік құрылымдары қалыптасқан және өрлеу мобильділігі реттелген тұрақты қоғамда қолданылады; батырлық (ерлік) стратегиялар – бұндай стратегиялар өзгеріс үстіндегі немесе көтерілістен кейінгі қоғамдарда (әлеуметтік құрылымның түбегейлі өзгеріс болған қоғамдар), не болмаса өрлеу үстіндегі мобильділіктің қосымша арнасын ашқан тұрақты қоғамдарда жиі орын табады; айырбас стратегиялар – бұндай стратегиялар дегеніміз қол жеткізу және мәртебені сақтау стратегиялары арасындағы өтпелі тип, ол тұрақты және өзгеріс үстіндегі, көтерілістен кейінгі қоғамдарда да қолданылуы мүмкін.

Басқа жағынан алғанда, мәртебеге жету стратегиялар: легитимді – ойынның қазіргі бар ережелерін пайдалануға негізделген; легитимді емес – қазіргі ережелерді өз жағына өзгертуге мақсатталған түрде анықталған.

П.Бурдьенің концепциясындағы стратегия белгілі мақсатпен қозғалтылған, бірақ бұл мақсатпен саналы түрде бағытталмаған тәжірибелердің жиынтығы ретінде көрсетілген [118,с. 97-120]. Сыртынан еркін таңдаудың нәтижесі ретінде көрінетін мінез-құлық стратегиялары шын мәнісінде, әлеуметтік ойынның белгілі заңдылықтары (ережелері) міндеттейтін еріксіз көндірулермен және талаптарымен шартталады.

Бұндай көзқараспен білім беру стратегиялары мәртебелік ұмтылыстар мен индивидтің білім капиталының көлеміне тәуелді болатын оның шынайы мүмкіндіктерінің арасындағы белгілі ымыра секілді қарастырыла алады. Сонымен бірге, мәртебелік ұмтылыстар да индивидтің мүмкін және мүмкін емес нәрселер жайлы түсініктерімен шектелген, ал шынайы мүмкіндіктері білім беру жүйесінің шеңберіндегі өрлеу үстіндегі әлеуметтік мобильділіктің мойындалған модельдерінде бекітілген ойындардың ережелерімен анықталатын болады.

Жоғарыда келтірілген анықтамаларға сүйеніп, бір жағынан, П.Бурдьенің стратегияны түсінуі, басқа жағынан алғанда, білім беру стратегияларын индивидтің ретті әрекеттерінің жиынтығы, белгілі мақсатқа қол жетуге (жоғары білім алу) бағытталған әрекеттердің легитимді бағдарламасын жүзеге асыру ретінде қарауға болады. Бұл әрекеттердің сипаты индивидтің өзінің

ресурстарына, сондай-ақ, мақсаттың өзінің мазмұнына да тәуелді болады. Нәтижесінде индивид қандай да бір сценарийге немесе ЖОО-ға түсудің сценарийлер жиынтығына ие болады.

Барлық қарастырылған типологияларды қандай да бір дәрежеде білім беру стратегиясын сипаттау типологиясын құрастыру үшін қолдандық. Осыған сәйкес барлық білімдік стратегиялардың әдіснамасына талдау жасау барысында мен өз кезегімде білім беру стратегиясына өмірлік мақсаттарды жүзеге асыру үшін білімнің қалаулы деңгейіне жетуге бағытталған жоғары білім жүйесіндегі алға жылжу процесі деген анықтама бердік.

Қорыта келе, жалпы жоғары білім немесе белгілі бір сападағы жоғары білімді алу мүмкіндігі отбасының білім капиталының болуы, сапасы мен көлеміне және индивидтің өзіндік білім стратегиясына байланысты анықталады. Яғни жоғары білім алудағы қолжетімділіктің теңсіздік дәрежесі жоғары білім алу мүмкіндігінің отбасылық және өзіндік білім стратегияларына деген тәуелділігі болып түсіндіріледі. Сонымен бірге, аталған теңсіздік білім капиталының көлемі мен сапасы арқылы объективті түрде ғана емес, сондай-ақ, әртүрлі әлеуметтік топтар мүшелерінің белгілі деңгейдегі және сападағы жоғары білімді алуға деген дәмесі, ұмтылысының теңсіздігі арқылы субъективті жолмен де анықталады. Ұмтылыстардың теңсіздігін өз кезегінде индивид нақты бір ЖОО-ға түсуге деген өзінің мүмкіндіктерін басқа индивидтердің мүмкіндіктерімен салыстыру арқылы субъективті баға беру ретінде қарастыруға болады. Өз мүмкіндіктерін субъективті бағалау және басқалардың мүмкіндіктерімен салыстыру ЖОО-ға түсу кезінде де, сондай-ақ, алдағы еңбек қызметінде де сәтсіздік тәуекелін мүмкіндігінше азайтуы тиіс белгілі бір типтегі білім беру стратегиясын таңдау арқылы жүзеге асады.

Осылайша, берілген параметрлердің жиынтығы индивидтің білім стратегиясын таңдау мен жасауын анықтау қажет. Әрбір жеке индивидтің әлеуметтік жағдайлары, жеке ұстанымдары, таңдау еркіндігінің дәрежесі мен білім құндылығы жайлы түсініктеріне байланысты нақты сипаттамалар белгілі әлеуметтік стратегияның спецификасына әсер етеді. Жоғарыда көрсетілген түсініктерді талдай келе, білім стратегияларын өмірлік мақсаттарды жүзеге асыру барысында білімнің қажетті деңгейін алуға бағытталған жоғары білім жүйесіндегі алға басу процесі ретінде анықтауға болады.

### **1.3 Жас ғалымдардың ғылыми мотивацияларына әлеуметтанулық дискурс**

Білім мен ғылым ел экономикасының негізгі факторларының бірі болып табылады. Жоғары білім туралы әлемдік декларацияда ХХІ ғасырда жоғары білім мен заманауи ғылыми-зерттеу мекемелеріне сай емес, білікті және білімді адамдарсыз ешқандай мемлекет тұрақты экономикалық дамуды қамтамасыз ете алмайтындығы көрсетілген.

Ғылым мен білім әлеуметтік сала ретінде ғылыми-техникалық мүмкіндігін дамытуға негізделген. Ол бірге жүретін фактор ретінде емес, ерекшеліктері,

ережелері мен реттелетін әдістері бар экономика секторларының бірі ретінде қарастырылады [135].

Отандық ғылымның даму мүмкіндіктеріне талдау жасайтын болсақ, Қазақстанда мемлекеттік, қоғамдық және жеке ғылыми-зерттеу институттары, конструкторлық және жобалау ұйымдары, ғылыми-зерттеу және техникалық функцияларды жүзеге асыратын және зияткерлік өнімдерін өндіретін жоғары оқу орындары мен кәсіпорындары бар. Бұл кешеннің 80%-ын ғылыми-техникалық институттар, ал 20%-ын жобалық және тәжірибелі-конструктивтік, сонымен қатар қызмет ұйымдары құрайды [63, с. 5].

Ғылымды экономиканы қалыптастырудың негізгі факторларының бірі ретінде қарастыра отырып, басқа мемлекетпен салыстырғанда ғылыми-техникалық мүмкіндіктердің қаржыландыру көлемінің бағалану деңгейіне назар аударғанымыз жөн. Соңғы онжылдықта экономикасы дамыған көптеген елдерде зерттеулерге кеткен ішкі шығындар үлесі мен жоғары білікті мамандарды даярлау ел экономикасы үшін ЖІӨ жалпы көрсеткіші шамамен 3% (Швецияда — 3,8%, Финляндияда — 3,5%, Жапонияда — 3,04%, Швейцарияда — 2,73%, АҚШ-та — 2,84%, Германияда — 2,44%) құрады.

Қазақстанның әлі де болса әлемдік аренада ғылыми-технологиялармен бәсекелесу деңгейі төмен. Оған әртүрлі экономикалық, әлеуметтік механизмдер және т.б. жағдайлар себеп бола алады. Жастар жылдам мобильді топ ретінде мемлекетіміздің дамуында маңыздылығы жоғары ресурстардың бірі деп айтуға болады. Себебі, олар аға буынға қарағанда, сырттан келген жаһандық өзгерістерге тез бейімделгіш, жоғары технологиялар мен техникаларды өз бойына тез сеңіретін, сонымен қоса әрдайым қозғалыста болатын, әлеуметтік белсенді топ. Бұл топ сыртқы әлеуметтік әсер етуші факторларға тез бейімделеді және оларға әсер етуші жағдайларына қарай өзгерістер енгізе алады [136].

Әлеуметтік бағыттардың саласында жас ғалымдардың шығармашылық пен мансаптық өсуге ұмтылысы, жоғарғы жауапкершілігі, өзінің ілімін жетілдіруге деген құлшынысы, жетістік мотивациясы байқалады.

Қазақстанда ұзақ уақыттар бойы «жас ғалымдардың» мәртебесі мен жас аралық шектеулері заңды түрде анықталмаған болатын. Жоғары оқу орындарындағы жас ғалымдарды қолдауға бағытталған бастамаларды жүзеге асыру кезіндегі мемлекеттік гранттарды алуға, сонымен бірге жоғары мектеп жүйесіндегі жас оқытушылардың ғылыми-білім қызметіне деген қызығушылығын қолдауға бағытталған мотивациялық механизмдерін жасау мен сынау секілді диалог кезінде мемлекет пен қоғам арасында белгілі бір қиындықтар туғызды.

«Қазақстан Республикасындағы ғылыми ұйымдар мен жоғарғы оқу орындарындағы жас ғалымдардың Кеңесі туралы» қаулыда алғаш рет «жас ғалым ретінде 35 жасқа толмаған, ғылыммен айналысатын ғылыми қызметкерлерді, зерттеушілер мен ізденушілерді, магистранттар мен докторанттарды, жоғарғы оқу орнында сабақ беретін оқытушыларды сипаттады. Осыған дейін жүргізген зерттеулерге сәйкес жас ғалымдар деп 30 жасқа дейінгі жоғарғы оқу орындарының оқытушыларын, PhD атағы бар философия

докторларын, докторанттар мен магистранттарды әлеуметтік-демографиялық және кәсіби топтар ретінде қарастырған [137]. Осыған сәйкес жас ғалымдар деп анықтаған кезде, тек жастық ерекшеліктерін ғана бөліп көрсетпей, олардың академиялық және ғылыми дәрежесін де ескергеніміз жөн.

Батыс елдерінде жас ғалымдарды біліктілігі мен оқу дәрежесіне байланысты PhD-дан кейінгі екі жылдан сегіз жылға дейін зерттеумен айналысатын постдокторантура деңгейіндегі ғалымдармен және оны бітіргеннен кейін зерттеуші ғалым екенін растайтын ғылыми дәрежесімен анықталады. Жас ғалымдар өздерінің қызметі бойынша мансабын өсіру кезінде кәсіби біліктілігін көрсетіп, жұмысына байланысты белсенділіктерін алға қоюы керек. Осыған сәйкес оқытушылардың сабағы тек қана материалдық тұрғыдан марапатталмайды, сонымен қатар, кәсіби және әлеуметтік кепілдік арқылы (мысалы, академиялық жүктемені азайту, әлеуметтік жеңілдіктерді көбейту және т.б.) жүзеге асады.

Осылайша, біз өз зерттеу жұмысымызға сәйкес, жас ғалымдар тобын 35 жасқа дейінгі, ғылыми-зерттеу немесе ғылыми-педагогикалық салада қызмет ететін, белгілі бір әлеуметтік нормалар мен құндылықтарды ұстанатын және қоғамға маңызы бар ғылыми-білім қызметін атқаратын әлеуметтік қауымдастық ретінде анықтадық. Соның негізінде диссертацияда «жас ғалымдар» ретінде PhD докторларын, магистранттар және ғылымға қызығушылығы бар студенттерді қарастырдық.

Білім-ғылым саласымен айналысатын жастар ерекше әлеуметтік-кәсіби топтардың түріне жатады. Бұл біріншіден, осы топтың қасиеттері мен сипаттамаларын жастардың даму үрдісінің жиынтығы деп, екіншіден, зияткерлік қызметпен айналысатын (ғылыми және ғылыми-педагогикалық) кәсіби бірлестік деп қарастырамыз.

ЖОО-ның жас ғалымының жаңа тұлға болып қалыптасу талаптары мен ғылымдық стратегиясының ұйымдастырушылық және мотивациялық саласындағы проблемалар арасындағы қарама-қайшылықтар Қазақстандағы заманауи жоғары мектептердегі жағдайларда жас ғалымдардың еңбек мотивациясы мәселесінің өзектілігін айғақтайды.

Қызмет мақсаттары, себептері мен формалары жайлы мотивация сұрақтары ерте уақыттардан бері, ғылымдардың мамандандырылуы туралы сөз қозғалмаған кезде-ақ орын алған. ХХ ғасырдың бірінші жартысында әртүрлі елдерде мотивацияны зерттеудегі заманауи бағыттардың негізін салған біртуар адамдардың жұмысы басталды. Австрияда — З.Фрейд, Германияда — Н.Ах пен К.Левин, Ресейде — И.П.Павлов пен Е.Н.Соколов, Англияда — В.Мак-Доугал, ал У.Джеймс пен Э.Торндайк Америкада қазіргі кезге дейін қарқынды дамып жатқан мотивтер мен мотивацияны зерттеудегі тәсілдерді құруға шешуші үлес қосты [138]. Қазіргі заманауи шетелдік ғылымда мотивацияның жарты жүзге жуық әртүрлі теорияларын кездестіруге болады. Х.Хекхаузен: «Бұл дамудың өзі, дегенмен, бастапқы негіздерді қайта құру мен жүргізіліп жатқан зерттеулерді алуан түрлілігін түсінудің кез келген әрекеттері барысында үлкен қиындықтарға тап болатындай масштабқа ие болды», — деп атап кеткен [28, с. 101].

Қазіргі уақыттағы барлық мотивация теориялары: процессуалдық және мазмұндық сияқты екі үлкен топқа бөлінеді. Мазмұндық теориялар басты назарды қажеттіліктер иерархиясына бөлсе, ал процессуалдық теориялар, ең алдымен, сыртқы сигналдардан шешімді өндіруге көмектесетін механизмдерді қарастырады.

Мазмұндық теориялар адамның қажеттіліктерін зерттеуге негізделеді. Дәл осы қажеттіліктер зерттеулерді жүргізудің, демек, олардың қызметінің басты мотивтері болып табылады.

Фредрик Херцбергтің мотивация теориясы материалдық және материалдық емес факторлардың адам мотивациясына әсер етуін зерттеудегі өсіп келе жатқан қажеттілікке байланысты пайда болды [20,с. 94-104]. Херцберг жұмысқа қанағаттанушылықты көрсететін екі факторлық модельді құрастырды. Ол жұмысқа талаптануларды олардың іс-әрекет сипатына байланысты жіктеді. Олардың барлығын: *қолдаушы (немесе гигиеналық) және мотивациялық (мотиваторлар)* сияқты қажеттіліктерге негізделетін екі топқа бөлді. Гигиеналық А.Маслоудың қауіпсіздік, жоғары еңбекақы мен үстемақылары, дұрыс билік пен қолайлы климат, жұмыс орнында жағдай жасалу, адамгершілік қарым-қатынас сияқты қажеттіліктерінің бастапқы үш қабатын қамтиды [19,с. 60-79].

Херцберг адамдардың жұмыс орнындағы қызметіне қанағаттануы олардың қанағаттанбау факторларына қарағанда ерекше болып келетіндігін айтады. Ол басқарудың сапалы болуы, еңбекақы, жұмыс орындарында экономикалық, материалдық және психологиялық жағдайдың дұрыс болуы сияқты жағдайларды гигиеналық факторлармен сипаттайды. Бұндай жағдайда адамдарда қанағаттанбағандық сезімі болмайды, бірақ бұл олардың толық қанағаттанатынын білдіретін сөз емес. Олай болса, ғылым саласына қанағаттанбаушылықты тудыратын факторларды жоюды мақсат ретінде алатын болса, қолайлы жағдайға қол жеткізуі мүмкін.

Жоғарыда айтылған автордың пікірінше, ғалымдардың мотивациясы ғылыми қызметтері мен олардың нәтижелерінен көрінетін ғылыми мансаптық өсу, қоршаған ортамен мойындалу, табыс сияқты факторлармен анықталады. Біздің сауалнама нәтижесі осы сипаттамалардың мәнін ашуды қамтамасыз етеді.

Херцберг бұл қажеттіліктерді гигиеналық факторлар арқылы талдайды. Бұл факторлар, біріншіден, қанағаттанған сәттен бастап кезеңдікке айналады (яғни қайта шығады); ал екіншіден, үнемі өсіп отырады; үшіншіден, жеткіліксіз болған кезде қанағаттанбаушылық пен оған сәйкес фрустрациялық мінез-құлықты тудырады. Гигиеналық қажеттіліктер адамдардың өз қызметтеріне деген мотивтері болу үшін қажет, сондықтан оларды міндетті түрде қанағаттандырып отыру керек. Бірақ, тәжірибе көрсеткендей, көптеген жұмысшыларға бұл жеткіліксіз [20,с. 186-196].

Өзара әрекеттесу процесінің тиімділігін арттыруда адамдардың қажеттіліктерінен туындайтын қоршаған ортамен мойындалу, білім алу және өзін-өзі дамыту мен тану мүмкіндігі, т.б. мотивтерін қанағаттандырып, тұлғалық алға ұмтылуына жол берген дұрыс. Ғылым саласында бұл ғалымның өз саласына

байланысты қызығушылығымен жұмыс жасауға жағдай жасалуымен, тұлғалық және кәсіби мансабының өсу мүмкіндігімен, рухани және моральдық ынтасының болуымен, шығармашылық пен академиялық еркіндікті беруімен, өз қызмет саласына байланысты шешімдерді қабылдау мүмкіндігінің болуымен көрініс табады.

Херцберг адамдардың ішкі қажеттіліктерін қанағаттандырушы факторлардың мотивацияларына тоқталады [20,с. 112-140]. Жұмыс істеу кезіндегі мотивацияның мазмұнымен байланысты *ішкі жағдайларға*: жетістікке жетіп, қоршаған ортамен мойындалу, жұмысқа деген жауапкершілік, мансаптық өсу, жұмыстың мазмұны мен оның қиындығы немесе оған байланысты өз потенциясы жататын болса, *сыртқы жағдайларға*: мәртебе, сыйақы немесе жалақы, жұмыс орнындағы жағдайлары мен қызметі, басшының, бірге қызмет ететін әріптестердің дұрыс болуы және тиімді қарым-қатынасқа түсу жатады.

Демократиялық үрдістердің дамуымен және басқарудың гуманистік принциптерінің бекітілуімен мотивация теориясындағы маңызды рөл жоғары деңгейлердегі қажеттіліктерге беріле бастады. Психолог Д.Макклелланд және Д.Аткинсон ХХ ғасырдың 70 жылдары мотивтерді өлшеу мен анықтау процедурасын құрастырды. Олардың ойынша, ынталандырушы күш индивидті қоршаған мәдениеттен алынады. Ең бастысы, көңілді адамның қалай әрекет етуіне емес, оның орнына ол не ойлап, не сезетіндігіне бөлуді ұсынды.

Д.Макклелланд өзінің қажеттіліктер теориясын табысқа, билікке және мойындалуға ұмтылу сияқты үш фактор арқылы тұжырымдайды [18,с. 36]. Автордың бұл тұжырымдамасында табыс қоршаған орта тарапынан мойындалғандығымен қарастырылмайды. Ол өзінің қызмет саласындағы белсенділігімен көзге түсіп, жетістіктерге жетуі, билікке араласу кезіндегі қиын шешімдерді қабылдауы және ұйымдастырушылық іс-әрекеттерінде басқалардың жауапкершілігін алуымен бағаланады. Билікке ұмтылу тек мансапқорлықпен ғана сипатталмайды, ол адамның басқару саласында өзін ұйымдастырушылық дәрежесін, түрлі жағдайларда тиімді қызмет атқара алатын дарынын көрсете отырып, табысқа жетуін сипаттайды. Мойындалуға ұмтылу басшыларын немесе қол астындағыларды өзінің позициясының дұрыстығына сендіріп, оларға өз пікірін мойындата білу, яғни индивидте көшбасшылық қабілеттің болуымен сипат алады.

Осылайша, мотивация ұғымының мазмұндық теориялары адамдардың ішкі қажеттіліктерін ынталандыратын факторлармен анықталады. Оған қажеттіліктерді анықтаудағы зерттеулер мен тұжырымдар негіз бола алады. Бұл мазмұндық теориялардың маңыздылығын ашады.

Қоғамдағы қажеттіліктердің адамдардың мінез-құлқына әсерін зерттейтін мотивацияның мазмұндық теориясымен салыстырғанда процессуалдық теориялар қажеттіліктердің белгілі бір оқиғалармен белгіленген жағдайларға байланысты мінез-құлықтың бір бөлігі ретінде қарастырылады. Осыған байланысты тұлғаның өзінің алдына қойған мақсаттарына жетудегі жоғарыда айтылған мазмұндық тұжырымдардың ішіндегі мінез-құлық түрлеріне таңдау



жасалу жолдары туралы айтылады. Себебі, қарастырылатын келесі белгілерді тұлғаның қабілеттері мен рөлдік күтулер немесе жеке ерекшеліктері қамтиды.

Мотивацияның процессуалдық теорияларына талдау жасай келе біз әлемдік тұрғыда танымал Э.Локтің мақсат қою теориясын, С.Адамстың әділеттілік теориясы мен В.Врумның күту теориясын бастама ретінде қарастыруды жөн санадық [139].

Э.Локтің (1968) мақсат қою теориясына сәйкес, адамның мотивациясы оның мақсаттары мен еңбек нәтижелерінің қанағаттанушылығымен анықталады [140]. Оның көзқарасы бойынша, жеке саналы мақсаттар мен ниеттер – мінез-құлықтың алғашқы анықтаушы құралы болып саналады.

Адамдар өз мақсаттарына жету үшін оған үлкен күш салады. Осы процесс барысында олар өз мінез-құлықтарын анықтайды. Соңында олар өз-өздеріне есеп береді. Бұл – саналы, яғни негізгі мақсаттар деп аталады.

Мақсаттарды дұрыс қоя білу ғалымның өз әрекеттерінде белсенділік пен бағыттылығын анықтайтын үлгілері арқылы сипат алады. Бұл үлгілер адамдардың жеке мақсаттарының анықталуына жол береді. Олар өздерінің алдына қойған мақсаттарына жеткен кезде қажеттіліктерінің қанағаттанғандығын байқайды. Бұл теорияға сәйкес, ғалымның еңбек нәтижелеріне қатысты қанағаттанушылық немесе қанағаттанбаушылық үрдістердің екі түрі анықтайды: ішкі – еңбек нәтижесін қойылған мақсаттармен салыстырып бағалайды; сыртқы – қоршаған адамдардың еңбек нәтижелерімен бағалайды. Бірақ, аталмыш теорияны қолданудың өз қиыншылықтары бар. Мысалы, ғалымдардың жасы, білімі, қызметі әртүрлі сипатта болса немесе ұжымдық туралы сөз болса теорияны қолдану қиынға соғады.

С.Адамстың әділеттілік теориясы ХХ ғасырдың 60-жылдары құрастырылды [141]. Ол мотивацияны адамның жеке қажеттіліктерінің тұрғысынан емес, өзін басқалармен салыстырып қарағандағы үрдістердің негізінде қарастырады. Қызмет барысында әрбір жұмысшы өзін басқалармен салыстырып отырады. Ол өзіне әділеттілікті талап етеді және ондай жағдай болмаған жағдайда өзінің еңбегіне байланысты қосқан үлесі мен соған сай төлемақыларын алуға тырысады.

Бұл субъективті жағдайларды туғызады. Аталмыш теорияға қарайтын болсақ, адамдар еңбек ету кезіндегі еңбекке қосқан үлесінен алынған төлемақыларын басқалардың үлесінен алынған төлемақыларымен салыстырады. Бұл ретте үш нұсқа: кем төлеу; лайықты төлемақы, артық төлеу болуы мүмкін. Еңбегі үшін кем төлем алған адамдар реніші мен қанағаттанбағандығын білдірсе, өз жұмысына артық төлемақы алған адамдар өздерін кінәлі сезініп, ұялады.

Мотивация деңгейі объективті нәтижелермен бағаланбайды. Ол оның еңбегіне, сыйақысы мен қойылған мақсаттарға жетуге байланысты нәтижелерді өзінің күтулерімен бағаланады.

Врумның ойынша, мотивацияны зерттеу кәсіби қызмет саласын таңдау, еңбек мобильділігі, жұмысқа қанағаттанушылық, өнімділіктің жоғары нәтижелерін қамтамасыз ету секілді мәселелерді зерттеумен байланысты. Ол өзінің теориясының негізіне таңдау ұғымын пайдаланды [142]. Оның

теориясының басты айырмашылығы: адамдардың мінез-құлықтары олардың қажеттіліктерінің қатаң құрылымымен біржолата шарттаса алмайды. Адам балама нұсқалардың үлкен санының арасында таңдау жасауға қабілетті келеді. Дәл осының салдарынан таңдау феномені үлкен маңызға ие болады. Адам әрдайым өзіне ең үлкен нәтиже беретін іс-әрекеттер стратегиясын таңдайды. Мотивациямен шартталған адамның мінез-құлқы қойылған мақсаттарға жету үшін ең қолайлы құралдарды табу тұрғысында рационалды болып саналады. Бұл адам барлық іс-әрекеттерін саналы түрде жасайды дегенді білдіреді.

Врум теориясы мотивация механизміне немесе оның құрылымына сипаттама бермейді. Автор оның пайда болуына әсер ететін үдерістерді, оның нақты өмірлік жағдайларда қабылданған шешімдердің келешектегі мінез-құлқына әсерін көрсетеді [141, с. 255-257].

Егер де адамның іс-әрекеттері рационалды болса, онда ол адам өзіне нақты нәтижелерді алып келетіндігіне сенеді. Дегенмен, бұл мақсатқа кепілдендірілген түрде жетілуін немесе адам мінез-құлқтың барлық баламалы нұсқаларын ескеріп, кез келген мүмкін салдарлармен таныс екендігін білдірмейді. Адам мақсатты немесе қажетті нәтиженің мән-мағынасын түсінуі оның әрекеттерін талдау үшін әлі де болса жеткіліксіз. Адамның мінез-құлқын болжау үшін оның мотивациялары мен мотивтерін ғана емес, оған қоса қажетті нәтижелерге қол жеткізудің басым жолдарына қатысты ол адамның наным-сенімдерін де білу қажет. Бұл Врум теориясының бастапқы алғышарты болып табылады.

Осы тәрізді мотивацияларды сипаттау үшін, сондай-ақ, оларды талдау үшін субъективті құндылықтарда кездесетін ұғымдарды қолдану қажет. Бұл ұғымдар объективті сипатқа ие белгілерді емес, субъективті тұрғыда баға беруді білдіреді. Объективті сипатқа ие мақсаттарда мысалы, біреу үшін өміріндегі материалдық жағдайын көтеру маңызды болмауы мүмкін, яғни адамға еңбек ету орындарындағы табысы көп болмағанымен, орындап жүрген қызметі өзінің көңілінен шығады. Субъективті құндылықтар жоғары субъективті маңыздылыққа ие. Ол субъективтілік нәтиженің жеке құндылығын көрсетеді. Бұл жағдайдың мысалы ретінде кейбір адамдар үшін өзін-өзі мойындату маңызды болса, өзгелерге мансап жасау, енді біреулерге қоғамға немесе қоршаған ортаға өз пайдасын тигізу маңызды болып табылады.

Егер адамның таңдауы болса, оның іс-әрекеттері оларға түрткі болатын күштерге тәуелді келеді. Мотивациялық күш деп аталатын бұндай күш, біріншіден, адам үшін нәтиже қаншалықты тартымды екендігінен; екіншіден, ол жасаған іс-әрекеттер қаншалықты нәтижелігі немесе қажеттілігіне тәуелді. Көп нәрсе адамға бағынбайтын құбылыстарға да байланысты келеді. Себебі шешім қабылдау кезінде көптеген адамдар өз мәселелеріне байланысты тәуекелге барады.

Автордың теориясына сүйенетін болсақ, жағымды нәтижеге ықтималдылық арқылы болжам жасауға болады. Басқаша түсіндіретін болсақ, егер адамға алынған нәтиже дұрыс болып көрінген кездегі іс-әрекеттеріне баға береді. Осы айтылған субъективті ықтималдылықты күту деп атаған [142, с. 48-50]. Мысалы, адам жұмыстың белгілі көлемін орындап, жасалған жұмысының жемісін күтеді.

Алайда, бұндай жеміс ақша болмауы да мүмкін және ол күтілген нәрсе өз ойынан шықпауы мүмкін.

Адамдардың өз ойынан шыққан кездегі мотивация нақты әрекеттер арқылы өздері қалаған нәтижеге қол жеткіземіз деп күткен кезде орын алды. Ал мотивация өз ойларынан шықпаған болса, нақты әрекеттер арқылы қаламаған нәтижелерге әкелуге себеп болады деп күтіледі.

Адамның мінез-құлқын болжау үшін адамның мәселесіне байланысты белгілі уақыттағы болған жағдайлардың нәтижесінің валенттілігі мен нақты әрекеттер арқылы маңызды нәтижелерге қол жеткізеді деген сенім деңгейін білу қажет. Бұл шамалардың арақатынасы адамды қандай да бір әрекеттерді орындауға немесе орындамауға ынталандыратын күш болып табылады.

Врумның теориясында көбіне түбегейлі болып табылмайтын кемшіліктер болса да, бұл теорияны тәжірибелік қызметтің үш саласында: кәсіби таңдау, жұмысқа қанағаттанушылық пен еңбек өнімділігі түрінде белсенді пайдаланады.

Соңғы уақытта зерттелген заманауи әлеуметтанулық зерттеулерде «мотивация» термині екі мағынамен түсіндіріледі. Біріншіден, ол мінез-құлықта кездесетін қажеттіліктерді, мақсаттар мен ынталарын анықтайтын факторлармен көрініс тапса, екіншіден, өз белсенділіктерін нақты бір жағдайда ынталандыратын және тұрақтылыққа әкелетін үдерісті сипаттайды. Бұл жерде мотивация индивидтің белсенділігін, оның бойындағы өзгерістерді түсіндіретін факторлармен және олардың өмірде кездесіп отыратын жағдайларға байланысты мәселелерді шешудегі маңыздылығымен анықталады [143].

Райан мен Десидің айтуынша, мотивация дегеніміз — бір нәрсені жасауға түрткі болу. Іс-әрекет кезінде ешқандай серпін немесе шабыт сезінбейтін адам ынта-жігері жоқ деп сипатталады, ал күш-жігері бар немесе мақсатына қарай белсендірілген адам мотивті болып саналады [144]. Оқу барысында студенттердің мотивациясы дегеніміз — оқушының табысты нәтижеге жету үшін күш салуы және оқуға зейін қою дәрежесі. Мотивация мен қызығушылық студенттердің дұрыс оқуы үшін өте маңызды. Студенттер әртүрлі мөлшерде ғана емес, сонымен қатар, оқудың және оқытудың жағдайына байланысты уақытқа орай өзгеріп отыратын мотивацияның әртүрлі сапаларына ие [145]. Егер оқытушылар кез келген жағдайда студенттердің мүмкін болатын мотивациясының әртүрлі түрлерін жақсы түсінетін болса, онда олар студенттердің оқуына жақсы ықпал ететін қолайлы жағдай туғызады [146]. «Ішкі» және «сыртқы» сөздерінің жасырын алғышарттары мотивацияның сапалық жағынан әртүрлілігі олардың санынан гөрі маңызды екеніне сенеді». Корпус, Мак Клинттик-Гильберт және Хайенга бұл типологияны әрі қарай жалғастырады: «Жетістіктерге байланысты балалардың мінез-құлқын не ынталандырады?» деген сұрақ психологтар мен педагогтардың көптен бері қызығушылығын туғызуда. Осы бағыттағы зерттеулердің көп бөлігі мотивацияны ішкі (яғни, өзіне тән міндеттер) немесе сыртқы (яғни, өзінен тыс пайда болған міндеттер) деп жіктеді. Яғни, студенттер көбінесе білім алу үшін немесе мақтау, материалдық сыйақы немесе беделді адамдардың талаптарын қанағаттандыру сияқты басқа мақсатқа жету құралы ретінде оқып жатыр деп

ойлайды [30, р. 154]. Көптеген ғылыми зерттеулер көрсеткендей, ішкі мотивацияланған студенттерде жетістікке жету деңгейі жоғары, мазасыздық деңгейі төмен және құзыреттілік пен оқудағы қызығушылықты қабылдау ішкі қызығушылығы жоқ оқушыларға қарағанда жоғары [147].

Дегенмен, мотивация ұғымының түсіндірмелерінің алуан түрлілігі оның әмбебап сипаттарын белгілеуге жағдай жасайды: біріншіден, бұл мінез-құлықты сақтайтын және бағыттайтын факторлар жиынтығы; екіншіден, бұл мотивтердің жиынтығы; үшіншіден, бұз ағзаның белсенділігін тудыратын және оның бағытталуын анықтайтын түрткі; төртіншіден, бұл мотив әрекетінің үрдісі секілді нақты қызметті реттеу үрдісі.

Диссертациялық жұмыста стратегия мен мотивацияны байланыстырып, ғылымдық стратегия ұғымына анықтама беруге тырыстық. Әртүрлі ғалымдармен зерттелген, стратегия мен мотивацияға берілген ұғымдарды талдай келіп, Р.Олдкорнның стратегияға берген анықтамасына сүйене отырып, жұмысты мотивация мен стратегияны жақын ұғым ретінде қарастырдық [148]. Р.Олдкорн стратегияға нақты анықтама бермегенмен, еңбектерінен оның стратегияны «мақсатқа жету тәсілі» ретінде қарайтыны анықталды.

Стратегия мен мотивация мінез-құлықты түсіндіру кезінде көрінеді. «Оны қалай көреміз?» деген сұраққа жауап адамдардың мінез-құлқының өзгеріске түсу себептерін анықтау мен сипаттау кезінде олардың іс-әрекеттерінің стратегиясы мен мотивациясын зерттеумен көрінеді. Білім алу мен ғылым саласындағы объектілердің өз мәселелеріне байланысты шешім қабылдау мен таңдау жасау кезіндегі үдерістері салыстырмалы түрде сипатқа ие болады. Осы жағдайды талдай отырып, мотив, мотивация, ғылым мотивациясы мен ғылыми стратегияларына түсініктеме беруге болады. Әрине, мотив мотивацияға қарағанда субъектінің өзіне тән нәрсе болып табылады. Ғылым саласының мысалында айтатын болсақ, ғалымның нақты іс-әрекеттерді жасау үшін іштен өзін ынталандыратын қасиетінің болуымен байланысты. Егер мотивация жас ғалымдардың ғылымда болу себебін анықтаса, мотив сол себептерге әсер етуші факторларды анықтайды. Осыған орай ғылыми мотивацияны жас ғалымдардың ғылым саласындағы бағыттарының динамикасы ретінде анықталса, ғылыми стратегия білім мен ғылым саласындағы ғалымдардың қызмет етуін ынталандыратын факторлардың жиынтығынан тұратын, ғылыми қызметтерін ары қарай жоспарлауы.

Ғылыми әдебиетте ынталандырушы факторларды салыстырмалы түрде: 1) қажеттіліктер мен инстинктер (белсенділіктің қайнар көзі ретінде); 2) мотивтер (мінез-құлық немесе қызметтің бағытталуын анықтайтын себептер ретінде) деп екі дербес топқа бөледі.

Қазіргі таңда теориялық-әдіснамалық деңгейде тұлға мотивінің алуан түрлілігінің классификациясы жайлы бірде бір пікір жоқ. Мотивтердің классификациясының арасында аса кешенді және мойындалған болып Фред Лютенс ұсынған классификация саналады [29, с. 162-169]. Ф.Лютенс классификациясы бойынша, мотивтер *алғашқы* (туа біткен, физиологиямен шартталған), *жалпы* (туа біткен, бірақ физиологиямен шартталмаған) және

*екінші реттік* (меңгерілген) мотивтер болып жіктеледі. Оның концепциясына сәйкес, маңыздылығы бойынша екінші реттік мотивтер үстем болып тұрады, оның ішінде негізгілері болып билік, жетістіктер, қатыстылық, мәртебе және қауіпсіздік мотивтері саналады.

Әдетте, нақты бір мотивациялық үрдісте қатысатын және адамға шешім қабылдауға себепші болатын мотиваторлар тобына (мотивтердің пайда болуы, дамуы мен қызмет етуіне әсер ететін факторларға):

- Адамгершілік бақылау (адамгершілік принциптерінің болуы);
- Қалауы (қызығушылықтар, икемдік);
- Сыртқы жағдай, өзінің мүмкіндіктері (қазіргі уақытта);
- Мақсатқа жету шарттары (күш пен уақытты жұмсау);
- Қазіргі уақыттағы әлеуметтік жағдай;
- Іс-әрекеттің салдары, нәтижелері жатады.

Диссертациялық зерттеу проблематикасының дискурсы аясында кәсіби мотиваторлар еңбекақы; өз жетістіктерін түсіну; жетістіктерін айналасындағылардың мойындауы; алға басуға ұмтылу, жауапкершілік сезімі; еңбекте өзін-өзі таныту; жұмысқа деген қызығушылықтарды қосады деген пікірмен келісуге болады деп санаймыз.

«Еңбекке қанағат. Әлеуметтанушы пікірі» (1983г.) [149] атты кітапта К.Замфир мотивацияның: 1) ақшалай табыс; 2) жұмыс мансабымен алға ұмтылу; 3) жетекші мен серіктестер тарапынан сынға ұшырамауды қалау; 4) мүмкін болатын жазалаулар мен келеңсіздіктерді болдырмауға ұмтылу; 5) мәртебе мен өзгелердің құрметіне бағдарлану; 6) жақсы жасалған жұмыспен қанағаттану; 7) еңбектің қоғамдық пайдалылығы сияқты типтерін анықтады.

Сонымен бірге, автор адам қызметінің мотивтерін ішкі және сыртқы деп бөледі [149,с. 68]. Ішкі мотивтер – шығармашылық, ұйымдастыру мен басқару, адамдармен сөйлесу арқылы болатын оның қоғамға пайдасы, қанағаттануымен, ал сыртқы мотивтер – еңбекақы, айыпталушылықтан қорқу, мәртебеге ұмтылу және т.б. пайда болады. Олар *сыртқы жағымды мотивацияға* материалды ауқаттылықты, мансаптық жетістікті, өз әрекеттерін басқалардың қолдауын, ал *сыртқы жағымсыз мотивацияға* жазалау, айыппұлдар, тәртіптік ескертпелерді жатқызады [149,с. 69].

Әлеуметтанулық зерттеулердің нәтижесі бойынша, бүгінгі күні еңбек қызметінің басты мотивтері болып материалдық стимулдар саналады. Бірақ, ЖОО оқытушы-докторанттар үшін материалдық табыс кәсіби қызметпен айналысудағы мақсатқа қол жеткізудің маңызды құндылығы ретінде саналмайды [150]. Сонымен қоса, Т.Парсонс пен Н.Сторер педагогикалық қызмет критерийлерін анықтай отырып, «ЖОО оқытушысының қызметтік мотивациясы көрсеткен қызметі үшін жай ғана ақы алуға қарағанда өзгеше. Олар үшін оның интеллектуалды талпыныстары мен ғылыми біліктілігін бағалауға қабілетті әріптестерінің кәсіби мойындауы әлдеқайда маңыздырақ. Бұл жағдай ішкі бақылау мен өзін-өзі реттеу құралы арқылы оқытушы кәсібінің автономдығын сақтап қалуға жағдай жасайды. ЖОО оқытушысының құзыреттілігін бағалау нәтижесі – мамандығы бойынша кәсіпқойлардың ғылыми қауымдастықтарымен

тағайындалатын ғылыми дәрежесі мен ғылыми атағы» [151].

И.П.Телегина мен И.В.Краковецкаяның зерттеулерінде [152] ЖОО оқытушыларының еңбек қызметінің негізгі мотивтері ретінде өзін-өзі таныту арқылы мамандығының, оқу орнының мәртебесі мен беделін мойындатуды, мансаптық өсу мүмкіндігін, сонымен қатар ақиқаттың түбін көздейді. Осыған байланысты зерттеушілер объектілердің өз ойындағы мамандықтарын таңдауды, ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізудегі жұмыстың шығармашылығы мен мазмұнының маңыздылығына аса мән бере отырып, жас оқытушылардың әлеуметтік мотивтеріне тоқталады. Оларға жастарға білім беріп, дұрыс тәрбие мен пайдасы болатын тәжірибе қалдыру ынтасын жатқызады. Сонымен қатар, авторлар материалдық ынталандыру күштерінің элементтері ретінде жалақыны жоғарылату мен қосымша табыс табу мүмкіндігін көрсетеді. Өзін-өзі таныту мен дамыту бойынша біліктілігі мен құзіреттілігін арттыру мүмкіндігін, ғылыми дәрежесі мен атағы арқылы қоршаған ортаға танымалдылықты, интеллектуалды өзін-өзі дамыту мүмкіндігін, отбасылық мәртебесінің болуын айтқан. Барлық берілген мотивтердің түрлерін қарастыра отырып, өзге мотивтерді бөлек көрсеткен. Оларға жұмыс графигінің ыңғайлы болуын, ұзақ демалысты, мемлекеттің құзіретті орындарында қызмет атқаруды, интеллектуалды, мәдени ортаны жатқызған.

Зерттеу аясында мотивация теорияларының мазмұндық әдістерін пайдалана отырып, оқытушылық емес, оның орнына *ғылыми қызметтің мотивтерін* қарастыру маңызды болып табылады.

Ғылыми қызметтің мотивтерінің негізінде тұлғаның қызығушылықтары мен қажеттіліктерінің барлық алуан түрлілігі және ғылыми шығармашылықтың табыстылығы жоғарғы сатыдағы қажеттіліктердің қанағаттануымен байланысты екенін көрсетеді. Берілген тақырыптың дамуында Ресей зерттеушілері Л.М.Гохберг, Г.А.Китова, Т.Е.Кузнецова, О.Р.Шувалованың пікірлері бойынша, «ғылыми қызмет үшін маңыздысы заттық қажеттілік пен саналы мотивация негізінде құралатын танымға деген қызығушылық болып табылады. Таным мотивациясы, қызығушылығы, қажеттілігі – бұлардың барлығы ғылыми-зерттеушілік қызметтің қажетті шарттары. Шығармашылық қызметтің аса маңызды факторы болып оның адамды белгілі бір әрекеттерге итермелейтін қозғаушы күштердің жиынтығы ретінде мотивациясы саналады» [153].

Мотивацияның дәстүрлі парадигмаларына сүйене отырып, заманауи зерттеулерде ғылыми қызметтің мотивтерін ішкі және сыртқы деп бөлгенін көреміз [154]. Осыған сәйкес ішкі мотивтер тұлғаның өзін-өзі дамытудағы қажеттіліктерімен қалыптасады. Ол негізгі мотивтердің бірі болып саналады. Сыртқы мотивтер қосымша болып келеді, себебі ол сыртқы ортаның әсерінен туындаған себептермен байланысты.

Сонымен, ғылыми жұмыс тек сыртқы мотивацияның негізінде мүмкін бола алмайды, оның өнімділігі негізінен ішкі мотивация арқылы анықталады. Сыртқы жағымсыз мотивация тұлғаның кәсіби дамуын шектейді және оның ішкі қажеттіліктері мен қызығушылықтарының өшуіне алып келеді. Сыртқы жағымды мотивация уақытша ғана тиімді болады және ынтасы жоғалып немесе

әлсіресе оның әсері бірден нашарлай түседі. Жалпы алғанда, нақты мотивациялық кешендерде ішкі және сыртқы мотивациялардың арақатынасы білім беру мекемелеріндегі рөл аралық және тұлғааралық қатынастардың шынайы сипатымен көрінеді.

Осылайша, *сыртқы мотивация* — материалды ауқаттылық, дәрежелер, атақтылыққа ұмтылуға негізделген, ал *ішкі* – зерттелініп жатқан объектінің қызығушылығына негізделген. Сонымен бірге, қазіргі кездегі шынайы қызметте мотивацияның екі түрі бірін-бірі толықтырып, көптеген әртүрлі бағытталған және бір уақытта әрекет ететін мотивтерді қиыстырады.

Ғылыми-зерттеушілік жұмыстың мотивациялық функциясы ретінде субъектінің еріктік және мәндік сипаттамасымен байланысты білімдер, осы қызметке қозғау сала алатын эмоционалды қатынастар бола алады.

Ғылыми қызметтегі мотивтердің арасында «жетістік мотиві», яғни табысқа, мақсатқа жетуге ұмтылу шешуші рөл атқарады. Жетістік мотивін зерттеушілер ғалымдарға тән терең фактор мен ең жоғарғы критерийлерге сай болу ынтасымен анықтау және қойылған мақсаттарға тиімді жолмен жетуге тырысуда бәсекелестік жағдайларында табысқа жету ретінде түсіндіреді. Жетістік мотивация ұғымын 1961 жылы Д.К.Мак Клелланд енгізген. Кең мағынада жетістікке жетудегі тұлғалық және мәдени айырмашылықтарды бағалау деп түсіндіріледі. Жетістік мотивациясы жеке тапқырлық пен қоғамның экономикалық дамуының түрлі деңгейлерінің маңызды факторларының бірі болып көрсетіледі. Хайнц Хекхаузен жетістік мотивациясы теориясын дамыта отырып, «жетістік мотивациясы адамның жеке қабілеттерінің, соның ішінде: сәттілікке жету немесе сәтсіздікті болдырмаудың арқасында белгілі бір ақырғы нәтижеге бағытталған. Осылайша, жетістік мотивациясы мақсатқа бағдарланады. Ол адамды бір-бірімен байланысқан әрекеттердің «қалыпты» нәтижесіне жетуге итермелейді». Ғалымның анықтамасына сәйкес, жетістік мотивациясы дегеніміз – «табыстылық критерийлерді қолдана алатын және сондай қызметті орындауда табысқа немесе сәтсіздікке алып келетін барлық қызмет түрлеріне деген адамның қабілеттерін дамыту немесе максималды түрде жоғары деңгейде сақтауға тырысу» [28,с. 17-23].

Ғылыми іс-әрекет мотивациясының өзіне тән факторларына байланысты ерекшеліктері болады. Е.П.Ильинның мәліметтері бойынша (2000), ғылыми қызметпен айналысуға тырысу:

- жаңаны, белгісізді тану мен жасауға ұмтылыс (танымдық және шығармашылық қажеттіліктер) немесе шығармашылық іс-әрекетке деген қажеттіліктер (Анри Пьерон,1970);
- берілген құбылысты өз басымен түсіну және оның болмысын көрсетуде басқалардың көздерін ашуды қалау;
- нақты бір ғылымға немесе белгілі бір мәселеге деген қызығушылық;
- өзінің ашқан жаңалықтары арқылы барша адамзатқа пайдасын тигізу немесе кем дегенде қандай да бір халық шаруашылығындағы міндеттерді шешу;
- өзінің жұмысын жариялау арқылы «тарихта із қалдыруды» қалау;
- белгілі бір әлеуметтік мәртебеге (ғылыми дәреже, атақ алу) жетуін қалау;

- өзін-өзі танытуға, даңқ пен атаққа ұмтылу;
- ғылыми қызметтің, жоғары лауазымның арқасында түрлі материалдық игіліктерге қол жеткізу мүмкіндігі себептерге байланысты [155].

Зерттеу мәселесінің аясында, қазіргі ғылыми-тәжірибелік бағыттарда адам мотивациясын көтерудің көптеген тәсілдері көрсетілгенін атап өткен жөн. Алайда, олардың көбі оқу немесе кәсіби қызметтегі мотивацияларға арналған. Ғылыми зерттеулер секілді адам қызметінің ерекше саласы үшін жас ғалымдардың мотивацияларын басқарудың арнайы құрастырылған әдістері жоқтың қасы десек болады.

Жастардың ғылымға келу мотивтерін зерттеу бойынша бірлі-жарым зерттеулер нәтижесі енді бастаған көптеген ғылыми қызметкерлерде басты мотив ғылыми-зерттеу жұмысының өзіндік құндылығы мен өзінің шығармашылық әлеуетін жүзеге асыру мүмкіндігі болып табылатындығын сызып көрсетеді. Л.Г.Зубованың пікірінше (1998), жас ғалымның ғылыми мансабының бастапқы кезеңіне танымдық түрдегі қарқынды ғылыми қарым-қатынасқа түсу, білімдерді, ақпараттарды, тәжірибелерді жинақтау мен ғылыми шығармашылықтың жаңалығы тән болады [156].

И.А.Фролова – жас ғалымдардың ғылыми-зерттеушілік қызметіне қатысты мотивтерін алғашқы болып бөлгендердің бірі. Ол:

- a) адамның өзі мен оның отбасы мүшелерінің жеке қауіпсіздігі мен медициналық қызмет алуы;
- b) келешегі анық мансап;
- c) белсенді және әрекет істеуге бейім топта, жоғары білікті ғалымның жетекшілігінде жұмыс істеу мүмкіндігі;
- d) басқа топтардың қызметкерлерімен көп байланыс орнату мүмкіндіктері, өзінің дарыны мен қабілеттерінің жаңа тұстарын белсенді әрі үнемі іздестіру мүмкіндігі;
- e) материалды ауқаттылық, балаларды тыныш, уайымсыз тәрбиелеу;
- f) заман талабына сай жұмыс істеу мүмкіндіктері;
- g) әртүрлі демалу мүмкіндіктері, конференцияларға қатысу арқылы дүниежүзі бойынша тегін саяхаттау мүмкіндігі сияқты жағдайларда көрініс табады [157].

Бірақ, диссертациялық зерттеу бойынша, берілген жіктемелер бір жағынан жеткілікті түрде кешенді, әрі ауқымды, ал басқа жағынан ЖОО ғылым жастарының анықталған әлеуметтік қажеттіліктеріндегі сыртқы мотивация факторлары біржақты шектеулі болып келеді.

Сонымен бірге, зерттеуші: «Қолайлы өмір сүру жағдайын таңдау, өркениет жетістіктерін қолдану, қоғамның мойындауына қол жеткізу секілді аса жоғары реттегі қажеттіліктерді қанағаттандыру өзекті мәселе болып табылады. Ғылымның жеткіліксіз қаржылану жағдайында жастардың жұмысын белсенді ету өте қиын және өмірде жетістікке жетуге талпынатын дарынды адамдарды ұстап тұру әсіресе қиынға соғады» деп тұжырымдайды [157, с. 197].

Сонымен бірге, қазіргі таңда жастардың ғылыми саладағы кәсіби өсуінің әртүрлі кезеңдеріндегі ғылыми-зерттеушілік қызметіне сыртқы және ішкі



мотивтердің ықпал етуіне аса назар аударып жатпағаны байқалады.

Шетелдік және ресейлік ғалымдардың бірқатар зерттеулері көрсететіндей, жастардың ғылыми-шығармашылық қызметі де ішкі және сыртқы мотивациясымен негізделеді. Жас ғалымдар өздерінің ғылыми қызметінде ғылыми біліктілігінің жоғары деңгейіне қол жеткізуге, өзінің зерттеу жобаларын құрастыру мүмкіндігіне, сонымен бірге, өзінің қызметі үшін лайықты еңбекақыны алуға бағдарланады. Зерттеу нәтижелері бойынша, жастардың ғылыми қызметінің белсенділігін арттырудағы басты құралдар ретінде тек экономикалық мотивтерді қолдану ішкі мотивацияның ығыстырылуы мен ғылыми қызметтің нәтижелігінің төмендеуіне алып келеді. Д.В.Лукова мен Н.В.Козлованың пікіріне қосылып, ғылыми іздестірудің ішкі мотивтері – бұл, бірінші кезекте, «ғылыми іздеу секілді танымдық қажеттілікті тудыратын және қандай да бір проблемалық жағдай орын алған кезде ғалымның интеллектуалды белсенділік танытуға деген дайындығын тудыратын қуаттандырылған аккумулятор» деп атаған [158]. Осылайша, нәтижелі ғылыми-зерттеушілік қызметке тұрақты мотивацияны құрастыру үшін шаралар кешені қажет. Ондай шаралар кешені: жастардың ғылыми-зерттеушілік қызметін мотивациясының құрылымын зерттеуден, қандай да бір мотивтердің ықпал ету қарқындылығынан тұрады.

Әлеуметтік-экономикалық жағдайлардың әртүрлі болуы мен ғылыми қызметтер мақсатының субъективтілігі мотивацияның ғылыми стратегияларын анықтайды. Бір жағынан, сыртқы мотивацияның стратегиялары, екінші жағынан, сыртқы мотивация жас ғалымдарды ғылымға дұрыс ынталандыру мақсатына жетуге бағытталған жалғыз құрал болып табылады. Бұл сыртқы және ішкі мотивацияны байланыстыратын стратегияға алып келеді. Жинақталған кешендік білім-ғылым мотивациясын талдау арқылы, ғылымдық стратегия – білім мен ғылым саласындағы ғалымдардың ғылыми қызметтерін ары қарай жоспарлауы ретінде анықталды.

ЖОО қатысушылардың ғылыми жұмысқа деген мотивациясын құрудағы дәстүрлі әдістермен бірге *жаңа арнайы әдістерді* де еске алуымыз керек:

1. Ғылыми мотивацияның бірқатар факторлармен шартты болуы:

бір жағынан, бұл объективті себептер – докторлық диссертацияны қорғау және дәрежеге ие болу, ғылыми-зерттеушілік қызметке белсенді қатысу, оқу-әдіснамалық кешендерді жариялау, жас маманның мәртебесін көтеруге жағдай жасайтын халықаралық ғылыми ұйымға кіру;

басқа жағынан, субъективті себептер – бұл объективті көрсеткіштерді жас ғалымның ғылыми әлеуетін көтеру, іске асыру және дамытуда маңызды объективті көрсеткіштерін қарастыратын ЖОО корпоративті мәдениеті; немесе ғалымның мәртебелік баспалдақпен шығуын тежеп тұратын ЖОО-ның ішкі саясаты;

2. Мотивациялық ортаның ғылыми қызметке ықпал етуі:

ЖОО-дағы ғылым жастарының ғылыми-зерттеушілік қызмет мотивтерінің дамуына ЖОО-ның мотивациялық ортасы, сонымен бірге, ғылыми жетекшінің тұлғасы және ЖОО-дағы оқу мен ғылыми жұмыстың ұйымдастырылуы

формалары мен әдістері де әсерін тигізеді. Жас ғалымдардың ғылыми-зерттеушілік және новациялық-танымдық қызмет мотивтерінің қанағаттануынан олардың ғылыми және кәсіби қызметке деген мотивациясының табыстылығы тәуелді болады;

3. Қажетті мотивациялық жағдайлардың болуы:

– ЖОО ғалымдарының бойында ғылыми-зерттеушілік қызметке деген тұрақты ішкі мотивацияның қалыптасуы үшін белгілі бір шарттардың болуы тиіс:

– жастардың ғылыми-зерттеу қызметіне қатысуын белсенді ету;

– ЖОО-дағы ғылым жастарын ғылыми-инновациялық қызметтер мен өнертапқыштық шығармашылықтың үнемі үздіксіз үдерістеріне қатыстыру;

– ЖОО-ның жастарын ЖОО мен/немесе аймақтарға, сондай-ақ, жалпы мемлекетке маңызды болып табылатын ғылымның әртүрлі бағыттары бойынша өзекті мәселелерді шешуге мақсатталған ғылыми жобалар мен зерттеулерге араластыру;

– ЖОО ғалымының беделін көтеру.

Осылайша, ағымдағы уақытта мотивация мәселесі ғылыми-білім беру саласындағы көптеген әлеуметтік сұрақтардың шешілуіне себепкер бола алатын негізгілердің бірі болып табылады. Себебі, тұрақты ішкі ниет ретіндегі ғылыми-педагогикалық қызмет мотивтері жас адамдарды жаңа компетенцияларды меңгеруге, мансаптық және тұлғалық өсуге деген ұмтылысын тудырады. Мотивация жүйесін мемлекеттік деңгейде, сондай-ақ, жеке алынған ЖОО деңгейінде де басқара отырып, ғылыми және ғылыми-педагогикалық кадрлардың ұдайы өндірісінің процесін реттеуге болады. Бұл профессорлық-оқытушылық құрамдағы жас мүшелерінің қажет болуы мен аймақтық ЖОО-ның ғылыми ізденушілерінің кәсіби қызметінің түрлеріне бағдарлануы, жас ғалымдардың білім мен ғылымдағы қызметке бағытталу теңгерім мәселесін шешеді.



Бірінші параметр бойынша, қазіргі таңда елімізде үш дәрежелі «бакалавр-магистр-доктор PhD» жоғарғы білім жүйесі заңды түрде бекітілген. ҚР-ның тұңғыш Президенті – Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев өз жолдауында әлеуметтік саланың модернизациялануын, заманауи білім беру жүйесінің дамуын және жоғары білікті мамандарды даярлауды «Қазақстанның бәсекеге қабілетті 50 елдің қатарына кіру стратегиясының» негізгі бағыттарының бірі ретінде анықтады. Оның ойынша, соңғы жылдары елімізде айтарлықтай өзгерістер болды. Қазақстан әлемде жақсы таралған және мойындалған бакалавр-магистратура моделін сәтті қабылдады және үш деңгейлік білім беру жүйесіне: бакалавриатқа, магистратураға, PhD докторантураға толығымен көшті.

Еуропалық елдер қол жеткізген өзара түсіністік негізінде бакалавриат деңгейіндегі оқудың ұзақтығы үш немесе төрт жылды құрауы мүмкін. Бұл деңгейдегі оқудың ұзақтығы ұлттық жоғары білім беру жүйесінің көлемінде орталықтанған түрде, сондай-ақ, нақты ЖОО деңгейінде орталықтандырылмаған түрде анықтала алады.

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметіне сай 2019/20 жылы Қазақстанда бакалавр деңгейінде білім алып жатқан студенттердің жалпы санынан 79,6% (481058 адам) күндізгі бөлімде, 33238 адам (5,5 %) кешкі бөлімде, 90047 адам (14,9 %) сырттай оқу бөлімінде оқыған. Жоғарғы оқу орнында барлық білім алып жатқандар құрамынан 241101 адам (39,9%) мемлекет меншігіндегі, 354839 (59,2%) жеке меншіктегі, 5405 адам (0,9%) шетел меншігіндегі ЖОО-да білім алып жатыр.

Қазақстандық студенттер негізінен (70,2%) ақылы негізде оқиды. Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметіне орай, 2019-2020 оқу жылында студенттердің 29,8% (180088 адам) мемлекеттік білім гранттарының есебінен тегін білім алған.

Кесте 1 - Оқу нысаны бойынша студенттер сананың үлестірілуі (2019-2020 оқу жылы)

Оқу нысаны бойынша студенттер санының үлестірілуі		
Мемлекеттік білім гранттарының есебінен	180 088	29,8%
Оқыту қызметін сатып алу есебінен	427 257	70,2%
Ескерту — Қазақстан Республикасы ұлттық экономика министрлігінің статистика комитеті		

Сонымен қатар, ЖОО-ның ғылыми дәрежесі бар ОПК (оқытушы-профессорлық құрам) саны әлі де аз және ол 50,4 % құрап отыр. Тек 2% ғана PhD доктор дәрежесі бар [161].

Екінші және үшінші деңгейдегі білім алушылардың көрсеткіші 2019-2020 оқу жылында Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметіне сай, жоғары оқудан кейінгі білім бойынша кадр даярлауға мемлекеттік тапсырыс көлемі келесідей: магистратура — 35 690 орын, PhD докторантура — 6363 орын. Магистратура бойынша оқитындардың жалпы саны 29882 адамды құрады.

Магистратурада білім алып жатқандар саны мен басым мамандықтар: әлеуметтік ғылымдар, экономика және бизнес — 24,6%, техникалық ғылымдар мен технологиялар — 24,1%, білім беру — 16,2%, құқық — 10,5% [162].

Қазіргі таңда Қазақстанның білім беру жүйесінің екінші деңгейі — магистратураға студенттер арасында түскісі келетіндердің саны артып келуде. Оның басты себебі — зерттеу нәтижесі көрсеткендей, бакалавр толық жоғары білім емес (61.1%) деп ойлап, жоғары деңгейде білім алғысы келетіндерінде (46%). Білім алушылардың анықталған мақсаттарына сәйкес әртүрлі мотивтермен білім және ғылым стратегиялары қалыптасады. Магистранттардың білім және ғылым стратегияларының анықталуы олардың докторантураны таңдауынан көре аламыз.

Қазақстанда докторантураның әлемдік ғылыми кеңістікте еркін жүре алатын, білікті жас ғалымды қалыптастыру, дайындау негізгі міндеттердің бірі болып отыр. Статистикалық мәліметтерге сүйенетін болсақ, докторантурада оқитындардың жалпы саны 1775 адамды құраса, олардың арасындағы әйелдер саны 1174 адамды, яғни 66% құраған. 2019-2020 жылдар аралығында 905 адам докторантураны тәмамдап, олардың ішінде 249 адам диссертация қорғаған.

2013-2014 жылы Мансуровтың жетекшілігімен жүргізілген зерттеулердің нәтижелеріне сүйенсек, қорғауға шығудың пайызы өте төмен. Өкінішке орай бұл көрсеткіш жақсарған жоқ. Докторантурада оқуларын аяқтап, бірақ белгіленген мерзімде қорғауға шықпаған PhD докторанттардың саны 2013 жылы – 414 түлектердің арасынан 130, ал 2014 жылы – 611 түлектердің арасынан 205 болды [163]. 2015 жылы докторантураны 533 адам бітірсе, олардың ішінде 175 адам немесе 32,8% диссертация қорғады.

Сонымен қатар, ЖОО деректері бойынша философия докторының дәрежесі бар жас ғалымдардың жұмысқа орналасуының талдауы олардың көпшілігі ЖОО-дарда (87,5%) және ғылыми ұйымдарда (13%) жұмыс істеуге қалғандығын көрсетеді.

Қазақстандағы PhD докторанттардың дайындығы жайлы мәселеге тоқтауды жөн санап тұрмын. PhD дайындығының заманауи жүйесінің жағымды аспектілерін белгілеу қажет: біріншіден, PhD докторантурадағы оқуға қабылдау ағылшын тілін білу негізінде жүзеге асады. Екіншіден, олар 3 жыл бойы алдыңғы қатардағы шетелдік университеттерде тағылымдамадан өту (2 айдан 2 рет) мүмкіндіктеріне ие, Қазақстанда жетіспейтін заманауи талдау аспаптарымен жұмыс жасайды және өздерінің ағылшын тілдерін жақсартады. Барлық PhD ізденушілері диссертациясын уақытында қорғай бермейді. Бұның себептерінің бірі — PhD докторантурадағы оқудың ұзақтығы 3 жылды құрауы, алайда оны көптеген батыстық жетекші университеттердегідей 4-5 жылға дейін ұзартуға болатын еді.

Бұл бағытта қандай да бір жұмыстар жасала бастады. ЖОО мен ҒЗИ зерттеу потенциалын күшейту үшін Министрлік бірлескен инновациялық білім беру бағдарламалары бойынша жобаны жүзеге асырды. Жетекші төрт ЖОО ғылыми кадрларды ҒЗИ-ымен бірлесіп дайындауды бастады: әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті мен «Ғылым ордасы» ҒЗИ; техникалық профильде –

Қ.Сәтпаев атындағы ҚазҰТУ мен «Парасат» ҰҒТХ екеуін біріктіру арқылы; аграрлық профильде – ҚазҰАУ мен ҚР АШМ ҒЗИ интеграциялану жолымен; С.Сейфуллин атындағы Қазақ Аграрлық университеті мен «КазАгроИновация» АҚ ғылыми ұйымдары [164].

Болон процесінің негізгі параметрлерінің бірі ECTS атты қазақстандық кредиттік жаңа моделін қарастырып өтсек. Қазіргі заманғы білім беру процесінің ең маңызды жетістікке ие болған жүйесі ол — ECTS (EuropeanCreditTransferandAccumulationSystem — Еуропалық бал жинау арқылы оқу жүйесі), осы жүйе арқылы әртүрлі жоғарғы оқу орындары студенттерінің арасында академиялық жақындық, академиялық мобильділіктің дамуы жүзеге асқанын білеміз [165]. Қазақстандық кредиттік жүйе арқылы бағалау оқу процесіндегі кредиттік технологиямен оқытудың ережелерінің ұйымдастырылуында кеңінен таралған. Берілген құжаттың негізгі процедуралары туралы айта кететін болсақ, білім алушы арнайы пәндерді оқып бітіріп, аралық аттестациядан өткеннен кейін, өзі оқитын жоғарғы оқу орнының деканатына барып, емтихандық ведомостты (транскрипт) алып немесе қысқартылған түрде жазылған емтихан бағаларын көре алады, сонымен қатар, пән бойынша қорытынды аттестациясы мен жинаған кредиттің санын балдық жүйе арқылы көре алады. Шетелдің жоғарғы оқу орындарымен бірлесе отырып жұмыс жасайтын Қазақстандық жоғарғы оқу орындары сынақ алуда Қазақстандық ECTS жүйесі арқылы жұмыс жасайды.

Қазақстан Республикасы бойынша кредит арқылы бағалау ECTS жүйесі білім бағдарламасының әрбір пәні бойынша ECTS1 кредит эквивалентімен бал жинақтап отырады. Оқу жұмысындағы кредиттік көрсеткіштерді есептеу келесі көрсетілген коэффициенттер көмегі арқылы жүргізіледі: бакалавриаттар үшін — 1.5 пен 1.8 балл шамасында; салалық магистранттар үшін — 2 мен 2.4, ғылыми және педагогикалық салада — 2.5 пен 3 балл аралығы; докторантура үшін — 3.5 пен 4.2 балл аралығында қойылады. Сонымен қатар, кредиттер толық бірлікпен де қойылады. Курстық жобаның еңбек өнімділігі үшін қойылатын балл жалпы пәннің ортақ еңбегіне жатқызылады: оқу және тәжірибелік практика – 0.5 пен 0.6 балл; педагогикалық практика — 1 мен 1.2 балл; өндірістік практика – 2.5 пен 3 балл; магистранттың (докторанттың) зерттеу жұмыстарының практикасы — 4-4.8 балл; оқушының қорытынды аттестациялық көрсеткіші — 3.2-4.5 балл аралығында қойылады [166].

Оқу бағдарламасы кредит арқылы бағалауда көптеген проблемаларды шешеді. Еуропалық мобильділік тәжірибесінде ресми құжат ретінде «Оқуға келісім» (ECTS LearningAgreement) құжаты берілген [166]. Бағдарламаны оқытуда пәннің оқытылу мобильділігі мамандықтың ғылыми-теориялық дәрежесіне сәйкес келуі тиіс. Нұсқаушы жоғары оқу орнындағы пәннің оқу жоспарын, оқудың аналогты түрде жүргізілуін қадағалайды. Мобильділік шетелдік тәжірибесі мол университеттің, факультеттің арасында әріптестік орнатып, жұмыс жасауға өз септігін тигізеді. Мұндай жағдайда студент оқитын жоғары оқу орнының оқу жоспарымен танысып, екіжақты ұзақ уақытқа созылған келісім дайындайды.

Қазақстан Республикасындағы жоғары және жоғарғы оқу орнынан кейінгі білім беру құрылымы «Білім туралы» заңмен (27.07.2007) реттеледі.

Қазақстан халқының білім деңгейі салыстырмалы түрде жоғары және ЭЫДҰ-ға мүше елдердің орташа деңгейіне жақын. 25 және одан жоғары жастағы ересектердің шамамен 40%-ы алған білімінің жоғары деңгейі ретінде орта білімді, 30%-ы колледж дипломы және 25%-ы жоғары білімді. ҰЭМ СК мәліметтері бойынша, 2017-2018 оқу жылында Қазақстандағы ЖОО контингенті 534 421 студентті құрады, оның ішінде 496 209 бакалавриат бағдарламасы, 34 609 магистратура бағдарламасы (ғылыми-педагогикалық бағыт — 19 431 адам, бейіндік — 15 178 адам), докторантура PhD — 3 603 адам (2-кесте). 2019-2020 оқу жылында жалпы ЖОО-да білім алушылар саны 604 400 адамды құрайды [167].

Кесте 2 - Қазақстан: ЖОО контингенті, адам (оқу жылы)

Білім деңгейі алу	Оқу жылы				
	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2017-2018 * 122 ЖОО бойынша	2018-2019* 115 ЖОО бойынша ЕСУВО мәліметтері
Бакалавриат	477 387	459 369	477 074	496 209	479 914
Магистратура	32 527	29 882	32 893	34 609	36 720
Докторантура	2 063	2 288	2 710	3 603	4 937
Барлығы	511 977	491 539	512 677	534 421	521 571

Әлемдік тәжірибеде университет бюджетінің негізгі қайнар көздері мемлекеттік қаржыландыру, студенттердің оқу үшін және басқа олардың білімімен байланысты төлемдерінен қаражат, қайырымдылық көмек, тауарлар мен қызметтер үшін университеттерге жеке салымдар және коммерциялық университеттерге капиталды инвестициялау болып табылады. Мемлекеттік қаржыландыру және студенттердің оқу ақысы кірістің негізгі бөлігін қамтамасыз етеді.

Ұлттық экономика министрлігінің статистикалық комитетінің мәліметтеріне сәйкес, 2017 жылы Қазақстанның мемлекеттік білім саласына шығындары жалпы ішкі өнімнің (ЖІӨ) 3,7%-ын құрады. Жоғары білімге арналған мемлекеттік шығыстардың үлесі ЖІӨ-нің 0,3% шегінде тұрақты түрде төмен болып қалады, ал ғылымға шығындар ЖІӨ-нің 0,2%-нан аспайды. Инвестицияның бұл деңгейі ЖІӨ-ге пайыздық қатынаста көптеген елдермен салыстырғанда төмен және ЮНЕСКО ұсынған орташа ЖІӨ-нің 5-7% деңгейінен төмен [167, с. 19].

2018 жылы мемлекеттік бюджеттен бір студентті оқыту құны орта есеппен 635 800 теңгені құрады (2017 ж. — 596 188 теңге). 2018 жылы бакалаврларды даярлауға мемлекеттік тапсырыстар көлемінің 29%, магистрлерге — 20% және докторанттарға — 43% өскені байқалады (3-кесте). 2019-2020 жылы мемлекеттік

бюджеттен бір студентті оқыту құны орта есеппен 635 800 теңгені құрады (2017 ж. — 596 188 теңге).

Кесте 3 - Кадрларды даярлауға мемлекет тапсырысы [167,с. 21]

Білім деңгейі	Оқу жылы				
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Бакалавриат	32 168	31 700	37 932	53 594	106 247
Магистратура	6 682	7 400	10 004	12 504	26 936
Докторантура	585	628	1 285	2 240	6 335
Барлығы	39 435	39 728	49 221	68 338	139 518

Қазақстанның жоғарғы оқу орындары әртүрлі ғылыми жобалар бойынша халықаралық дәрежеде өздерін танытуда. Бұндай жағдайлар жоғары оқу орнындағы білім берушілер мен білім алушылар үшін өздерін кәсіби дамытып, әлемдік ынтымақтастықты орнатуға мүмкіндік береді.

Қазақстанда 2018 жылы университеттердің халықаралық жобаларға қатысқандар саны — 330 болған. Жүзеге асырылып жатқан халықаралық жобалардың ең көп саны ұлттық университеттерде (113), сонымен бірге мемлекеттік университеттер — 79, акционерленген — 61 және жеке университеттер — 77 жобаға қатысады [167,с. 47].

2017 жылы қазақстандық жоғарғы оқу орындары серіктес жоғарғы оқу орындарының оқытушылары мен ғалымдарын оқу және ғылыми қызметке тек өз қаражаттары есебінен тартты. Шетелдік ғалымдардың ең көп саны Ресей Федерациясынан (156), Түркиядан (92) және Кореядан (43 адам) келді. Одан кейін АҚШ (35), Польша (34), Франциядан (32) келді.

Тартылған шетелдік серіктестер саны бойынша алдыңғы орынды әл-Фараби атындағы ҚазҰУ (172) иеленсе, одан кейінгі орындарда Яссауи атындағы МҚТУ (43), Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ (27 адам) тұр [167,с. 62].

Шетелдік топ-менеджерлердің белсенді жұмысы Алматы энергетика және байланыс университеті, AlmaU, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Қорқыт ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университеті, ҚБТУ сияқты жоғарғы оқу орындарында көрінеді.

Қазақстандық ЖОО-ны басқаруға қатысатын мамандардың тиімділігіне мониторинг университеттің ұлтаралық, инновациялық білім беру бағдарламаларын әзірлеу, халықаралық ғылыми ынтымақтастықты дамыту және профессорлық-оқытушылық құрамның кәсіби шеберліктерін арттыру сияқты негізгі бағыттар бойынша жасалады.

Жалпы алғанда, қазақстандық ЖОО-ның білім және ғылыми халықаралық іс-әрекеттерін жүзеге асырудың тиімділігін көрсету қажет.

Бұл тұрғыда еліміздің жоғары оқу орындарына халықаралық ұйымдар айтарлықтай қолдау көрсетіп отыр. Мысалы, BritishCouncil жобасы аясында қазақстандық жоғарғы оқу орындарында біліктілікті арттыру және өзара әрекеттестік орталықтарын құру қолдау тапты. Бұл орталықтардың жұмысы



халықаралық ынтымақтастықты дамыту мен олардың жұмысының нәтижелігін көтеру мақсатында ғылыми кадрлар мен басқа да университет қызметкерлерінің кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіруге бағытталған. Бұл жобаға Есенов атындағы КМТИУ, С.Байшев атындағы Ақтөбе университеті, Е.А.Букетов атындағы ҚарМУ, А.Байтұрсынов атындағы ҚМУ, М.Әуезов атындағы ОҚМУ, ҚАЕУ қатысады [167,с. 62].

ЖБЕК есебі Қазақстан Республикасында Болон процесінің параметрлерін іске асырудағы көрсеткіштердің айтарлықтай жақсарғанын көрсетеді. Болон процесінің параметрлерін жүзеге асырудың тиімділігін анықтау үшін «Болондық бағдаршам» әдісі арқылы көрсеткіштерге талдау жасалды. Осы әдіске сәйкес, 2018 жылы Болон процесінің индикаторларының көпшілігі жасыл түспен белгіленген және олардың Қазақстан Республикасының жоғарғы оқу орындарында сәтті жүзеге асырылуын көрсетеді.

Осылайша, Қазақстанда бірінші және екінші цикл бағдарламалары сәтті жүзеге асырылуда. Қазақстандық ЖОО студенттерінің 90% жуығы бакалавриат пен магистратурада оқиды.

Барлық бірінші цикл бойынша біліктіліктер екінші циклдік бағдарламаларға қолжетімділігін қамтамасыз етеді, ал екінші цикл бойынша барлық біліктіліктер үшінші циклдің кем дегенде бір бағдарламасына қол жеткізуге мүмкіндік береді. Жыл сайын, мемлекеттік тапсырыстың арқасында 3-ші цикл — PhD докторантураға қолжетімділік қамтамасыз етіледі.

Қазақстан ECTS-пен салыстыруға болатын ұлттық несие жүйесі бар елдер санатына кіреді. Қазақстан Республикасының барлық жоғарғы оқу орындары оқу жүктемесін жасауда ECTS-ті қолданады. Білім беру бағдарламалары мен олардың компоненттері оқыту нәтижелерін ескере отырып сипатталады. ЖОО-ға сыртқы бағалау беру кезінде 2015 жылы ЖБЕК министрлерінің Ереван конференциясында бекітілген ECTS пайдалану ережесін нұсқаулыққа алады.

Қазақстан Республикасының жоғарғы оқу орындарында Еуропалық дипломдар қосымшасын (Diploma Supplement) беру мүмкіндігі бар. Қазақстан Diploma Supplement түлектерге тегін, ағылшын тілінде, сұраныс бойынша (автоматты түрде емес) берілетін елдер санатына кіреді [168].

Біліктіліктің ұлттық жүйесі заңнама деңгейінде бекітілген. Білім, ғылым, еңбек және ауылшаруашылық салаларында Ұлттық біліктілік шеңбері (ҰБШ), Салалық біліктілік шеңбері (СБШ) жасалып, бекітілді. Кәсіби стандарттар жасалуда. Оқу бағдарламалары ҰБШ-не кіретін оқыту нәтижелерінің негізінде жасалады. Қазіргі таңда ҰБШ-нің өзін-өзі сертификаттау рәсімінен өту жұмыстары жүргізілуде.

Қазақстанда сапаны қамтамасыз етудің ұлттық жүйесі бар. Қазақстан Республикасының барлық жоғарғы оқу орындары жүйелі түрде сыртқы сапалық бағалауға жатады. 1-тізілімге енгізілген аккредиттеу агенттіктері Еуропалық сапаны қамтамасыз ету жөніндегі нұсқаулықта (ESG) жұмыс істейді және EQAR-да тіркелген [168,с. 40].

Қазақстан білім алушылар мен оқытушылар құрамының жоғары және төменгі мобильділігі ұлттық стратегияның бір бөлігі болып табылатын елдер қатарына кіреді.

ЖОО деңгейінде мобильділік бағдарламасына қатысатын аз топ өкілдерінен тұратын студенттерге мониторинг жасалып отырады. Ұлттық деңгейде университеттерге аз санаттағы студенттердің мобильділігін қолдау бойынша ұсыныстар әсер етеді. Қазақстанда жоғары білімді ұлтаралықтандыру үшін ұлттық стратегиямен жұмыс жасауды 100% жоғарғы оқу орындары қабылдаған. Себебі, елімізде қазіргі таңда оқу бағдарламаларын жасау кезінде жұмыс берушілерді білім беру жүйесін жоспарлау мен басқаруға тарту міндеті алға қойылған. Ағымдағы жағдайды талдай отырып, Болон процесінің параметрлерін жүзеге асырудың оң тенденциясын атап өтуге болады.

Жалпы, Қазақстан Республикасының ұлттық жоғары білім беру жүйесі еуропалық стандарттарға сәйкес дамып келеді және Еуропалық жоғары білім беру кеңістігінің негізгі құжаттарын ескереді. Қазақстан институционалды дербестіктің дамуын, алдыңғы оқуды мойындауды, өмір бойы білім алуды (бейресми білім) және жоғары білімді цифрландыруды қамтитын әлемдік тенденцияларды ескере отырып жұмысын жалғастыруда [169].

Қазақстандық жоғарғы оқу орындарында бүгінге дейін шетелдік жоғарғы оқу орындарындағыдай жеке оқу жоспарлары әлі дайын емес екенін мойындауымыз керек. Академиялық мобильділік бағдарламасы бойынша оқу келісімдерін, оқытылатын пәнді, серіктес жоғарғы оқу орнын анықтап, студент шетелге шықпас бұрын толтырылатын қажетті құжаттар мен келісімшарттар толтыруы тиіс. Кейбір пәндер шетелдік жоғарғы оқу орындарындағы пәндермен сәйкес келмеген кезде өз университетінен қашықтан білім алып, емтиханды өз еліне келіп тапсырады. Шетелде алған теориялық білімі транскриптіге енгізіледі. Ал тәжірибелік жұмыстарды бағалау көбінесе, транскриптіге жазылмайды. Бұндай кедергілерді жоғарғы оқу орнының нормативтік құжаттарына сүйене отырып шешуге болады. Осылайша, біз ECTS академиялық кредитінің білім алушылар немесе университет үшін қолайлы екенін көре аламыз.

Күні бүгінге дейін академиялық мобильділік мониторингі негізінен сандық көрсеткіштермен сипатталып келеді. Академиялық мобильділікті, ең алдымен, жоғарғы оқу орындарының өкілдері жауапкершілікке алады. Жетістікке жету үшін жоғарғы оқу орындарына: шетел университеттерінің тек аккредитацияланған жоғарғы оқу орындарын таңдау, берілген пәннің мазмұнын толығымен зерттеп, қалыптасқан қабілеттілікті жинақтау, университеттердің өкілдерімен үнемі байланыста болу, оқып келген студенттерден есеп қабылдау сияқты талаптар қойылады.

Әрбір жоғарғы оқу орны өзінің инфраструктурасын дамыту керек — жатақхана, шетел студенттерін қолдайтын орталық, шетелдіктерге арналған қазақ және орыс тілдерін оқыту курстары және т.б. жабдықтармен қамтамасыз етілуі тиіс. Шетел студенттерін түрлі іс-шараларға тарту: шетел студенттерінің психологиялық көңіл күйінің тұрақты болуын, әлеуметтік мәдени ортаға бейімделуін қамтамасыз ету; мәдениетаралық тәрбиеге тарту, өзара мәдени

байланысты белсенді түрде дамыту, өзара байланыс жасау, мәдени жақындыққа тарту; тілді үйренуге үнемі жағдай жасап, тренингтер ұйымдастыру; ұлттық мәдениетті бойларына қалыптастыру мақсатында сабақтар, дискуссия, мастер-кластар, іскерлік ойындар, театрға бару, мұражай, көрме, концерттер ұйымдастыру керек [170]. Қазақстандық білімді көркейту тек қана жеке емес, жалпыға ортақ іс және оған мемлекеттің көлемінде қолдау көрсету маңызды.

Қазіргі таңда Қазақстандағы жоғары білімнің негізгі міндеттерін жетілдіруде: білім беруді модернизациялау, білім қолжетімділігін, сапасын және тиімділігін арттыру ықпал етеді. Бұл мақсаттарға жетуге көбіне академиялық мобильділік өз үлесін тигізеді. Білім алушыларға арналған сыртқы мобильділік бағдарламасы алғаш рет 2011 жылы басталды.

2018 жылы Қазақстанның 58 ЖОО-да академиялық мобильділік бағдарламасын жүзеге асыру үшін мемлекеттік бюджеттен 487 330 840 теңге бөлінді.

2019 жылы АҚШ, Еуропа және Оңтүстік-Шығыс Азия ЖОО-да академиялық мобильділік бағдарламасы бойынша 603 адам (алдыңғы жылмен салыстырғанда 3% кем) білім алған. Оқу мерзімі бір семестрден кем болмаған. Оның ішінде Еуропада — 840 адам (92,4%), АҚШ-та — 50 адам (5,5%), Оңтүстік-Шығыс Азияда — 19 адам (2,1%) білім алған.

**2019жыл**

**603**

**2018 жыл**

**621**

Сурет 1 - 2018-2019жж. мемлекеттік бюджет қаржыландыруы негізіндегі академиялық мобильділіктің динамикасы, адам

Ескерту – Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің статистика комитеті

Білім мен ғылым саласындағы академиялық мобильділіктің төмен болу себебі туралы сұраққа респонденттер ішкі және сыртқы мобильділіктің өз себептері бар екенін айтты. Ішкі мобильділікте мемлекеттегі мамандықтардың әр университетте оқу бағдарламасының әртүрлі болуынан болса, сыртқы мобильділіктің төмендеу себебі – тіл мәселесі екенін көрсетті.

– Академиялық мобильділіктің ішкі және сыртқы түрі болады. Біздің тіпті ішкімізде проблемалар бар. Себебі оқу бағдарламасы әртүрлі. Бізде элективті компоненттердің өзі әртүрлі. (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 6)  
— Айта кетейік, бізде Қазақстан бойынша бір мамандық әртүрлі пәндер оқиды. (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 1)

— Бізде Қазақстан бойынша жалғыз мамандық және ішкі мобильділік жоқ (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 3)

Оқытушылар, магистранттар, докторанттар арасындағы академиялық мобильділіктің төмендеуіне не себеп болды? деген сұрақта негізгі себеп — тілдік кедергі екені анықталды. Негізгі базаны Кеңес уақытында алған аға ұрпақтың алдында қазір ағылшын тілін үйрену мәселесі тұр. Келесі кедергі студенттердің (бакалавриат, магистранттар), өзіндік мотивациясы, яғни өзіне деген сенімсіздігі. Көптеген адамдар жоғары деңгейге жете алмаймын деп ойлап, тіпті өз білімдерін тексеруге тырыспайды.

— «Бірінші кезекте, бұл тілдік кедергі, өйткені ағылшын тілін оқымаған, іргетасы Кеңес Одағында қаланған аға буындағы профессорлар және оқытушылар құрамына ағылшын тілін үйрену қиын. Екіншіден, студенттердің мотивациясы төмен. Өйткені мұндай мүмкіндік бакалавриат пен магистратурада ұсынылған, бірақ студенттер төмен мотивтелген. Мүмкін бұл кемсіну, өзін көрсете алмайтындығы немесе халықаралық университеттер деңгейіне жете алмайтындығы бойынша өз біліміне деген сенімсіздік шығар» (Респондент 7)

— «Оқытушылар немесе докторанттардың шет елге конференцияларға баруына бірінші себеп — ол қаржыландырудың аз болуы. Мысалы, өткен жылы осы докторантураның екінші жылында ғылыми тәжірибеге мені Англияға жіберді. Бұл жерде докторанттар өзін-өзі қаржыландырады, яғни ол университет тарапынан қаржыландырылмайды. Менің ойымша, докторанттар конференцияларға барар кезде университет тарапынан қаржыландырылуы тиіс, сол кезде көбейеді» (Респондент 14)

— «Сыртқы мобильділік тілдік кедергілерге байланысты. Себебі, бізде ағылшын немесе неміс, қытай тілдерін білетіндер аз. Сол үшін бірінші орында тіл үйрену керек» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 1)

— «Менің ойымша, біздің заң факультетінде қазақ және орыс тілдерінде беретін кадрлардың саны жеткілікті. Ол жерде тіпті орналасу өте қиын, тіпті, докторантураны бітіргеннен кейін де орналасу қиын. Бұл жерде кемшілік – ағылшын тілін дамыту. Бізде өткен жылы заң факультетінде ағылшын тобы ашылды да, бірден жабылып қалды және ол жерге бұрыннан келе жатқан кадрлар сабақ береді. Олардың ағылшыны бастапқы деңгейде болады. Сондықтан, ағылшын тілінде беретін кадрларды көбейту қажет» (Респондент 14)

– «Маман үш тілде сөйлеуі керек. (Респондент 6)

Қазақстан азаматтарының шетелдегі негізгі оқу бағыттары:

– Халықаралық академиялық алмасулар;

– Шетелдік мемлекеттердің Үкіметтері мен халықаралық бағдарламалардың стипендиялары;

– ҚР Президентінің «Болашақ» атты халықаралық стипендиясы бойынша.

2015 жылдан бастап, магистр дәрежесі мен доктор атағына ие қазақстандық үміткерлер шетелдік магистратура және докторантура бағдарламаларына мүмкіндік алды. Елді индустрияландыру кадрларын дайындауға бағытталған

отандық жоғарғы оқу орындарының білім процесіне докторанттарды дайындайтын жаңа бағдарлама — SplitPhD енгізілді. Қазақстанда 2015 жылдан бастап тіл үйрету дайындығы «6+6» моделі негізінде, яғни, 6 ай елімізде және 6 ай шетелде білім алу жүйесі негізінде жүргізіледі.

«Болашақ» Халықаралық стипендиясын жүзеге асыру барысында әлемнің 33 еліндегі 200 үздік университеттерде білім алуға мүмкіндік беретін стипендия 11 126 қазақстандыққа берілді [171].

2019 жылғы мәлімет бойынша, «Болашақ» бағдарламасымен білім алушылардың саны — 234. Олардың ішінде: Австралияға — 7 адам, Ұлыбританияда — 105, Канада — 7, АҚШ — 87, Германия — 5, Ресей — 10, Литва — 9.

«Болашақ» бағдарламасы іске асырылған 26 жыл ішінде 13 870 стипендия тағайындалды, 10 854 маман әлеуметтік-гуманитарлық, инженерлік, медициналық және шығармашылық мамандықтары бойынша оқытылды.

2020 жылдың 1 маусымдағы дерегіне сәйкес, «Болашақ» бағдарламасымен 18-29 жас аралығындағы 637 стипендиат білім алуда. Стипендиаттар Ұлыбритания, АҚШ, Канада, Франция, Германия Швейцария, Ресей, Оңтүстік Корея, Жапония т.б елдердің 24 жоғарғы оқу орындарында білім алуда.

Мобильділік саласындағы басты мәселелер студенттердің де, сондай-ақ, екінші және үшінші деңгейде оқып жатқандардың да нашар тілдік дағдылары болып табылады. Елдердің Болон процесінің мақсаттарын орындауда есептерін зерттеу арқылы мобильділікті дамыту бойынша тәжірибелік әрекеттердің жан-жақтылығын көруге болады. Сонымен бірге, олар еуропалық білім берудің академиялық мобильділік рөлінің күшеюі бойынша көзделген жоспарды жүзеге асыру белгілі бір қиындықтармен болса да, ойдағыдай жүріп жатқандығын айғақтайды.

Ғылыммен айналысуда академиялық мобильділік негізгі мотивациялық факторлардың бірі екендігіне бәрі бір ауыздан келісті. Өйткені ол отандық және шетелдік тәжірибе алмасудың бірден бір жолы болып табылады.

– *Иә, әрине. (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 4)*

– *Әрбір адам шетелге барып, көргісі келеді. (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 6)*

– *Өзіміз сияқты адамдармен танысып, тәжірибемен алмасып. (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 3)*

Академиялық мобильділіктің негізі мотивациялардың бірі бола алады. Академиялық мобильділік жалпы мұғалімдер үшін де, студенттерге де тиімді. Сыртқы немесе ішкі мобильділікке қарамастан, ол үлкен тәжірибе мен дағдыларды ұсынады. Мұнда біз ғылымдағы тәжірибелі ғалымдарды қарастырамыз, өйткені студенттердің осы уақытқа дейінгі тәжірибесі аз. Мобильділіктің жоғары деңгейде пайдалы және ғылыми қызметке айналуы үшін оларға көп уақыт қажет.

— *«Әрине, оның мүмкіндігі өте зор. Көп оқытушылардың, жас ғалымдардың шет елге шықпайтын себебі, университет деңгейінде ішкі құзіреттілік жоқ. Халықаралық орталық «өзің университет тап, өзің тұратын жерді тап, өзің*

бар» дейді, сөйтеді де «біз мемлекеттік программаны жасап жатырмыз» деп, 60-100 мың береді. Былтыр Малайзияға екі апталық тағылымдамадан өтетін кезде, «өзің бар, өзің тап» деді. Университетпен байланыс болмағандықтан, ол қорқынышты. Тамыр-таныс, ағайындар тауып барып, оқып келген адамдар ол жақтағы баға мен бұл жақтағы бағаны салыстырады, өзінің білім деңгейін сол жақтағы студенттермен салыстырады. Біздегі магистр, докторант оқытушылардың білім деңгейінің ол жақтағы студенттермен бірдей екенін алға тартады. Бізде магистр, phd докторант бәрі бар, бірақ, дипломға, стандартқа сәйкес келмейміз. Қарапайым нәрсені білмейміз, өте тұжырымды ой қабылдаудың өз әдістері бар» (Респондент 6)

— «Академиялық мобильділік — мотивация болуы мүмкін. Қарапайым мысал, өткен жылы біз халықаралық қатынастар бойынша бірінші курстың екі студентін жібердік. Бұған дейін тапсырғысы келетіндер өте көп болмаған, бірақ олар келгеннен кейін Болон процесі бойынша өтініш қабылдағанда, бүкіл топ берген. Өйткені олар келіп эмоцияларын, көргендерін, білгендерін айтты. Осыдан кейін топтың қалған бөлігі қозғала бастады. Тіпті, академиялық көрсеткіштері төмендер де «мен бағаларымды жөндей аламын ба?» деп сұрайды. Менің ойымша, бұл мотивацияны білдіреді» (Респондент 2)

— «Бакалаврдың көбісі шет елге бір семестрге беріледі. Бір семестрде барып оқып келген студенттер, яғни Қазақстанға, өзінің ЖОО-на оралған кезде, курстастарына немесе өзінен кейінгі курстарға алған білімін презентация ретінде болсын, жүргізген дұрыс деп санаймын. Яғни, оған өзінің университеті мен шет елдегі университетінің келісімшартының арқасында қайтадан келесі курстар баруы үшін қажет. Бізде көп жыл болды Түркиямен, Лондонмен келісімшарт бар. Ол жерге студенттер бір жылға барады. Ең бірінші, 2015 жылы бакалаврдың екінші курстары барды, бір семестр оқып келді. Одан кейін бізде жылдан-жылға мобильділікпен баратын студенттердің саны арта берді. Студенттер курстан-курсқа өткен кезде өзінің ағылшын деңгейін жоғарылатады. Қазіргі кезде бізде академиялық мобильділікке 6 орын бөлінсе, оған тапсырушылар саны артты. Енді ағылшын деңгейі жоғары студенттерді сараптап алады. Сол сияқты бұл да өзі мотивация» (Респондент 12)

— «Студенттер үшін академиялық мобильділік – бұл трамплин, оқытушылар үшін де ынталандыру тетігі болып табылады. Неге? Бұл жерде біріншіден, дүниетанымдық көзқарастары өзгеріске ұшырайды. Бірақ, мынадай кедергілер бар. Ынталандыру жолында бізге мобильділік берілген жағдайда, ол белгілі бір тараптан берілуі мүмкін (ЖОО тарапынан, сонымен бірге үкіметтік мемлекеттік гранттар бар). Бірақ осы жерде үкіметтік мемлекеттік гранттар тек сол жердегі оқуға ғана беріледі. Жатып-тұруына, тамағына ақша берілмейді. Бұл жағдайда ЖОО өзіне міндеттеме алуы керек, демек, оның тамағына, жататын жеріне студенттің өзінің қаржысы жетпеуі мүмкін. Бұл жағын ЖОО өзіне жауапкершілік етіп алмайды. Екіншіден, ЖОО мобильділікті талап еткен жағдайда бұл тілдік кедергіге ғана сүйенеді. Жаңағыдай тілдік сертификатыңыз болуы керек, құжаттар сәйкес болуы керек, транскрипт сұрайды. Бірақ, олар құжаттың барлығын мысалы келер жылы боатын болса,

*наурызға дейін қабылдайды. Сондықтан, мұндай қабылдау тізімдерін біз шілдеге дейін созуды сұрадық. Сонымен бірге, барып келген адамдардың арасында қайшылық туындайды, бұл кредиттердің сәйкес келмеуі. Егер ол бірдей мамандықта барып келетін болса, оның мамандықтары сәйкес келетін болса, біз неге барып келген студенттен немесе докторант, магистранттан кредиттердің сәйкес келмеу қарызын төлетеміз. Әрбір кредит саны ұлттық ЖОО-дарында 20 мыңға тең. Сондықтан бұл мәселеде де кемшілік бар» (Респондент 4)*

*— «Академиялық мобильділік білім беру процесінде және оларды орындауда пайдасын тигізіп отыр. Бұл бүкіл әлемде, барлық университеттерде қолданылатын әлемдік тәжірибе. Ішкі және сыртқы академиялық мобильділікке қарамастан, бұл жердегі мәселе басқада. Академиялық мобильділікті қалай дұрыс ұйымдастыру керек? Мен студенттерді ғылыми кадрлар қатарына қосуды жөн деп санамаймын, біз оларды ғылыми кадрлар қатарына қоспауымыз керек. Олар оқу орнын бітіреді, содан кейін өндірісте немесе ғылыми салада жұмыс істейтіні анықталады. Біз ғылыми кадрлар туралы айтуымыз керек. Академиялық мобильділік — пайдалы. Жүз рет естігеннен, бір рет көрген дұрыс. Біз қандай да бір университетке, кейбір шетелдік мекемелерге немесе ішкі мобильділікпен барғанда, біз міндетті түрде үйренетіндей бір нәрсені аламыз, өйткені, біз көреміз, бұл практика, бұл тәжірибе. Ең бастысы — бәрін дұрыс ұйымдастыру. Бізде ұйымдастырушылық сәттер ақсап тұр» (Респондент 1)*

Жоғарғы оқу орындарының академиялық мобильділік бағдарламасының аясында білім алушылар, оқытушылар құрамы Еуропа, АҚШ, Оңтүстік-Шығыс Азияға, Ресейге оқытуға жіберіледі немесе шетелден мамандар шақырылады. Бітіруші түлектерге еуропалық негізде дайындалған дипломға қосымша құжат беріледі (Diploma Supplement). Бұл да студенттердің білім стратегиясына әсерін тигізуші және академиялық мобильділікті жеңілдетуші құжат ретінде көрінеді.

Диссертациялық зерттеуде Болон процесінің негізгі параметрлерінің бірі – аккредитациялау жүйесінен жастардың білім және ғылым стратегиясына өзіндік тигізетін әсерін көре аламыз. Студенттер жоғары білімді таңдау кезінде және сол жолда болу процесінде жоғары оқу орнының мәртебесіне немесе оқытушы құрамының біліктілігіне мән беретіндері анықталды. Осыған орай жоғары оқу орнының аккредитациялануы мен халықаралық рейтингтік жүйесі қазіргі жастар арасында маңызды орында тұр. Негізінен жоғары оқу орнын аккредитациялау істерімен тәуелсіз агенттіктер мен аккредитациялау агенттігінің ұлттық реестрлері айналысады.

ҚР 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік білім саласын дамыту бағдарламасы бойынша, мемлекеттік мекемелерді лицензияландыру мен мемлекеттік аттестациялау жүргізіледі. 2015 жылы мемлекеттік аттестациялау толығымен ЖОО-ның аккредитациялау деп өзгертілді, ал мемлекеттік тексеріс мемлекеттік орган өкілдерінен тұрады және олар мекеменің лицензияның талаптарына сәйкестігін тексереді. Жоғары оқу орындарын аккредитациялау мен саралау тәуелсіз агенстволар арқылы жүргізіледі.

Қазақстанда аттестациялау және аккредитациялау процесі төмендегідей айырмашылықтарға ие [172]:

Кесте 4 - Қазақстанда аттестациялау және аккредитациялау процесі

Аттестация	Аккредитация
Ағымдағы уақыттағы ретроспективін бағалайды	Перспектива бойынша объектіні бағалау
Нормативтік актілерге сәйкестігін тексереді	Даму динамикасын көрсету
Орындаушы қызметкерлермен жүзеге асырылады	Стратегиялық басқарылуын бағалау
Эксперттер тек отандастарымыз ғана бола алады	Аккредитациялау мекемелерімен басқарылуы
	Эксперттер тек қазақстандықтар емес, шетел жұмыс берушілері мен шетел тәуелсіз эксперттері бола алады

Бағалау сапасындағы халықаралық тәжірибеге сүйенетін болсақ, аккредитация әлемдегі сапаны бағалаудың бірегей механизмі болып табылады. Аккредитация процедурасы шетелдік әріптестерге де, отандық серіктестерге де бірегей түсінік болып келеді. Аккредитация – тәуелсіз аккредитациялық эксперттердің көмегімен ұлттық немесе халықаралық білім сапасының берілген белгілі бір стандартына сай болуы керек. Сонымен қатар, аккредитациялық агенстволар халықаралық деңгейде де объектінің стандартқа сай болуын тексереді.

«Жоғарғы оқу орындарын аккредитациялау салдарынан тиімді жағдайлар туындайды, жоғарғы оқу орнындағы ішкі бағалау жүйесінің сапасы анықталады, қазақстандық жоғарғы оқу орнына деген сенімділік пайда болады, дипломдардың жарамдылығы анықталады, келісімшартқа отыру арқылы халықаралық жоғарғы оқу орындарымен серіктестік артады, шетел профессорларын елімізге тарту, академиялық мобильділік дамиды, сонымен қатар гранттық бағдарламалармен серіктестік күшейеді» [173].

Ішкі (институционалды) жоғары білім жүйесімен сапалы қамтамасыз ету:

1. Жоғарғы оқу орнында мекеменің стратегиялық басқаруымен келісе отырып, сапамен қамтамасыз ету саясатының жұмыс жасауы;
2. Жоғарғы оқу орнында жалпы еуропалық сапа стандартына сәйкес келетін мекемені сапамен қамтамасыз ететін стандарттың болуы;
3. Студенттерді оқуға қызықтыру, оқыту мен бағалау барлық процедураның жарқын көрінісі сияқты стандарттар мен принциптер бойынша құрылады [174].

Жоғарғы оқу орындарының сапалы өсуі мен болашағы және есеп беруі қамтамасыз етіліп, әрбір жоғарғы оқу орны мекемесінің сапамен қамтамасыз ететін жеке саясаты болуы қажет, ол ашық және стратегиялық менеджменттің бір бөлігі болуы керек. Сыртқы қызығушылық танытқандар бұл саясатты құрылымы мен процесіне сәйкес дайындап ендіруі қажет [175].

Білімнің сапалылығы сапа шартына, процестің, жетістіктің, атқарылатын іс-шаралардың жоғары сапалығына қол жеткізу керек.



Қазіргі таңда Қазақстанда жоғарғы оқу орындары арасында әлемдік рейтингтерге белсенді қатысу белең алуда. QS рейтингі бойынша, әлемдік мықты университеттерді бағалау алты қағидаға негізделген [176]:

1. Академиялық абыройы 40%;
2. Жұмыс берушілер арасындағы абыройы 10%;
3. Оқытушы құрамның студенттерге қатынасындағы саны 20%;
4. Дәйексөз келтіру индексі 20%;
5. Шетелдік студент үлесі 5%;
6. Шетелдік оқытушы үлесі 5%;

QS WUR рейтингісіне 2020 жылы ең үздік ЖОО қатарына 10 қазақстандық университет кірді. Рейтингтің «үздік екі жүз» мықты университеттері қатарына әл-Фараби атындағы ҚазҰУ 2019 жылмен салыстырғанда 42-позицияға көтеріліп, 165-орынды иеленді. Бұл Қазақстандағы алға жылжыған жалғыз университет емес. Сонымен қатар, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті 418-ші орыннан 357-ші орынға көтерілді. «Үздік 500» қатарынан М.Әуезов атындағы ОҚМУ (490) табылды. Қ.Сәтпаев атындағы ҚазҰТУ «Үздік 541-550» арасында, Қазақ ұлттық аграрлық университет «Үздік 591-600», Абай атындағы ҚазҰПУ «Үздік 601-650» арасындағы орындарды иемденсе, «751-800 үздікке» ҚБТУ, «801-1000» орындарын Қарағанды мемлекеттік техникалық университеті мен Абылай хан атындағы ҚазХҚЖӨТУ алды.

Жоғары білім сапасын бағалауға байланысты университеттерді аккредиттеудің халықаралық және ұлттық үлгісі енгізілді. Білім сапасын бағалау жүйесінің тиімділігін арттыру мақсатында Қазақстанның аккредитациялау органдарына бірнеше аккредиттеу агенттігі кіреді. Оның ішінде Қазақстан, Германия, Австрия және Ұлыбритания ұйымдары қызмет атқарады [177].

Қазақстандағы ұлттық институттық аккредиттеуді Аккредиттеу және рейтингтің тәуелсіз агенттігі (ARQA) және Білім беру сапасын қамтамасыз етудегі қазақстандық тәуелсіз агенттік (БСҚҚТА) жүзеге асырады.

ҚР БҒМ Болон процесі және академиялық мобильділік орталығының мәліметіне сай, 2020 жылы ұлттық аккредиттеу агенттіктерінен 117 ЖОО институттық аккредиттелді, бұл барлық ЖОО-ның 93% құрайды, олардың ішінде: Ұлттық ЖОО — 9 (90%); мемлекеттік ЖОО — 31 (93,5%); біріккен ЖОО — 19 (93,3%); Халықаралық ЖОО — 45 (100%); жеке ЖОО — 1 (36,3%). БСҚҚТА-да институттық аккредиттеуден 46 қазақстандық ЖОО өтті, олардың ішінде: ұлттық ЖОО — 4; мемлекеттік ЖОО — 16; біріккен ЖОО — 10, жеке ЖОО — 15; АРТА-да 26 ЖОО өтті, олардың ішінде: ұлттық ЖОО — 4; мемлекеттік ЖОО — 13; біріккен ЖОО — 4, жеке ЖОО — 5.

Қазақстан Республикасының білім беру жүйесіне Болон процесінің енуіндегі міндетті параметрлерін қорытындылайтын бірыңғай еуропалық зерттеу кеңістігін құру болып табылады. Қазақстанның ғалымдары мен зерттеушілері Еуропалық Одақтың Шеңберлі Бағдарламасының «Горизонт-2020» зерттеулері мен инновацияларының арқасында Еуропаның зерттеу кеңістігіне кірді.

Бағдарлама 2014 жылдан бастап 2020 жылға дейінгі мерзім аралығына көзделген (болжалды жалпы бюджеті 80 миллиард еуроны құрайды). ЕК-тің ғылым және инновациялар бойынша жаңа бағдарламасының басты мақсаты – Еуропаның әл-ауқатының өсуін қолдауда және жаңа жұмыс орындарын құрудағы жетекші бөліміне айналу.

2016-2019 жылдарға арналған Білім мен ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасына сай, Қазақстанда зерттеу университетін дамыту жалғасты. Қазақстанда зерттеу университеттерін құру Елбасының инновациялық экономиканы қалыптастыру бойынша бағытының сүбелі жалғасы. Оның жүзеге асуы елдің шикізат экспортына тәуелділігінен арылуын және қайта өңдеу, интеллектіге бағытталған ғылымды қажет ететін салалардағы дамудың жоғары динамикасын қамтамасыз етеді.

Қазақстандағы зерттеу университетінің алғашқы үлгісі «Назарбаев Университеті» болып табылады. Бұл — білім беру, ғылым және өндірісті өзара интеграциялау, тиімді академиялық орта қалыптастырып, отандық ғылыми құрылымдардың әлемдік ғылыми кеңістікке енуі үшін жағдай жасау мақсатында Президент бастамасымен құрылған халықаралық жоғарғы оқу орны [178].

Қазіргі таңда Қазақстан Республикасында көптеген университеттер ғылыми атағын алуға жұмыс жасауда. Соған байланысты зерттеуге қатысушыларға «Сіздің оқытушыларыңыз ғылыми мәртебеге көшуге дайын ба?» деген сұрақ қойылды. Зерттеу университеті мәртебесінің болуына оқытушылар құрамы қарсы емес, тіптен солай болғанын қалайды. Ондай қалаудың болу себептерінің бірі — жоғарыда айтып өткендей, қаржы мәселесі. ЖОО-ның қызметкерлері егер университет зерттеу мансабына ие болса, ол университеттің қызметкерлерінің де айлығы өсетініне сенімді. Дегенмен, кейбір университеттердің ондай мансап алуға дайындығының жоқ екені көңіл түсіреді. Сол үшін бұл мәселені шешу үшін олар республика бойынша белгілі бір саланың ғалымдарын шоғырландырып, ірі зерттеу орталықтарын ашуды ұсынады.

— *«Иә» деп жауап беремін. Неге иә? Себебі, оларда бір мотивация – егер олар зерттеу университеті болса, олардың жалақысы өседі»* (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 3)

— *«Ғылыми саланы моральдық және материалдық тұрғыдан қолдаумен қатар, білім мен ғылымды интеграциялауда қазіргі уақытта оқытушылардың жалақылары аз, мөлшерлеме шамамен 60 мың теңге деңгейінде. Оқытушылар 1.5 мөлшерлемемен жұмыс жасауға мәжбүр болады. Сондықтан да оқытушыларда қазіргі уақытта жүктеме басым. Яғни олардың жұмыс үстемесі көп, 1.5 мөлшерлемемен күні бойы жүреді, оған қоса олар оқу материалдарын дайындаумен де айналысады. Бірақ бізде жылдық жоспар бойынша ғылыммен қоса саланы дамыту керек. Сондықтан, әрбір кафедрада план қойылады, жаңағы коммерциализациядан бөлек, оған оқытушылар жұмылдырылады деп ойламаймын. Онда белгілі бір адамдар бар, магистрант немесе жарты ставкада қызмет ететін профессорлар. Солар ғана айналысады да»* (Респондент 5)

— «Бұл жерде белгілі бір алғышарттар болуы керек, база болуы тиіс. Бізде база жоқ. Біз енді аймақтардағы бағыттар бойынша шоғырлануымыз керек. Яғни, бізде қайда, мысалы, металлургиялық зерттеулер, су ресурстары және т.б. бар. Қазақстанда барлық аймақтарда және барлық бағыттарда зерттеу орталықтары бар. Біз ғалымдарды бір жерге шоғырландырып, орталықтар құрып, сол жерге белгілі бір үлкен қаражат құйып, олардан талап етуіміз керек. Қазір біз қалай жұмыс жасап жатырмыз? Біз 3 жылға байқау бағдарламасын құрамыз, яғни гранттарды қаржыландырамыз, 3 жылға БМҚ (ПЦФ) және әртүрлі адамдарға, университеттерге таратып береміз де олардан есептерді қағаз түрінде талап етеміз» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 1)

«Зерттеу орталықтарын құру, зерттеу жұмыстарын бастау үшін 3 жылға жоспарлау керек. Егер конкурстық құжаттар, конкурстар тек 3 жылға жасалатын болса, онда сіз сәйкесінше 5 жылды жоспарлай алмайсыз. Жоба бар, сіз оны 3 жыл ішінде жасадыңыз, жоба аяқталды және ол ешкімге керек емес. Мұндай сәттер біздің университетте де болады. Біздің университет ғылыми-зерттеу университеті мәртебесін алды және олар қазір «зерттеуді қалай орталықтандыруға болады?» деген мәселеге келіп отыр. Олар топтар құрады. Біз бәрін қатарынан жасай алмаймыз, өйткені Қазақстан ғылымына қарасаңыз, бізде ондай қаржыландыру әлі жоқ. Біз өзімізге американдық немесе ресейлік ғылымдары сияқты міндеттер қоя алмаймыз» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 8)

Осы сұрақ бойынша респонденттердің көбі «оқытушылар құрамы жаңа деңгейге өтуге дайын емес» деп санайды. Бұл жерде көбісі заманауи әлемдік стандартқа көшу туралы айтса да, іс жүзінде олай болмайды. Көпшілігі бұлай болу себебін ескі зерттеу әдістерін қолданумен байланыстырады. Сондай-ақ, көптеген мекемелердің өз мамандарынан гөрі басқа елдердің мамандарын шақыруды жөн көретіндігі. Мемлекет бұл тұрғыда қолдау көрсетіп, осы механизмдерге ықпал етуі керек деген ұсыныстар талқыланды.

— «Дайын болмайды деп ойлаймын, соның ішінде біздің университет. Зерттеу университеті – бұл заманауи әлемдік стандартқа сай мүлдем жаңа деңгейге өтуді білдіреді. Бұл ғылыми зерттеу жұмыстарын жүргізетін және белгілі бір тауарларды коммерцияландыратын, одан ақша табатын жаңа университет. Көптеген ғалымдар, қарапайым оқытушылар дайын емес. Себебі аймақтық университеттердің көптеген ғалымдары оның қалай жұмыс істейтінін білмейді» (Респондент 1).

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылдың 19 желтоқсанындағы «Қ.И.Сәтпаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті» коммерциялық емес акционерлік қауымдастығын құру мәселелері туралы» №1330 қаулысына сәйкес, Білім және ғылым министрлігінің 2015 жылдың 12 қаңтарындағы №6 бұйрығымен «ҚазҒЗТУ» КеАҚ құру шараларының жоспары бекітілді. Жаңа ұйымдастырушылық құрылымда ондаған оқу және зерттеу институттары, мыңнан аса оқымыстылар — академик, ғылым докторлары мен кандидаттары жұмылдырылған. Олар айналысатын өзекті ғылыми-техникалық мәселелер шеңберіне арнайы физикалық-механикалық ерекшеліктері бар

наноқұрылымдық материалдарды өндіру; түсті метал рудаларын өндіру және қайта өндірудің инновациялық технологияларын өндіріске енгізу; пласттық мұнай өнімдерін өндірудің жаңа технологияларын дайындау және т.б. кіреді.

Еуропалық біліктілік жиектемесімен салыстыруға болатын Ұлттық біліктілік жиектемесі бекітілді. Біліктіліктің салалық жиектемелері және кәсіби стандарттар құрастырылды және бекітілді. ҰБЖ өзін-өзі сертификатталуына дайындық жүргізу бойынша жұмыс жүргізілуде.

Болон процесінің міндетті, ұсынбалы және факультативті параметрлерін орындау қазақстандық білім сапасын кешенді түрде жетілдіруге, интернационализациялануды күшейтуге, сонымен бірге академиялық мобильділіктің дамуына жағдай жасайды.

Қазақстанның заманауи білім беру саясаты көбінесе, елдің халықаралық ғылыми-білім кеңістігінің алдағы интеграциялануына тәуелді болады. Сонымен бірге, Болон процесі Қазақстанның білім беру жүйесінің трансформациясы үшін негізгі белесіне айналды.

Заманауи әлемдік тенденциялар ұлттық жоғары білім жүйелері оқшауланып және автономды түрде дами алмайтындығын көрсетеді. Жоғары білім тек ел ішіндегі өзгерістерге емес, сондай-ақ халықаралық кеңістіктің трендіне де объективті жауап қайтарады. Осыған орай білікті кадрларды дайындау жүйесіне жауап беретін жоғары білім жаһандану, ырықтандыру және интернационализация факторларының ықпалымен дамиды. Бүгінгі күні жаһандық еңбек нарығының жағдайларында тиімді жұмыс істеуге қабілетті жаңа формациядағы кадрлар қажет. Берілген контекст білім беру жүйелерінің архитектурасын, мазмұны мен әдіснамасын өзгеше құрастырып, олардың құрылымдық, институттық реформаларын да өзгертеді.

Жаһандану үдерістері жоғары білім жүйесіне екіжақты: тікелей және жанама әсер етеді. Тікелей әсер ету ұлттық саясаткерлердің жетекші елдер саясаткерлері мен әлемдік тенденцияларға адекватты түрде жауап қайтаруымен байланысты. Мысалы, АҚШ-тағы білім мен ғылымды қаржыландыру көлемдерінің өсуі еуропалық және азиялық континенттегі жетекші елдердің осы салаларына қосымша инвестиция жұмсаудың қажеттілігін тудырды. Ал жанама әсер ету студенттер игерген білім, дағды мен компетенциялардың еңбек нарығындағы талаптарға сәйкес келу қажеттілігімен туындайды. Соңғысы қоғамдық өндірістің технологиялық және экономикалық дамуына сай өзгеріп тұрады.

Біз жоғары білімді ырықтандыру (либерализациялау) жайлы сөз қозғаған кезде, бірінші кезекте ЖОО-дарды автономдандыру туралы, яғни ЖОО-дарға өзінің қаржылық, академиялық, зерттеулік, әкімшіліктік-басқарушылық даму стратегиясын таңдаудағы кең өкілеттілігін беруді айтамыз. Осындай өкілеттіліктерсіз ЖОО-дардың бәсекеге қабілеттілігі жаһандық еңбек нарығында төмен болады. Себебі халықаралық институттар жаһандық еңбек пен қызметтер нарығында (соның ішінде білім беру) белсенді түрде қатысуды қалайтын елдердің ұстануы қажет ережелерді құрастырады.

Белгілі болғандай, қызметтермен сауда жасаудың бас келісімінің классификациясы бойынша еңбек пен қызметтердің жаһандық нарығының: трансшекаралық сауда деп аталатын экспорт, тұтынушылардың жылжуы, «коммерциялық қатысу» деп аталатын тікелей шетелдік инвестициялар және қызметтерді жеткізушінің жылжуы сияқты төрт типін ажыратамыз (бұл білім беру қызметтерінің нарығына да қатысты). Жоғары білім саласына келсек, бұл жағдайда білім немесе оқу бағдарламаларының бірігуі (бірлескен білім бағдарламалары, екі дипломдық білім), шетелдік студенттердің оқытылуы, студенттердің, оқытушылардың академиялық мобильділігі, шетелдік ЖОО-дарының немесе бірлескен университеттердің филиалдарының ашылуы, еларалық білім альянстарын, бірлестіктерін, ассоциацияларын құру туралы сөз көтеріледі. Жоғары білімнің интернационализациялануы деп оның мақсатында, мазмұнында, ұйымдастырушылық аспектіде және оқу нәтижелеріндегі халықаралық өлшеуді игеру үдерісін түсінеміз.

Заманауи тенденциялардың аса маңыздыларының бірі ретінде білімнің интернационализациялануы елдер мен өңірлердің бәсекеге қабілеттілігін көтеруге жағдай жасайды. Осыған байланысты ұлттық білім беру жүйелеріне де, сондай-ақ, көптеген университеттерге де интеграциялық құбылыстар мен халықаралық серіктестіктер сипатты болады. Бұл үдерістер Қазақстанның жоғары мектебін де айналып өтпеді. Бұған дәлел ретінде біздің жүйедегі жоғары білімнің интернационализациясының барлық негізгі формаларының дамуын: студенттердің мобильділігін, студенттік алмасуды, оқытушылар құрамының мобильділігін, оқу жоспарлары мен бағдарламаларының интернационализациялануын, ұлтаралық білімді (ЖОО-дар аралық келісімдер: франчайзинг, егіз-бағдарламалар, бағдарламаларды өзара мойындау – екі дипломды, бірлескен) келтірсек болады.

Қазақстанның жаңашыл білім саясатының мықты болуы халықаралық білім және ғылым саласының интеграциясымен тікелей байланысты. Сондықтан, Болон процесі Қазақстанның білім жүйесіндегі ең тиімді әрі ұтымды жүйе болмақ. Алдағы уақытта халықаралық білім жүйесінің тәжірибесімен бөлісу және Қазақстанның білім жүйесіне Болон процесін ендіру шаралары жалғасын таппақ. Осылайша, жоғары білім қоғамдық қажеттіліктерді қанағаттандырады, уақыттың сұрауларына динамикалық түрде жауап беріп, біздің мемлекетіміздің басты ұлттық басымдықтарының бірі болып саналады. Қазақстан Болон үрдісіне қосыла отырып, келесідегідей белгілі бір талаптарды орнатты: ғылым, білім және өндірістің байланысы, академиялық шет тілін білу, ғылыми тағылымдамадан өту, жас ғалымдардың бойында қолданбалы біліктіліктің қалыптасуы. Қазақстандық ЖОО-дар мемлекеттік және халықаралық аккредитация (институционалдық және мамандандырылған) және аттестация (QS рейтингі) процедурасын өтеді. Жоғарыда аталған жоғары білім жүйесінде орын алып жатқан тенденциялар жастардың білім және ғылыми стратегияларына әсер етеді. Докторантура оқуға бөлінетін гранттардың саны, зерттеулерді жүргізу, ғылыми тағылымдамалар жастардың бұл салаға деген қызығушылықтарын танытуға итермелейді, бұл сала өз кезегінде мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық

дамуына ықпал етеді. Қазақстандық жоғары білім жүйесінің дүниежүзілік білім кеңістігіне толық интеграциясы туралы сөз қозғау әлі ертерек. ЖОО-дар академиялық саясаттағы тілдік, ұйымдастырушылық, ресурстық және мазмұндық секілді кедергілерге тап болады. Бұл кедергілер болса қазақстандық ЖОО-дарының дүниежүзілік білім қауымдастығына интеграциялану үрдісін тежейді. Болон үрдісінің қағидаларын енгізу ұлттық ерекшеліктер мен мүдделерді ескерумен бірге жүру тиіс.

## **2.2 Студенттердің жоғары білім алуындағы стратегиясын анықтаудың зерттеу нәтижелері**

Студенттердің жалпы білім және ғылым стратегиясын зерттеу, әсіресе, ғылым жолын таңдағандардың осы салада кездестіретін қиындықтарын түсіну оқу жүйесінің тиімділігін арттырады. Бұндай зерттеулер практикалық тұрғыдан ғылым жолын таңдаған студенттер үшін оқу процесін ұйымдастыруды жеңілдетіп, болашақта осы жастардың еңбек нарығына тезірек бейімделуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Қазіргі таңда отандық әлеуметтік ғылымда бұндай зерттеулердің жетіспеушілігі сезіледі, бұл өз кезегінде Қазақстандағы жоғарғы білімнің ерекшеліктері мен жас ғалымдардың ғылым жолындағы кездестіретін проблемаларын күрделендіреді. Қазақстандағы жоғары оқу орындарындағы студенттердің білім және ғылым стратегиялары туралы ақпараттардың аздығы осы мәселені толыққанды зерттеу жүргізуге деген қызығушылықты тудырады.

Жоғарғы курстардың білім және ғылым траекторияларын зерттеу үнемі болып отыратын өзгерістердің орнын толтырады. Эмпирикалық зерттеу жұмысынан алынған талдау нәтижесі білім алушы жоғарғы оқу орындағы жастардың білім және ғылым қабілеттерін аша түсуге, қазақстандық жоғарғы оқу орындарындағы жүйелік мәселелерді көрсетуге, нақты басқарушылық шешімдерді қалыптастыруға, осы мәселелерге байланысты процестерді тиімді етуге өз үлесін қосады (Қосымша А).

Эмпирикалық зерттеудің мақсаты – қазақстандық жоғары оқу орнындағы білім алушы жастардың жоғары білім деңгейлерін таңдаудағы мотивтерін анықтау арқылы білім және ғылым стратегияларын сараптау.

Қойылған мақсатқа сәйкес зерттеу міндеттерін *екі бағытта* қарастыруды жөн санадық.

1-бағыт. Білім алушы жастардың білім стратегияларына байланысты зерттеу міндеттері:

- жоғарғы оқу орнын таңдаудағы мотивтерді талдау;
- білім мобильділігінің деңгейін бағалау;
- білім бағдарламасының деңгейлерін (бакалавриат, магистратура, докторантура) таңдау мен оқуды жалғастыру мотивтерінің стратегиясын талдау;
- жастардың өздері таңдаған мамандықтарын қалай бағалайтынын сараптау.

2-бағыт. Келесі бұл білім алушылардың ғылым стратегиясына қатысты зерттеу міндеттері:

- білім алушылардың сабақ үлгерімі мен ғылымға қызығушылығы арасындағы байланысты зерттеу;
- жоғарғы курс студенттерінің білім және ғылым стратегияларына әлеуметтік-демографиялық жағдайлардың әсерін талдау;
- жастардың ғылыми жұмыстарға қатысу түрлері, формалары және дәрежесі бойынша өзін-өзі бағалауы бойынша талдау;
- студенттердің өмірлік жоспарын және ғылыми стратегияларын қарастыру;
- жас ғалымдардың мотивтерін, жұмыс пен ғылымды қатар алып жүре алуы қарқынын талдау.

Эмпирикалық зерттеу шартты түрде үш бөлім бойынша талданды:

I. Жоғарғы оқу орнында білім алушылардың әлеуметтік-демографиялық сипаты.

II. Жоғарғы кәсіптік білімі қалыптасқан студенттердің білім стратегиясы.

III. Студенттің өмірлік жоспарларында оқу және ғылым құндылықтарының қатар болуы.

*Зерттеудің болжамы:*

– Студент үшін жоғарғы оқу орнын таңдаудағы ең маңызды мотивтердің бірі болып, жоғарғы оқу орнының атақ-абыройы, жоғарғы жалақыны талап ететін мамандық иесі болу, сондай-ақ ата-аналарының, жақындарының кеңестері.

— Білім алушылардың магистратура мен докторантураға түсу мотивтері екі түрлі. Магистратураға түсудегі басты мотивациясы — толық маман иесі болу және білім бағытын біршама беделді мамандыққа алмастыру болып табылса, докторантураға түсудегі басты мотивация — ғылым жолын жалғастыру, ғылымға деген қызығушылық.

— Студенттердің ғылыми жұмыстарға қатысуы олардың білім саласындағы білім деңгейін ары қарай жалғастыруына тікелей әсер етеді.

— Студенттердің басым бөлігі экономикалық тұрғыдан ата-аналарына тәуелді болып табылады: олармен бірге тұрады, ата-анасы тапқан кіріспен өмір сүреді. Салыстырмалы түрде магистранттар мен докторанттар қаржылай туысқандарынан тәуелсіз.

– Докторанттардың көбі жұмыс пен ғылымды бірге алып жүреді, бұл зерттеу жұмысының сапасына әсер етеді.

– Жас ғалымдардың басым бөлігі отбасын құрған, сондықтан ғылыммен айналысу кезінде бұл өз әсерін тигізіп отырады.

*Зерттеуді жүргізудегі әдіснаманы таңдау:*

Қойылған міндеттерді анықтау үшін эмпирикалық ақпараттарды жинақтауда сандық және сапалық әдістерді кешенді түрде қолдану қажет. Себебі, аталмыш мәселені зерттеуде тек статистикалық мәліметтер мен сауалнама нәтижесі жеткіліксіз.

Сонымен қатар, бұл жерде респонденттердің ғылымға көзқарасы, ондағы кездесетін қиыншылықтар, ғылымдағы жолы секілді субъективті пікірлері мәліметтерді толықтыру үшін маңызды.

*Зерттеудің объектісі:* Қазақстандық жоғарғы оқу орындарында білім алушылар (студенттер, магистранттар, докторанттар).

*Зерттеу сұрақтары:*

1. Студенттердің білім жолын таңдаудың себептері қандай?
2. Жоғарғы оқу орындарында білім алушылардың білімдік стратегиясына қазіргі білім беру жүйесінің рөлі қандай?
3. Студенттердің білім мен ғылым жолындағы жоспарлары қандай?

Эмпирикалық мәліметтерді жинақтауда сандық және сапалық әдістерді кешенді түрде қолдану қазіргі Қазақстан жастарының білімдік және ғылымдық стратегиясын анықтауда толыққанды мәлімет алуға септігін тигізеді. Осылайша, берілген зерттеуде эмпирикалық мәліметтерді жинақтау үшін сандық және сапалық әдістер қолданылады.

I кезеңде эмпирикалық мәліметтер жинақтау үшін сандық әдіс – сауалнама жүргізілді. Зерттеу нәтижесі бойынша статистикалық мәліметтер мен зерттеу нәтижесі талданды (зерттеу құралы анкета Ә,Б қосымшаларында көрсетілген).

Мәліметтерді әдіснамалық жинақтау 2015 жылдың желтоқсаны мен 2016 жылдың наурыз айларында сандық зерттеудің сауалнама әдісі арқылы жүргізілді. Сауалнамада квоталық іріктеу қолданылды. Респонденттер сауалға келесідегідей іріктелді: 60% студенттер, 30% магистранттар, 10% докторанттар. 1200 сауалнама жүргізу жоспарланды, оған 800 студент, 300 магистрант, 100 докторант тартылды.

Сауалнама Қазақстанның үш ірі қалаларындағы (Астана, Алматы, Қарағанды) басты университеттерде (Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Қ.И.Сәтпаев атындағы ҚҰТЗУ, Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ) жүргізілді. Бұл қалаларды таңдау себебіміз — Астана мен Алматы – Қазақстандағы ең ірі мегаполистердің бірі, мыңдаған жастардың мақсаттарына жетуіне мүмкіндік беретін қала.

Сонымен қатар, еліміздің ең ірі ұлттық университеттерінің шоғырланған жері болып табылады. Қарағанды мемлекеттік университетінің таңдалу себебі, ол Қазақстандағы аймақтық классикалық университеттердің бірі болып келеді. Өзіндік ғылыми дәстүрлері, зерттеу мектептері мен оқыту тәжірибелері, елге танымал профессорлар мен академиктер осы оқу орнында қызмет етеді, ЖОО-дары ішінде беделі артқан. 2018-2019 оқу жылдарында білім алушы 400 жас адамдардан (студенттер, магистранттар, докторанттар) сандық зерттеудің сауалнама әдісін қолдану арқылы білім және ғылыми стратегиялардың динамикасын анықтау үшін мәліметтер қайта жинақталды.

Мәліметтерді жинақтаудағы сандық зерттеу нәтижелері SPSS компьютерлік бағдарламасында өңделді және талданды. Мәліметтерді талдау кезінде жиіліктің таралуы (*Frequency analysis*), статистикалық белгілерді (*Chi-square*) анықтау кестесі, факторлық талдау қолданды. Факторлық талдаудың орындалуы өзгеріс арасындағы корреляцияға тікелей байланысты болды. Бартлеттің критерийлері бойынша, (*Bartlett's Test of Sphericity*) басты жағдайдың өзгеруі нөлдік гипотезаның тууы салдарынан орын алады. Кайзер-Мейер-Олкиннің таңдауы



бойынша, (Kaiser-Meyer-OlkinMeasureofSamplingAdequacy) корреляциямен өзгерістің арасын басқа факторлармен суреттеуге болады.

Кесте 5 - Білім бағдарламаларының деңгейі бойынша іріктеу

Іріктеу	Бакалавриат		Магистратура		Докторантура		Барлығы	
	адам саны	%	адам саны	%	адам саны	%	адам саны	%
	800	66.5%	308	25.5%	96	8%	1204	100%

6-кестеде зерттеудегі іріктеуді сипаттайтын әлеуметтік-демографиялық мәліметтері: гендерлік сипаттама, жас аралықтары, отбасылық жағдайы және зерттеулерге қатысушылардың білімдері туралы көрсетілген.

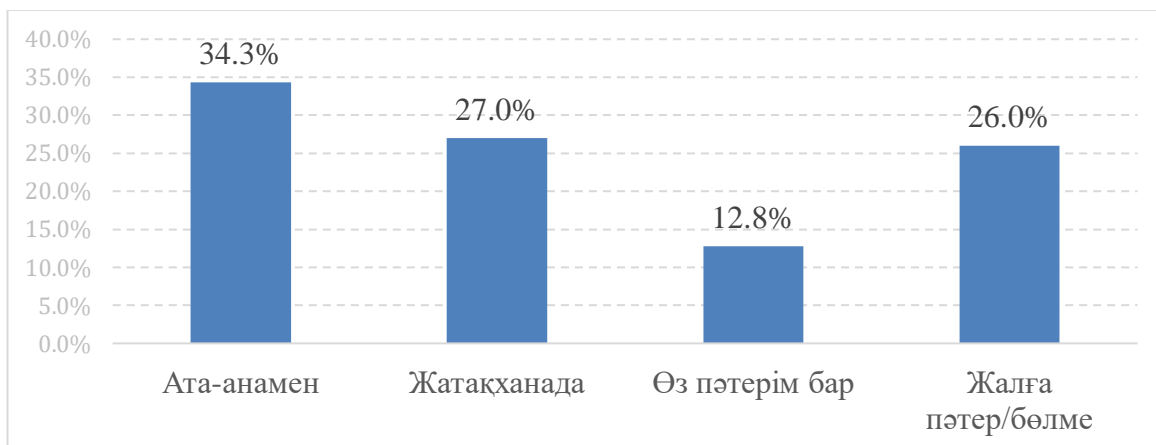
Кесте 6 - Респонденттердің әлеуметтік-демографиялық сипаттамасы

Сипаттамасы		Студенттер		Магистрант тар		Докторант тар		Барлық респондент	
		Саны	%	Саны	%	Саны	%	Саны	%
Барлығы:		800	100	308	100	96	100	1204	100
Жынысы	Ерлер	308	38.5	97	31,4	44	43,4	449	37,3
	Әйелдер	492	61.5	211	68,6	52	56,6	755	62,7
Жасы	21-25 лет	800	100	236	73,5	40	41,3	1076	89,4
	26-30 лет	-	-	53	17,7	33	34,7	86	7,1
	31-35 лет	-	-	11	4,9	18	19,1	29	2,4
	36-40 лет	-	-	8	4,0	5	4,9	13	1,1
Отбасылық жағдайы	Некеде тұрмаған	733	91.6	222	72,7	38	39,8	993	82,5
	Некеде тұрған	67	8.4	81	25,7	55	56,3	203	16,8
	Ажырасқандар		-	5	1,6	3	3,9	8	0,7
Білім саласы	Әлеуметтік-гуманитарлық ғылым	505	63.2	202	66,0	47	48,7	754	62,6
	Жаратылыс тану және техникалық ғылым	295	36.8	106	34	49	51,3	450	37,4

Респонденттердің 87.2%-ы отбасын құрмаған болса, ал 2.4%-ы азаматтық некеде, яғни, некеге тұрмай бірге өмір сүруде. Респонденттердің арасында ресми некеде тұрғандар 10,4%, олардың ішінде 8%-ының балалары бар екені анықталды.

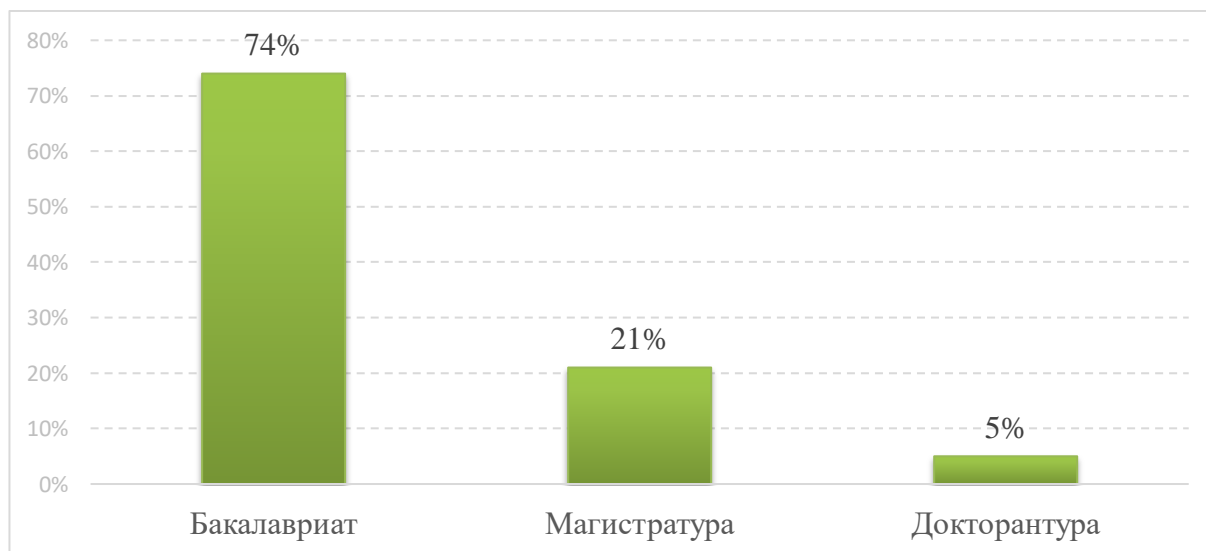
Мәліметтерді қайта әдіснамалық жинақтау 2019 жылдың ақпан-сәуір айларында сандық зерттеудің сауалнама әдісі арқылы жүргізілді. Зерттеудегі іріктеу — 400 респондент. Сауалнама нәтижелері бойынша алынған іріктеме университеттердегі білім алушылардың әртүрлі топтарын ұсынады: жас

бойынша диапазон 17-ден 48 жасқа дейін, орташа жасы 20,4 жасты құрайды. Жалпы алғанда, іріктелгендердің көп бөлігі (93%) 26 жасқа дейінгі адамдар. Жынысы бойынша: 50%-ы ер және 50%-ы әйел. Көпшілігі (88%) үйленбеген, 11% үйленген, 1% ажырасқан. Зерттеуге қатысушылардың тұрмыстық жағдайлары әртүрлі: 34,3%-ы ата-анасымен бірге, 27%-ы жатақханада тұрады, 26%-ы пәтер немесе бөлме жалдайды, 12,8%-ының өз тұрғын үйі бар (2-сурет).



Сурет 2 - «Сіз қайда тұрасыз?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Іріктеме білім беру салалары бойынша бірдей бөлінді: 49% әлеуметтік-гуманитарлық, 51% жаратылыстану-техникалық ғылымдар. Респонденттердің көпшілігі бакалавриатта оқиды (74%), магистратурада — 21%, докторантурада — 5% (3-сурет).



Сурет 3 - Білім алу дәрежесі бойынша сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Олардың басым бөлігі мемлекеттік грант бойынша (69%), шамамен үштен бірі (31%) ақылы бөлімде оқиды. Сұхбаттасқан студенттер, магистранттар,

докторанттар білімді әртүрлі тілде алады: 63% — қазақ бөлімінде, 32% — орыс бөлімінде және 5% — ағылшын бөлімінде.

Ұсынылған мәліметтер зерттеудің үлгісі айтарлықтай репрезентативті екендігін көрсетеді, сауалнама қазақстандық ЖОО студенттерінің әртүрлі санаттарын қамтиды: жынысы, жасы, отбасылық жағдайы, тұрғын үй жағдайлары, білім беру нысандары мен бөлімдері, білім беру және білім беру мекемелері. Мәліметтерді әрі қарай талдау жоғарыда аталған әлеуметтік-демографиялық категориялар контексіндегі айырмашылықтарды анықтауға негізделген. Бұл жұмыста барлық бақыланатын маңызды айырмашылықтар келтірілген.

Екінші кезең сапалық әдістермен мәлімет жинау (зерттеу гайдтары В-И қосымшаларында көрсетілген):

1. Фокус-топ
2. Тереңдетілген сұхбат.

*Зерттеу пәні* – университетте білім алушы жас ғалымдардың ғылымдық стратегиясының мазмұндық және процессуалдық мотивацияларының кешені.

Сапалық зерттеудің мақсаты – білім алушы жас ғалымдардың ғылымдық стратегиясының ішкі және сыртқы факторларын анықтау.

Берілген сапалық зерттеудің мақсатын шешу үшін:

— жоғарғы мектептегі білім алушы жас ғалымдардың ғылымдық стратегиясының қалыптасуы мен дамуына әсер ететін позитивті және негативті мотивтерді зерттеу;

— жас ғалымдарды қолдаудағы мемлекеттің рөлін бағалау (білім алушы жас ғалымдар, ЖОО-ның профессорлары мен қызметкерлері);

— білім алушы жас ғалымдардың когнитивті және мінез-құлықтық стратегияларының қалыптасуына мазмұндық пен процессуалдық мотивациялардың әсерін анықтау сияқты міндеттер қойылды.

Осы анықталған мақсаттар мен міндеттерге сәйкес мәліметтерді әдіснамалық жинақтау кезеңі 2015 жылдың желтоқсан-наурыз айларында сапалық зерттеудің фокус-топ әдісі арқылы жүргізілді. Зерттеу объектісі ретінде Алматы қаласының жоғарғы оқу орындарында білім алушы жастар болды. Жалпы іріктеу саны – 36 адам (3 топ 12 адамнан). 1-топқа гуманитарлық және техникалық мамандықтардың студенттері; 2-топқа осы мамандықты меңгеріп жатқан магистранттар, 3-топқа докторанттар қатысты.

Респонденттерді іріктеу кезінде жентек қар (снежный ком) әдісі қолданды. Жеке әңгімелесу кезінде гайд сұрақтары дәйектеліп, өзгертіліп отырды. Сөйлесу барысында ашық сұрақтармен қатар қосымша, жауапты нақтылаушы сұрақтар қойылды.

2016 жылдың қазан-желтоқсан айларында сапалық зерттеудің терең сұхбат әдісі арқылы қорытынды зерттеу жүргізілді. Зерттеудің объектісі ретінде Алматы қаласындағы ғылымда және ғылымнан тыс жүрген магистратура мен докторантураны бітірген жастар, сонымен қатар, магистранттар мен докторанттардың ғылыми қызметтеріне эксперт ретінде жоғарғы оқу орнында ғылыми жетекшілік тәжірибесі бар профессорлар, кафедра меңгерушілері,

декандар, ғылыми жұмыс жөніндегі департамент басшысы болып табылды. Іріктеудің жалпы саны – 31 адам.

Осы уақытқа дейін жинақталған мәліметтерді талдау барысында қайта әдіснамалық жинақтау 2018-2019 жылдары сапалық зерттеудің фокус-топ әдісі арқылы жүргізілді. Сапалық зерттеу объектісі ретінде Алматы қаласының жоғары оқу орындарындағы жас ғалымдар Кеңесінің төраға\төрайымдары және университетте қызмет атқаратын жас ғалымдар болды. Жалпы іріктеу бойынша жас ғалымдар Кеңесінің төраға\төрайымдар саны – 9 адам (1 топ), университетте қызмет атқаратын жас ғалымдар – 17 адам (2 топ).

Эмпирикалық зерттеу нәтижесін талдамас бұрын қарастырылатын ұғымдарды түсіндіріп өтуді жөн санадық:

1. Білімдік стратегияны жоғары білім алуудағы ЖОО таңдау, жоғары білімнің, соның ішінде өз мамандықтарының пайдасы мен қолжетімділігін бағалау, білім деңгейін жалғастырудағы студенттің/магистранттың пікірін қарастыратын жиынтық ретінде санауға болады.

2. Ғылымдық стратегияны ғылыми зерттеу жұмыстарына қатысуын, ғылым жолын таңдауын, жоғарғы оқу орындарындағы ғылымның рөлі мен мәртебесін бағалау, ғылымның болашағын болжау және оны таңдау/таңдамау туралы білім алушылардың пікірлерін қарастыратын жиынтық ретінде анықтауға болады.

3. Капитал деп біз индивидтердің өмірлік мәселелерін, дәлірек тақырыппен байланыстыратын болсақ, жоғары білім деңгейін алу мен ғылымдағы кездесетін мәселелерді шешуде қолданатын нақты ресурстар ретінде түсінеміз. Қалай десек те, білім және ғылым саласында жүрген адамдардан капиталдың барлық: экономикалық, мәдени, әлеуметтік және символдық түрлерін байқай аламыз.

1) *Экономикалық* капиталдың индикаторлары:

- отбасының кірісі;
- білім алушылардың табыс көзі.

2) *Мәдени* капиталдың индикаторлары:

- ата-аналарының әлеуметтік-кәсіби сипаты;
- студенттердің үлгерімі.

3) *Әлеуметтік* капиталдың индикаторы:

- білім алушы аймағы (білім мобильділігі).
- студенттердің тұрақты мекенжайы.

4) *Символдық* капиталдың индикаторы:

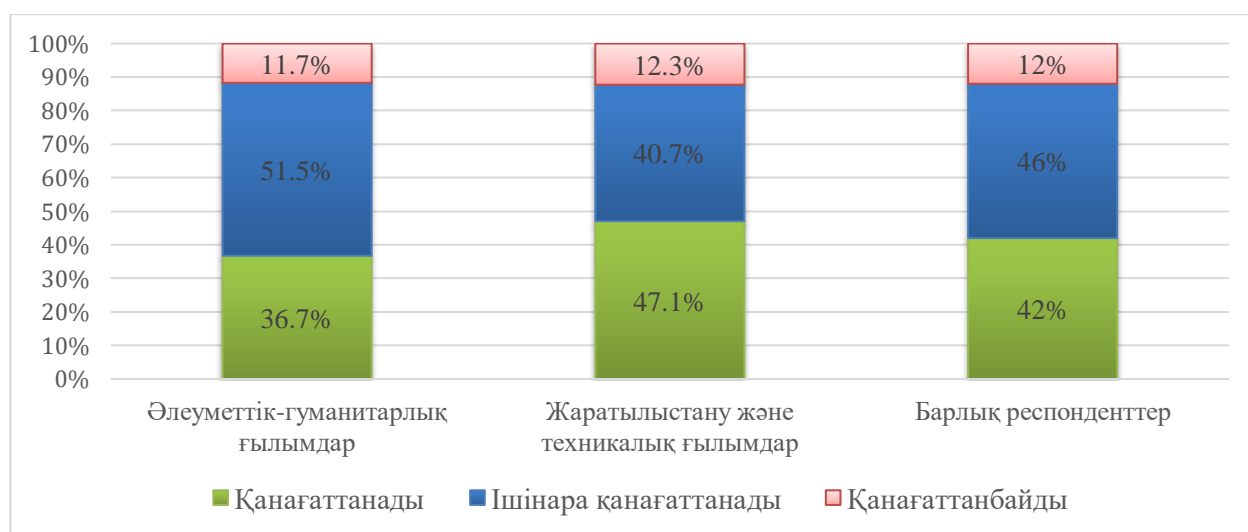
- дипломның болуы;
- ғылыми мәртебе;
- ғылыми немесе қоғамдық іс-шараларға қатысу.

Қазіргі таңда жоғары деңгейде білім алу кеңінен таралуда. Бұған куә біздің зерттеуіміз болып табылады. Жоғарғы оқу орнына түсу туралы шешім қабылдау кезінде жастарда әртүрлі бағыттары, төлемақылары және т.б. ерекшеліктерімен ЖОО-нын таңдауда мәселелер туындап отырады. Бұрын жүргізілген Қазақстандағы жоғарғы білім: әлеуметтік тәжірибелер, субъектілер және қызығушылықтар [179] әлеуметтанулық зерттеуде Қазақстан университеттерінің

орнықты және тұрақты, саналы түрде әлеуметтік және кәсіби бағытталған студенттері бар екенін көрсетті.

ЖОО-ғы сабақ беру сапасымен қанағаттану жағдайы білім алушылардың әрі қарайғы стратегияларына, соның ішінде ғылым жолына түсу жоспарларына әсерін тигізеді. Неміс социологы М.Вебер ЖОО-ның мақсаты — студенттердің санасында өмір философиясы деп аталатын ғалым, оқытушы ретінде олардың болашақ бағыттарын қалыптастыру және бекіту. Олармен жасалған бірнеше нормалардың мәні мыналарда: ғылыммен айналысу риясыздықты білдіреді, қоғамдық іске адал және білім алуда әрдайым мотивацияның болуы. Бұл өз кезегінде ЖОО-ғы студенттердің оқуға қанағаттануын білдіреді [180]. 4-суретте студенттердің жоғарғы оқу орындарындағы білім сапасына қанағаттану деңгейінің индикаторы көрсетілген. Түйіскен кестелерді талдау ғылымдардың әлеуметтік-гуманитарлық және жаратылыстану-техникалық салалары студенттерінің пікірлерінде айырмашылықтардың жоқтығын көрсетті ( $p > 0,05$ ), т.б. айтарлықтай бөлігі (42%) өз университетіндегі білім сапасына, студенттердің жартысына жуығы (46%) жартылай қанағаттанса, 12%-ы білім сапасына қанағаттанбайды.

Айырмашылықтар жыныс тұрғысынан байқалады: «қанағаттанбаймыз» деген жауап қыздарға қарағанда ер балалар арасында жиі кездеседі.



Сурет 4 - Білім беру салалары мен жалпы респонденттер бойынша «Сіз университетіңіздің білім сапасына қанағаттанасыз ба?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Респонденттер білім жүйесіндегі ғылымға баға беру барысында, жоғарғы оқу орындарындағы өзекті мәселелерге де тоқталып кетті. Университет қызметкерлері оқу орындарында білім беру процесінің бірқатар кемшіліктерін айта отырып, бұл проблемалардың орын алуына мемлекетіміздегі білім беру жүйесінің қателіктері себеп болып отырғандарын айтып өтті. Бұл мәселелер ғылым мен білімге теріс әсерін тигізуде. Бұл мәселені шешудегі университет қызметкерлерінің ұсынысы басқару жолын өзгерту болып табылады.

— «Білім саласының қызметкерлері, атап айтқанда, университеттің, сабақ беретін оқытушылар студенттерді оқытуды үшінші орынға, кейде соңғы орынға қояды. Себебі олар білім беру функциясын есептер жазып, барлық станцияларға есеп беріп, жұмысқа орналасу, аккредиттеу, сертификаттау, осының бәрінен өтіп болып орындайды. Жылына екі рет оқу бағдарламаларын жазу. Олар өзгеріп отырады, формалар, міндеттер, мағынасы, кредиттер, ЭПК, қарапайым силлабустар өзгереді. Меніңше, бұл ғылым үшін ештеңе емес, өйткені ғылым үлкен және таза нәрсе. Ал білім үшін ол үлкен кемшілік, өйткені бюрократиямен айналысатын әр оқытушының көмекшілері немесе бізде жұмыс істейтін бөлімдері болуы керек. Бізде бөлімдер бар, олар тіптен факультеттерден де көп. Бір бөлім қоңырау шалып, «осындай ақпарат беріңіз» десе, келесі бөлім тағы бір ақпаратты сұрайды. Олар кафедраға келіп, ақпаратты сұрамайды, тіптен өздері біріктірмейді. Олар оның дайын түрде жіберілгенін қалайды, өздері бәрін бір кестеге жинайды. Егер жоғары білім беру жүйесі туралы айтатын болсақ, бізде көптеген бағдарламалар, көптеген гранттар болуы мүмкін, бірақ, жоғары білім беру менеджменті өзгермей ештеңе өзгермейді» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 4)

—«Жаңа ғана айтып кеткендей, бізде қазір әртүрлі құжаттама, іс қағаздары мәселелері бар. Қазіргі кезде оқытушының сабақ беру кезінде ғылыммен айналысатын уақыты жоқ. Олар қай кезде айналысады?» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 5)

—«Ең алдымен, ПОҚ-ның ішінде педагогтар бар, одан кейін педагог-зерттеушілер бар. Олардың қайсысы педагог, қай педагог зерттеумен айналысатынын ажыратуымыз керек. Бізде бәріне қойылатын талап бірдей. Сіз мақала шығаруыңыз керек, сіз сырттан грант іздеуіңіз керек, сіз кафедраға қаржы әкеліп құюыңыз керек. Бірақ бұл жерде әлеуеті жетпейтіндер бар. Бұл үлкен жастағы кісілер. Шынын айту керек, бұл кеміту емес, ондайларды белгілі бір педагогтық салаға орналастыру қажет. Ал жастардың көп бөлігі педагог-зерттеушілер болады. Бұл жерде тағы бір кедергі – еңбекақыны есептеу жүйесі. Еңбекақыны есептеу жүйесі қайта қарауды талап етеді. Егер педагогтар белгілі бір көлемде ақша алатын болса, демек, бұл жерде зерттеуші де тең дәрежеде ақша алуы тиіс. Ал бізде бірыңғай жүйе бойынша есептейді. Ол тиімсіз, өйткені, бір ставканы бергеннен кейін оның зерттеумен айналысатын уақыты жоқ, грант ұтып алып, оны іске асыруға мүмкіндігі жоқ. Осындай қайшылықтар туындайды. Сонымен бірге, бізде әлі ЖОО-да, кафедралар, деканаттар немесе проректорлар тарапынан күштеу әдістері қолданылады. Бұл шынында да бар нәрсе. Егер ғылыми-зерттеу мәртебесін көтеруге бағытталатын болса, онда ПОҚ-тың қызметтік нұсқауларын лауазымдық нұсқауларына сәйкес қолдану керек. Қай жерде тікелей тапсырма бере алады, қай жерде тікелей тапсырма бере алмайды, қаншалықты ол заң шеңберінде, осындай мәселелерді қайта қарау керек. Өйткені, зерттеуші ол шынымен зерттеуші екенін білу керек. Бұл жалпы ЖОО-ның материалдық, не болмаса қаржылық мүмкіндігін арттыру үшін ғана емес, бұл қоғамда мемлекеттік жүйені дамытуға керекті адам. Сондықтан, бұл жерде тағы да

көзқарастар дәстүрлі және модерн болып бөлінеді. Бұл енді қайшылықтардың ең бастысы деп ойлаймын» (Респондент 4).

Оқыту сапасындағы негізгі кемшіліктер бойынша студенттер әртүрлі факторларды атап өтті, олардың ең көп кездесетіні: оқу материалын нашар беру, оқушылармен жұмыс жасай алмау (29%), студенттердің білімін бағалауда оқытушылардың объективті болмауы (28%) және сабақтың «алгоритмдік» логикасының болмауы (26%). Сондай-ақ, келесі проблемалар анықталды: негізгі дәріс материалын нашар түсіндіру (23%), жас оқытушылардың білім деңгейінің төмендігі (20%), дикцияның нашар болуы (13%) және оқытушылардың сабаққа келмеуі, сабақтың болмауы (9%). Оқыту сапасында кемшіліктердің болмауын оқушылардың 6%-ы атап өтті. Мәліметтер 5-суретте келтірілген.



Сурет 5 - Сауалнамаға қатысқан студенттер атап өткен университеттегі оқыту сапасындағы кемшіліктер, 2019

Сонымен қоса, жоғарғы оқу орындарындағы тағы бір мәселе — сабақ беру үлгілері. Оқытушылардың сабақ берудегі заманауи үлгілерді қолданбайтындықтарында. Сабақ беру кезінде студенттерге ғылымның не екенін дұрыс түсіндірмеуінде, соның салдарынан оларда қызығушылық тумауында. Бірақ, оған тек университеттер ғана емес, мектептердің де кінәсі бар деп есептейді. Бұл жерде жоғары немесе орта білім емес, жалпы білім беру жүйесіндегі мәселелердің болуы туралы айтылады.

— «Мен ғылым мен білімнің интеграциялану мәселесіне тоқталғым келіп отыр. Дәріс дегеніміз не? Бізде менталитет біршама басқа, мысалы, бірінші курста сабақ бергенде, біз оған «ген дегеніміз не?», «днк, рнк және т.б. дегендеріміз не» екенін айтамыз, бірақ, біз олай айтпауымыз керек, біз заманауи түсініктерді алға тартуымыз қажет, ал заманауи түсінік дегеніміз — ғылым. Бұл скопус

базасына негізделген әдеби шолу. Бірақ, неге біз бұнымен айналыспаймыз? Мектептен келген студент көп нәрсені білмейді. Бұл жерде жүйелік қате, қате деп те айтуға болмас, жүйелік мәселе. Өйткені, олар мектептен қандай болып келеді? Кейбір жағдайда олар зомбиланған. Оларды тесттерді жаттауға үйретеді, яғни олар қысқа мерзімді есте сақтауды дамытады, бірақ, іс жүзінде оларды ешкім ойлануға үйретпейді. Бұл проблема. Әрине, жоғары білімнің проблемасы және ол орта біліммен байланысты. Егер мектептен «монстрлар» келетін болса, онда біз студенттермен өзімізді осылай ұстамас едік, онымен өзіміз айналысатын едік, мұның бәрі бір-бірімен байланысты. Бұл, әрине, бизнеспен байланысу керек мәселелерден бөлек. Егер ғылым ақша әкелмесе, мұндай ғылымның пайдасы жоқ. Медицинада, әсіресе, генетика сәл өзгешерек, бірақ, қағида барлық жерде бір — демеушілер, яғни, сіздің зерттеулеріңізге қызығатын адамдар табу. Бизнесмендер, демеушілер туралы айтпағанның өзінде көптеген шетелдік гранттар бар. Американың өзінде, біз санаған кезде, шамамен 100-ге жуық гранттар, әрине, оларда қиынырақ, бірақ, ғылыми зерттеулерді қаржыландыратын 100-ден астам қорлар бар. Ондағы сомалар біздікімен салыстырғанда әлдеқайда әсерлі» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

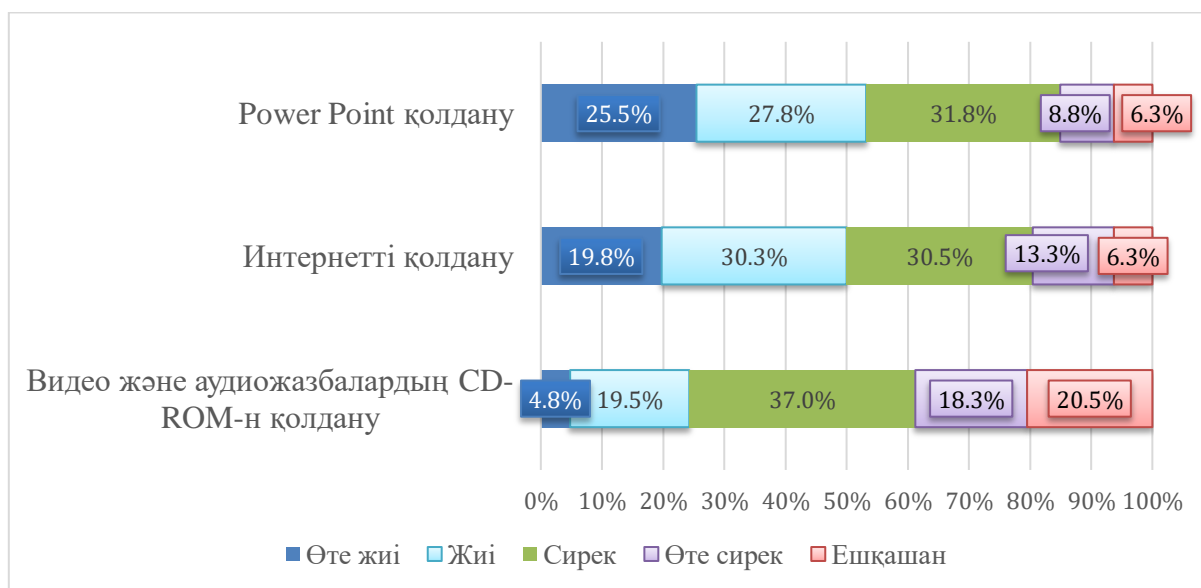
— «Гуманитарлық бағыт, әлеуметтік бағыт, медицина бәрін қолдаймын. Көп көңіл химия, физикаға аударылып жатыр. Басшылықта да біраз кемшіліктер қалып кеткен. Мектепте мынадай жағдай болды, менің басымнан өткен оқиға. Докторантураға түстім. Менің химик екенімді туысқандарым біледі, бір әпкем мектепте істейді. Сосын мені мектепке шақырып, сен мектепке келші біздің мұғалім оқуға кетті, біліктілігін көтеруге. Ол — зейнеткер, бала саны бойынша зейнетке шығып кеткен. Мен қарашада мектепке бардым. Жаңағы кісі зейнетте өзінің қарамағында 25 сағаты бар, 18 сағат емес, 25 сағат. Химиядан екі-ақ мұғалім. Үш айға дейін сабақ болмаған. Ал химия Қазақстанда мысалға 112 университет болатын болса 109-100 бар, бірақ, игеретін адам жоқ. Химия сабағында 8-9 кластар реактивтерді білмейді. Сендер «не істейсіңдер?» десең, «бізге химия керегі жоқ» дейді. Сол ұрпақтардан бастап тәрбиелеуіміз керек. Сол оқымаған адамдар келеді де бізге, «қойшы, грантқа түссем болды» дейді. Ол бакалаврды да жаратпайды, магистратура стипендиясы өзін-өзі жабады, диссертациясына келісемін дейді, шағым айтып жүріп әзер дегенде түседі. Бізде тіпті, ештеңені білмейтін бір экономист ақшамен қорғап шықты. Оның барлығы сату болып кетті, химия — сату» (Респондент 6)

— «Дәрісті слайд ретінде өткізеді, слайдты көрсетеді де, «көшіріп алыңдар» дейді. Менің ойымша, жалпы, дәрісті практикамен бірге өткізу керек, мысалы 10-15 минут көрсеткенін түсіндірді, содан кейін оны компьютерде, құрал-жабдықтарда, техникаларда көрсететін практикалық дәріс жүргізу керек. Сонда ғана студенттер бәрін жақсы түсінетін болады» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 5)

Студенттердің басым көпшілігі (66,6%) университетте алған білімдері олардың болашақ кәсіби қызметінің міндеттеріне сәйкес келеді деген пікірмен бөліседі. Түйінделген кестелерді талдау оқу саласының контексіндегі



статистикалық маңызды айырмашылықтарды анықтаған жоқ (6-сурет), яғни, әлеуметтік-гуманитарлық және жаратылыстану ғылымдарындағы студенттердің бағаларының айырмашылығы жоқ, бұған  $p > 0,05$  маңыздылығы дәлел. Сонымен қатар, жыныс тұрғысынан да айырмашылықтар бар: «айту қиын» деген жауапты қыздардан гөрі жігіттер жиі атап өткен. Зерттеу көрсеткендей, мамандықтың пәндері бойынша дәрістер оқығанда Power Point презентациялары (25,5% өте жиі және 27,8% жиі), интернет жиі қолданылады (19,8% өте жиі және 30,3% жиі), әртүрлі бейне және аудиожазбалар жоғарыда аталған құралдар сияқты жиі пайдаланылмайды (6-сурет). Бұл зерттеу Райан мен Десидің сабақты жүргізудегі техникалық жабдықтың сәтті оқытудың тиімді стратегиясы тұжырымдамасының дәлелі бола алады.



Сурет 6 – «Сіздің университетіңізде дәрістер өткізу үшін қандай құралдар қолданылады?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

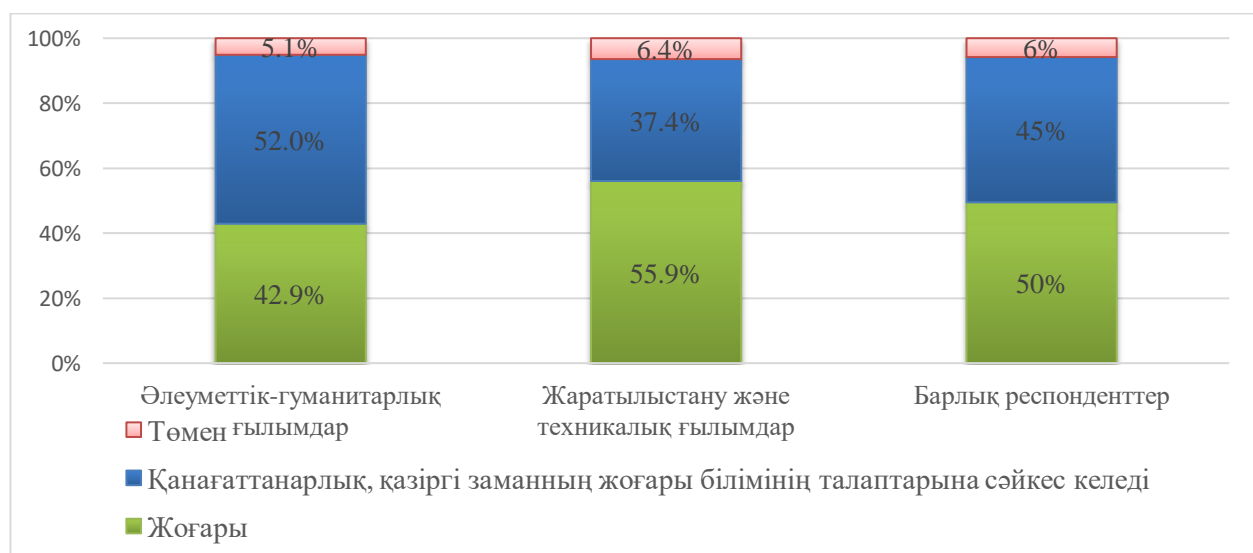
Райан мен Десидің тұжырымдауы бойынша, оқытушылар үшін сыртқы мотивацияның әртүрлі түрлерін және олардың қалай жұмыс істейтінін түсіну өте маңызды, өйткені, олар оқуды алға жылжыту үшін ішкі мотивацияға әрдайым сене алмайды. Оқытушылар студенттерді ынталандыру кезінде аудиторияда көптеген іс-әрекеттері өздігінен қызықты немесе жағымды бола бермейді, сондықтан, сыртқы мотивацияның неғұрлым белсенді және ерікті формаларын қолдана отырып, мысалы, электронды медиа көздері сәтті оқытудың тиімді стратегиялары болып табылады [144,р. 65].



Сурет 7 - «Сіздің ойыңызша, университетте алған біліміңіз болашақ кәсіби қызметіңіздің міндеттеріне қаншалықты сәйкес келеді?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Университет оқытушыларының кәсіби құзыреттілігін бағалау кезінде білім беру саласы жағдайында айтарлықтай айырмашылықтар байқалады: жаратылыстану және техникалық мамандықтарының студенттері негізгі пәндер бойынша оқытушылардың деңгейін әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдар (42,9%) студенттеріне қарағанда жоғары (55,9%) бағалайды. Айырмашылықтар  $p < 0.05$  деңгейінде маңызды. Басқа әлеуметтік-демографиялық категориялар аясындағы жауаптарда ешқандай айырмашылық жоқ.

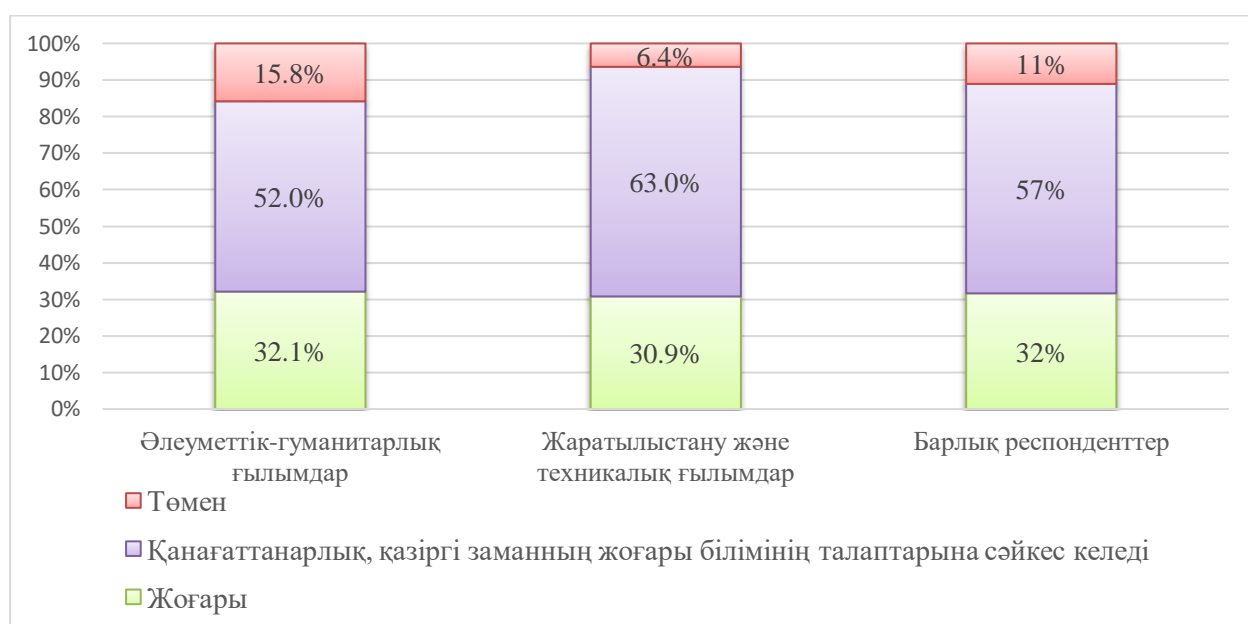
Қоғамдық-гуманитарлық ғылымдар мамандықтары бойынша студенттер арасында негізгі пәндер оқытушыларының кәсіби құзыреттілік деңгейі қазіргі заманғы жоғары білімнің талаптарына сәйкес келеді деген пікір кеңінен таралған. Жалпы, сауалнамаға қатысушылардың айтарлықтай көпшілігі негізгі пәндер оқытушыларының кәсіби құзыреттілік деңгейін жақсы бағалайды, тек 6%-ы ғана бұл деңгейді төмен деп санайды (8-сурет).



Сурет 8 - Білім беру саласы жағдайында профильді пәндерді жүргізетін оқытушылардың кәсіби құзыреттілік деңгейін бағалау, 2019

Жалпы білімдік пәндерді жүргізетін оқытушылардың кәсіби құзыреттілік деңгейі профильді пәндерді жүргізетін оқытушылардың деңгейіне қарағанда салыстырмалы түрде төмен бағаланады: тек 32%-ы жоғары деп бағалады, жалпы 11% олардың деңгейлерін төмен деп бағалады (9-сурет).

Жалпы білімдік пәндерді жүргізетін оқытушылардың кәсіби құзыреттілігін бағалау кезінде білім беру салалары контекстінде айтарлықтай айырмашылықтар бар: әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдар мамандықтары бойынша білім алушылар (15,8%), жаратылыстану және техникалық ғылымдар мамандықтары бойынша білім алушыларға (6,4%) қарағанда оқытушылардың деңгейін төмен бағалайды. Айырмашылықтар  $p < 0.05$  деңгейінде маңызды. Сондай-ақ, профильді пәндерді жүргізетін оқытушыларды бағалау кезінде, басқа әлеуметтік-демографиялық категориялар тұрғысынан жауаптарда ешқандай айырмашылық болған жоқ.



9 Сурет 9 - Білім беру саласы жағдайында жалпы білімдік пәндерді жүргізетін оқытушылардың кәсіби құзыреттілік деңгейін бағалау, 2019

Жалпы, сауалнама университеттердегі білім сапасына қанағаттану деңгейі көптеген бағалау критерийлері бойынша әртүрлі әлеуметтік-демографиялық факторларға тәуелді емес екенін анықтады. Оқудағы білім беру бағдарламаларының бағытына байланысты өзгеріп отыратын оқытушылардың кәсіби құзыреттілік деңгейін бағалау ғана ерекшеленеді.

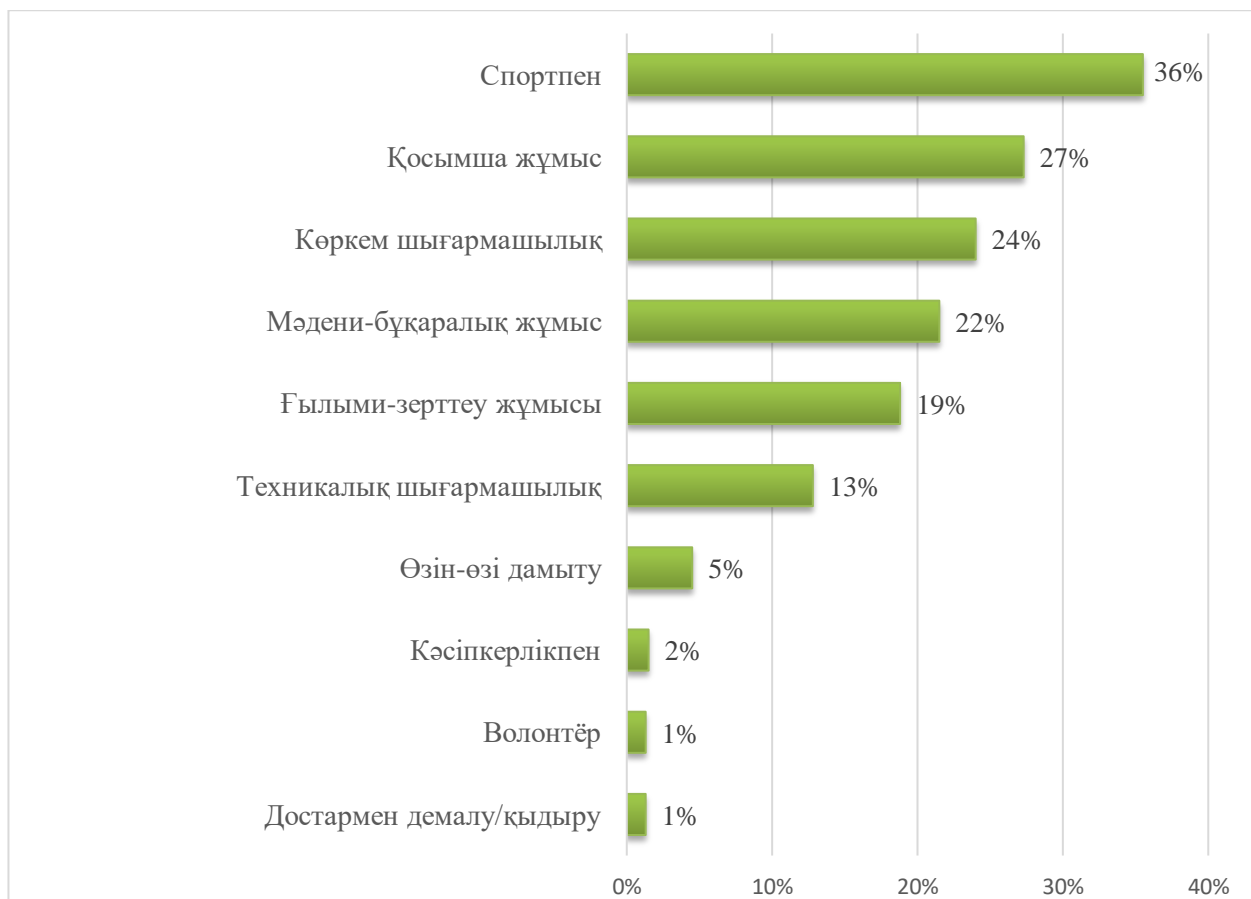
Оқу процесінің маңызды құрамдас бөлігі — студенттердің әлеуметтік өмірі, олардың білім алу кезіндегі әлеуметтік көңіл-күйі. Респонденттердің 20% студенттік өмірде ешқандай қиындықтар болмағанын айтса, қалған басым көпшілігі студенттік өмірде туындаған түрлі проблемаларды атап өтті. Көбіне кездесетін мәселелер: оқу әдебиеттерімен жеткіліксіз қамтамасыз ету (24%), оқытушының оқу материалын түсініксіз беруі (21%), «оқумен байланысты проблемалар, қиын, үлгері алмаймын» (19%), материалдық мәселелер (18%),

студенттік өмірдің нормаларына бейімделудегі қиындықтар (14%). Әрбір оныншы дерлік респонденттер (9%) тұрғын үй мәселесін көрсетеді. 5%-ы курстастарымен және оқытушылармен сөйлесу кезінде қиындықтарға тап болатындығын атап кетеді.



Сурет 10 - Студенттік өмірде пайда болған мәселелер, 2019

Студенттердің университеттерде оқумен қатар немен айналысатынын анықтау үшін барлық респонденттерге: «Сабақтан тыс уақытта қандай қызмет түрлерімен айналысқанды ұнатасыз?» деген сұрақ қойылды. Нәтижесінде олардың айтарлықтай бөлігі спортпен шұғылданатындығын атап өтті (36%), ал студенттердің шамамен үштен бір бөлігі (27%) қосымша жұмыс істейді. Студенттердің көпшілігі сабақтан тыс уақытта айналысатын әртүрлі жұмыстарды көрсетті: көркем шығармашылық (24%), мәдени-бұқаралық жұмыс (22%), техникалық шығармашылық (13%). Студенттердің 19%-ы ғылыми зерттеу жұмыстарымен, студенттердің 5%-ы өзін-өзі дамытумен айналысады.



Сурет 11 - Студенттердің сабақтан тыс уақыттағы іс-әрекет түрлері, 2019

Сауалнамаға сәйкес студенттер өз университеттеріндегі студенттік өмірдің әртүрлі формаларына қатысқысы келеді. Үштен бір бөлігі (33%) университеттің ғылыми зерттеу жұмыстарына қатысқысы келеді, 26%-ы университеттің жастар ұйымында жұмыс істегісі келеді.

Әрбір бесінші респондент (20%) бұқаралық ақпарат құралдарына қатысқысы келетіндіктерін білдірді. Сондай-ақ, белсенді студенттер ұжымында (18%), спорттық бөлімдерде, үйірмелерде, клубтарда (17%) және ЖОО-ның көркем өнерпаздар саласында (15%) жұмыс істеуге ниеті бар екенін білдірді.

Осы зерттеулерден көре алатынымыз — білім алушылардың ғылыммен айналысуға деген ниеттері бар болғанмен, шын мәнінде олар онымен айналыспайды.



Сурет 12 - «Сіз университеттегі студенттік өмірдің қандай формаларына қатысқыңыз келеді?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

ЖОО-ның негізгі атқаратын қызметі студенттерді оқыту мен әлеуметтендіру болып қала береді. ЖОО-ның мықты болуының негізгі көрсеткіші білім алушылардың өз оқу орындарының қабырғаларынан алған тәжірибелері мен білімі болып табылады. Оның ішінде осы алған білімі мен тәжірибелері кәсіби және тұлғалық дамуының жетістігіне қалай септігін тигізгенінде. Осылайша, университеттің жетістігі жеке жеңістерден және студенттері мен түлектерінің жетістіктерінен тұрады. Сонымен қатар, ЖОО-да студенттердің оқу процесіне қанағаттануын сапалы мамандарды даярлауға бағытталған университеттің даму стратегиясынан бөлек қарастыруға болмайды.

Қазіргі қоғам жағдайында адамның білімді болуын талап етіп қана қоймай, болашақта Қазақстанда үстемдік жасайтын құндылықтар жүйесінің өзгеруін, жаңа әлеуметтік типтегі адам, жаңа тұлға болуды талап етеді.

Қорыта келе, жоғарыда аталған факторлардың ішінен білім сапасына қанағаттануға, белгілі бір дәрежеде сәтті білім стратегияларына білім алушылардың сабақтарында оқу материалдарын қолдану факторы әсер ететіндігі байқалады. Осылайша, бұл зерттеу табысты білім беру стратегияларына әсер ететін: жақсы оқу үлгерімі, білім алушылардың материалдық жағдайына қанағаттануы, білім беру бағдарламаларының кәсіби қызметінің мазмұнына қанағаттануы сияқты факторларды анықтады. Сандық зерттеудің нәтижелері көрсеткендей, білім алушылардың айтарлықтай бөлігі (42%) өз университетіндегі білім сапасына толық, студенттердің жартысына жуығы (46%) жартылай қанағаттанса, 12%-ы білім сапасына қанағаттанбайтын болып шықты. Сонымен қатар, білім алушылар білімге қанағаттанбауларының негізгі

факторлары ретінде: оқу материалын нашар беруді, оқушылармен жұмыс жасай алмауды, студенттердің білімін бағалауда оқытушылардың объективті болмауы мен сабақтың «алгоритмдік» логикасының болмауын атады. Осыған байланысты ЖОО-ның ПОҚ бұндай мәселенің кездесіп отыруына қазіргі жоғары білім жүйесінде кездесетін іс қағаздардың көптігі, сабақтан тыс жүктемелердің көп болу мәселелерімен байланыстырды. Осыған байланысты оқытушылар құрамының, соның ішінде жас оқытушылардың жалғыз біліммен ғана емес, ғылыммен айналысуға да уақыттары тапшы болып отырады.

### **2.3 Жастардың білім және ғылым стратегияларының қалыптасуына әсер етуші факторлар**

Жастардың білім және ғылым стратегияларының қалыптасуына әсер етуші факторларын анықтамас бұрын жалпы, қазіргі білім мен ғылым сапасына тоқталған дұрыс. Білім сапасын біз алдыңғы бөлімде сандық зерттеудің нәтижесінен көре аламыз. Енді респонденттердің сапалық талдау нәтижесінен алған жоғарғы оқу орындарындағы ғылым сапасына берген бағасына тоқталғанымыз жөн.

ЖОО-дағы білім алушылармен жұмыс жасайтын жас ғалымдар Кеңесінің төрағалары/төрайымдарымен жүргізілген фокус-топтан алынған мәліметтерге талдау жасалды. Талдау барысында жоғарғы оқу орындарындағы білім мен ғылым мәселесі және жас ғалымдардың мәселесі қозғалды. Зерттеу жүргізу барысында, ең алдымен, «елдегі жоғарғы оқу орындарындағы ғылымның қазіргі жағдайын қалай бағалар едіңіз?» деген сұрақтан бастау алды. Сұраққа берілген жауаптарды талдау барысында университет қызметкерлерінің ЖОО-ғы ғылым жағдайының жағымды және жағымсыз жақтарын айта отырып, білім саласындағы бірқатар мәселелерге тоқталып кеткенін көре аламыз. Соның ішінде ғылымның қазіргі жағдайын жақсы деп бағалап, оның жағымды жақтары: материалдық-техникалық базаларын дамытуға қаржының бөлінуі, магистранттар мен докторанттарды зерттеуге үйрету деп атап өткен респондентті көре аламыз.

*– «Мен өте жақсы деп бағалайтын едім. Өйткені 2010 жылдан бастап ГПФИР-дің бесжылдық жоспары болды, ал қазір ГПФИР-дің екінші бесжылдығы аяқталуда, осы екі бағдарламаны жүзеге асыру үшін үкімет университеттердің материалдық-техникалық базаларын дамытуға үлкен қаржы инвестицияларын бөлді. Ол жерде жобалар жүзеге асырылады және магистранттар мен докторанттарды үйретеді, яғни, бұл үлкен FTЗ базасы» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 3).*

Мотивация және демотивация тақырыбына бағытталған сұхбатта Қазақстандағы жоғарғы оқу орындарындағы ғылымның қазіргі жағдайын бағалауға қатысты сұрақ қойылды. Жалпы алғанда, жас ғалымдардың жауабына қарайтын болсақ, ғылымның жағдайы тұрақты деп бағаланады, бірақ, қолданылған әдістерде әлі де болса олқылықтар бар, сонымен қатар, зерттеулер жүргізу кезінде жүйелілік пен кәсіпорындар, компаниялар және т.б. тарапынан қызығушылық жоқ. Осы сұрақ бойынша жас ғалымдар Кеңесінің төрағалары мен

төрайымдары ғылымға орташа немесе сыни тұрғыда баға бере отырып, қазіргі жүргізіліп отырған зерттеулердің тек теориялық сипатқа ие екенін және олардың жүзеге аспайтындығын, сонымен бірге, университет пен өндіріс арасында толыққанды байланыстың жоқтығын атап өтті.

– «Орташадан төмен деп бағалаймын, өйткені, 70-80 жылдары қолданылған архаикалық әдістер жиі қолданылады. Ғылым өте жылдам қозғалады. Әзірге біз инновация жағынан үлгермей жатырмыз деп ойлаймын. Сонымен қатар, біздің зерттеулеріміз бөлек жүргізіледі, ал өндіріс, кәсіпорын, компаниялар бұған қызықпайды, реформалар тіпті бөлек жүргізіледі. Яғни, бізде бәрі шашыраңқы» (Респондент 1)

– «Жалпы, тиімді жағдай деп бағалаймын, бірақ, менің ойымша, жағдай жасалған, бірақ жұмыстың алға жылжуы мен жүйелігі, тұтастығы жоқ, соған байланысты сөзсіз үйлестіру бар» (Респондент 2)

– «Қазіргі ғылымның жағдайы орташадан төмендеу деп атауға болады. Неге? Ең бірінші кедергі — ол стереотиптер, көзқарастар мен методологияның дұрыс орнамауы. Бұл жерде мынадай сұрақ қоюға болады: «Ғылым деген не? Оны кім қалай қабылдайды?» Бізде осы жердегі басты қателік — бизнес өкілдері мен ЖОО арасында «ғылым» деген түсінікті қалыптастыра алмай келеді. Екіншіден, қазіргі жастардың білім деңгейін, белгілі методология көзқарастарын алдыңғы ұрпақтың қабылдау деңгейі жастармен санасуға келіңкіремейді. Жастар қазір ағылшын тіліне жетік, бұлар шет елдің методологиясын, интернет технологияларын жетік меңгерген. Сондықтан, ғылымды жеткілікті деңгейге дейін көтеру үшін жастармен санасу керек. Олардың белгілі бір көзқарастарын әрбір ғылыми орта бағалау керек» (Респондент 5)

– «10 балдық жүйе бойынша 5 балға» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

– «Қазақстандағы жоғары білімнің жағдайын сыни тұрғыдан бағалайтын едім. Біріншіден, өндіріс пен ЖОО-ғы ғылымы арасында байланыс жоқ. Екіншіден, университеттерде, орталықтарда, ғылыми-зерттеу институттарында жүргізілетін барлық зерттеулер таза теориялық сипатта. Ғылыми зерттеулердің барлығының дерлік есептері жүзеге асырылмай жатыр және ешқандай өндірістік нәтиже жоқ. Біздің ғылым қазіргі кезде дағдарыс жағдайында және ол жоғары оқу орнында солай» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 3)

Қазіргі кезде ғылыми белсенділікті көтеру үшін екі негізгі факторлар қозғалды. Біріншісі, қаржы мәселесі, яғни жалақыны көтеру. Екіншісі, оқытушылар құрамын қосымша жұмыстармен жүктемеу.

– «Бірінші фактор — егер университет қызметкері мысалы, кәсіпкермен немесе депутатпен салыстырғанда оқытушы және ғалым ретінде біріккен тиісті жалақы алмаса, бізде алға жылжу болмайды. Мотивация жоқ, мотивация нөл. Ол аз ақша алады, ал миы қосымша ақша табудың жолын іздеп тұрады» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 1)



– «Бірінші фактор — бюджет, жалақы. Екінші — оқытушы және ғалым ретінде ғана емес, әкімшілік, менеджер, эдвайзер және т.б. біріккен қызметтер» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 4)

– «Ғылыммен айналысуда ең басты жаңағы айтып кеткен үшеуі: жалақы, жүктеменің көптігі және техникалық база. Сонымен қатар, қоғамдық орта. Мотивация жоқ. Мотивацияның жоқтығы түсінікті. Ал қоғамның кез келген ортасы, енді ол өмір заңы болғандықтан, сенің ортаңның саған, сенің жасап жатқан жұмысыңа деген көзқарасы. Ол өте қиын жағдай мысалы, ғылым жолында қалу үшін саған отбасыңның жақсы қолдауы болуы керек немесе сенің жұмыс жасайтын орныңдағы ортаң жақсы болу керек. Сондай жағдай бізде сирек кездеседі, ол енді мотивация мен біршама қоғамдық көзқараста көп нәрсе әсер етеді. Өйткені, сенің жұмысыңда қоғамнан бір тысқары қалып қалған, ақымақ, ерекше (экстраординарный) деп қарастыру ол да сенің ғылыммен айналысуыңа әсер етеді деп ойлаймын. Ол бір қарағанда маңызды болып көрінбегенімен, басты әсер ететіндердің бірі» (Респондент 10).

Студенттердің жоғары білім алуудағы мотивациясын анықтауда диплом алу мен білімді азамат болу басты орында тұр, ал қалған мотивтер әлдеқайда төменгі пайыздық көрсеткіштерге ие (12-сурет). Осы зерттеу нәтижесіне қарай отырып, біз жастар үшін ең маңыздысы жоғары білімнің формальдылығы екенін көре аламыз, яғни, болашақ мамандығының мазмұны немесе біліктілігі мен дағдысы емес, жоғарғы оқу орнын бітіргеннен кейінгі алынатын символдық капитал. Білімді адам туралы қарастыра отырып, жастардың білімді болуды қазіргі еңбек нарығының талабы деп ойлайтындығын елестете аламыз.

Мотивациялық құрылым сатысының екінші деңгейінде әлеуметтік-кәсіби бағыттың орын алғандығын байқаймыз. Оған жақсы табыс табуға мүмкіндік беретіндігі, мансап жасау мен жақсы жұмысқа орналасуға септігін тигізетіндігі туралы пікірлерді қарастырсақ болады.

Сонымен қатар, респонденттің студенттік өмірді көруге деген арманын қолайлылық факторына жатқызуға болады. Студенттер үшін қызықты және әртүрлі оқиғаға толы өмірлері, адамдармен байланыстарының кеңеюі маңызды болып табылады. Бұл жағдай университеттің студенттер үшін әлеуметтенудің тек процессуалды емес, сонымен қатар мазмұнды арнасы болып қалатындығын дәлелдейді.

Мотивация жүйесінің келесі сатысында танымдық-кәсіби ұстанымды: білікті маман болу мен қабілетін жүзеге асыруды көре аламыз. Ал, білімдік бағытының жоғарғы әлеуметтік мобильділік факторы респонденттер үшін ең маңыздысы емес. Демек, студенттердің университетті бітіруінде әлеуметтік бедел мен әлеуметтік өсімнің байланысы аздауда. Яғни, бұл дегеніміз — жоғары білімнің болуы индивидтің әлеуметтік мәртебесіне емес, қоғамдық нормаға айналуға. Соңғы мотивациялық деңгей респонденттердің бейқамдық мінез-құлқын сипаттайды. Ол студенттердің ата-аналарының тікелей немесе жанама түрде балаларына қысым көрсетуімен, жұмыс жасауға деген ынталарының болмауымен байланысты. Осылайша, жоғары білім алуудағы мотивацияда дипломның болуы, жоғары табыс табу және мансапқа қол жеткізу маңызды

фактор болып табылады, ал кәсіби-мазмұндылық екінші орынға ығысып отыр. Бұның барлығы қоғамда жоғары білім мәртебесінің өзгергендігін көрсетеді.



Сурет 13 - Студенттердің жоғары білім алу мотиві

Талантты жастарды мемлекеттік қолдау және қазақстандық ғылымдағы кадрлық әлеуетті дамыту туралы әртүрлі пікірлер айтылды. Жыл сайын бакалавриат пен магистранттарға көбірек гранттар бөлінеді, білім беру қолдауға ие, бірақ, бастысы студенттер бұған қаншалықты саналы түрде қарайды. Яғни, жас ғалымдар үшін көптеген қаржылық ресурстар жұмсалады, ал көпшілігі үшін сапалы білім алу басты мақсат емес. Студенттер үшін ең бастысы — ол диплом алу. Мемлекеттік ЖОО-ын бітіріп, әрі қарай өз қызығушылығымен айналысады.

– *«Менің байқағаным, адамдар бакалавр дипломы үшін оқиды, бакалавр дипломы үшін бұл саналырақ деп ойлаймын. Егер әркім оған мемлекет, академиялық орта тарапынан жағдай жасап жатқанын түсінсе, бұл неғұрлым нақтыланған, оңтайландырылған және әлеуеті де артар еді. Мен субъективті тұрғыдан мемлекеттік қолдауды өте жақсы деп бағалаймын» (Респондент 7).*

Білімдік стратегияның қалыптасуы ЖОО-на түсу туралы шешім қабылдаған кезден бастау алып, нақты университет таңдаумен анықталады. Сол себепті студенттердің университетті таңдауына талдау жасау маңызды болып табылады. Студенттердің білім алу стратегиясына зерттеу жүргізу барысында, студенттер

мен олардың ата-анасы қазақстандық жоғарғы білім жүйесіндегі өзгерістерге қалай бейімделетінін және білім алуда отандық білім беру мекемелерін, білім беретін мамандануды, білім бағдарламалар деңгейін қалай таңдайтындарын көрсетті.

Эмпирикалық зерттеу нәтижесінде жоғары талдауға жету үшін факторлық талдау түрі қолданылады, бұл жанама жауап түрі бойынша стратегиялық қондырғы қондырып, ақпараттың факторына әсер етеді. Факторлық талдау — өлшемнің төмендеуіне әкелетін талдау түрі, бұл расында да оқиғаның өзгеруіне немесе үнемі өзгерістің болуына әкеліп отырады. Факторлық талдаудың негізіне болжам жатады, бұл жабық факторлардың қайта қалыптасуына өз септігін тигізіп отырады.

Студенттердің университетті таңдауына әсер еткен факторлар төмендегі суретте келтірілген. Сауалнама басты фактор — университеттің беделі мен мәртебесі екенін көрсетті.



Сурет 14 - Жоғары оқу орнын таңдау мотиві (респонденттер бірнеше жауап түрін таңдауы мүмкін)

Берілген зерттеу нәтижесінен символдық капитал студенттер үшін басты орында екенін көре аламыз. Себебі, жауап берушілер үшін (39%) жоғарғы оқу орнының атақ-абыройы маңызды әсер етуші фактор болып табылады. Екінші орында студенттер үшін ата-аналарының кеңесі (29%) маңызды. Себебі, студенттер ата-аналарына қаржылай тәуелді болып келеді, сондықтан, ата-аналар балаларының таңдау шешіміне өз әсерін тигізетіндігін көре аламыз. Үшінші орында білім алып жатқан ЖОО-ны оңай жұмыс табуға (18%) мүмкіндік беретініне сенімді, яғни, бұл жерде студенттердің болашақтарына алаңдап,

қолайлы жағынын ойлайтындарын көруге болады.

Жалпы, зерттеу көрсеткендей, ЖОО-ын таңдауға университеттің материалдық-техникалық қамсыздандырылуы, жұмысқа орналасу мүмкіндігі, сыбайлас жемқорлықтың болмауы, университеттің танымалдылығы, ыңғайлы жерде орналасуы және т.б. түрлі факторлар әсер етеді. Әрбір оныншы респондент (9%) университетті таңдауға мемлекеттен білім грантын алу әсер еткенін атап өтті.

Жоғарғы оқу орнында білім арудың маңызды факторларын талдай отырып, берілген мәліметтердің (14-сурет) нәтижесін 4 факторға топтастыру арқылы: кәсібилік, қолайлылық, тәуелділік және бейтараптық деп бөліп қарастырдық. Кәсібилік фактор студенттің өзін-өзі жетілдіруге, мәдени капиталды кеңейтуге бағытталған когнитивті стратегиясына негізделген. Қолайлылық пен тәуелділік факторы білім алушылардың сыртқы ортамен байланысын, олардың респонденттер үшін қолайлылығын және ата-аналары мен жақын таныстарының білім саласындағы шешім қабылдауда әсеріне (ата-аналар тарапынан кейде үстемділігін) бағытталған мінез-құлықтық стратегиясымен сипатталады. Бейтараптық факторлардың көрсеткіштері білім алушылардың стратегиясының когнитивті және мінез-құлықтық та бола алатындығын байқаймыз.

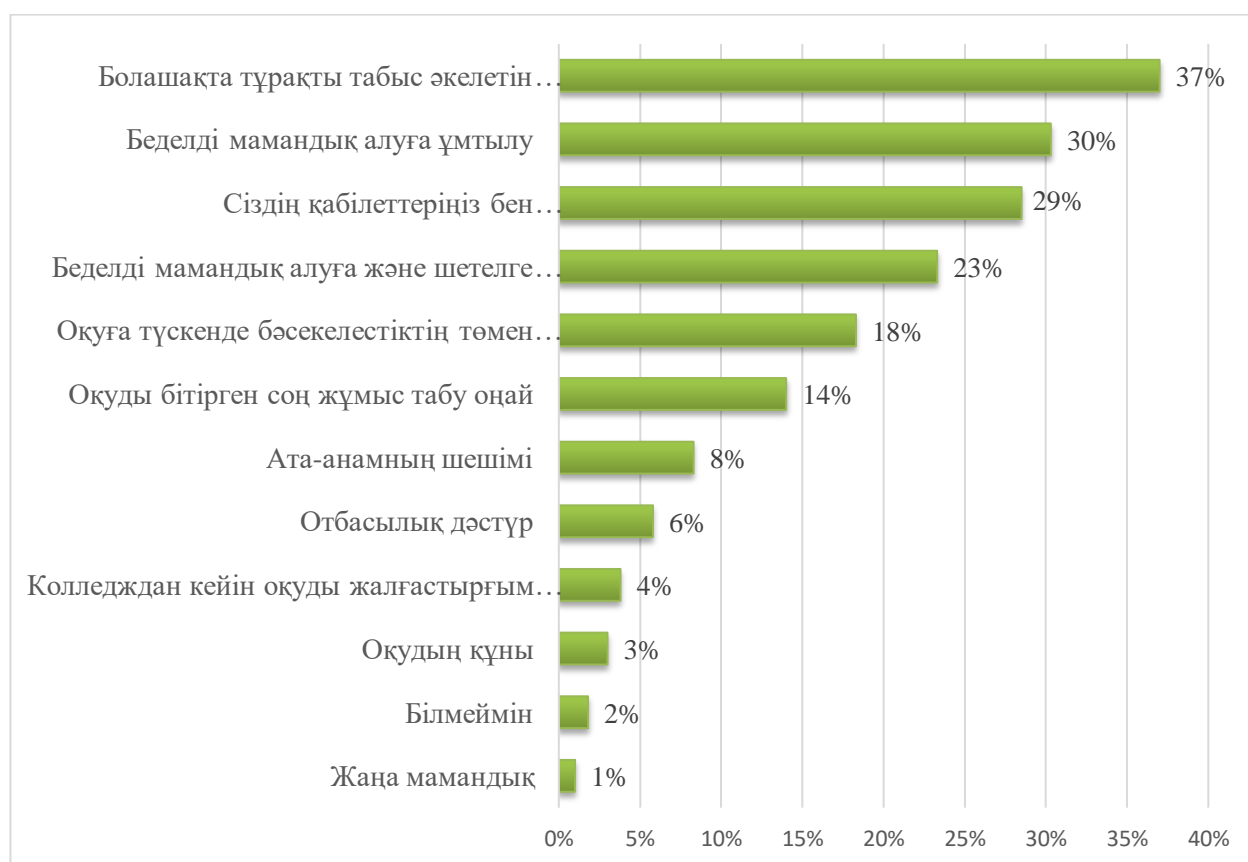
Берілген жауаптарды айқындалған факторларға сәйкес, когнитивті және мінез-құлықтық стратегияға негіздеп, топтастырдық. Когнитивті стратегияға бағытталған «кәсібилік» факторға: ЖОО-ның мәртебесі, жоғары беделі; мамандық бойынша жақсы білім; білікті оқытушылар; жақсы техникалық және ресурстық база сияқты жауаптар топтастырылды.

Мінез-құлықтық стратегиясын сипаттайтын «қолайлылық» факторлар типіне жататын жауаптар: тегін оқу/қолжетімді төлем; бітіргеннен кейін жұмыс табу оңай; сізде оқуға түсерде жеңілдіктер болды; үйіме жақын орналасқан. Сонымен бірге, осы стратегияның екінші факторы жастар ұстанымының дербессіздігін көрсетеді (мамандықты таңдауда өз ортасына тәуелділігі): ата-анам солай кеңес берді; жоғары жалақылы мамандық алу (мұнда ата-ана өзі жоғары төленетін кәсіпке бағытталған және де осылай жасауына балаларына кеңес береді/мәжбүрлейді); басқа оқу орнына түсе алмадым; туысқандары немесе таныстары жұмыс жасайды. Соңғы «бейтараптық» факторде студенттердің жақсы контингенті; түсу қиын емес; ол жерде туыстарымыз, таныстарымыз оқыған; оқу қиын емес секілді жауаптар студенттердің ЖОО таңдау кезінде ішкі анықталмағандықтарымен және соған байланысты сыртқы әсерге назар аударғанымен байланысты болған деп болжай аламыз.

Жоғарғы оқу орнының атақ-абыройы, беделі аталған көрсеткіштердің барлығымен сай келуі тиіс, сонымен қатар, мамандығын білікті меңгеруге, біліктілігі жоғары оқытушылар мен оқып жатқан студенттер сапасының «жақсы» болуы сәтті жұмысқа орналасуына ықпал етуі мүмкін. Жоғарғы оқу орындарының атақ-абыройы жоғарғы оқу орнының жергілікті басқару органдарымен, БАҚ өкілдерімен, жұмыс берушілермен, қаржыландыратын мекемелермен қарым-қатынасына тікелей байланысты. Ал мамандықтың атақ-абыройы жоғарғы жалақылы жұмысқа орналасуда, қызметке орналасуда

қиындық тудырмаумен, осы мамандыққа қатысты қоғамның пікірімен тікелей байланысты.

Мамандықты таңдауға әсер еткен негізгі фактор — болашақта тұрақты кірісті қамтамасыз ететін мамандықты алуға деген ұмтылыс болып табылады, бұл туралы респонденттердің 37%-ы атап өтті. Мамандықтың беделділігі факторы студенттердің 30%-ы үшін маңызды. Мамандықтың қабілеттері мен бейімділіктеріне сәйкестігін респонденттердің 29%-ы атап өтті. Беделді мамандық алу нәтижесінде табысты көші-қон перспективасына жету студенттердің 23%-ы үшін маңызды. Жалпы, респонденттердің 18%-ы оқуға түсу бәсекелестігі төмен және мемлекеттік гранттың қолжетімділігіне байланысты мамандық таңдағанын атап өтті. Әлеуметтік-демографиялық категориялар аясында айтарлықтай айырмашылықтар жоқ.



Сурет 15 - Мамандық таңдауда әсер етуші факторлар, 2019

Жүргізілген сапалық зерттеулерде айтылған мәселелерге талдау жасай келе, біз гранттың көп болуының жақсы жағын ғана емес, сонымен бірге, кемшіліктерін де байқадық. Сұраққа жауап беруші оқытушылар гранттың салдарынан студенттердің қалаған оқуға түспегендерін және оқып жатқан мамандықтары бойынша қызығушылықтары төмен немесе жоқ екенін айтып, кейбір студенттердің бітіргеннен кейін екінші жоғары білім алатыны туралы ойлары бар екенін айтып, аландатушылық туғызды. Бұған негізгі себептер — ҰБТ-ның дұрыс ережесінің болмауынан деп ойлайтындар да табылды.

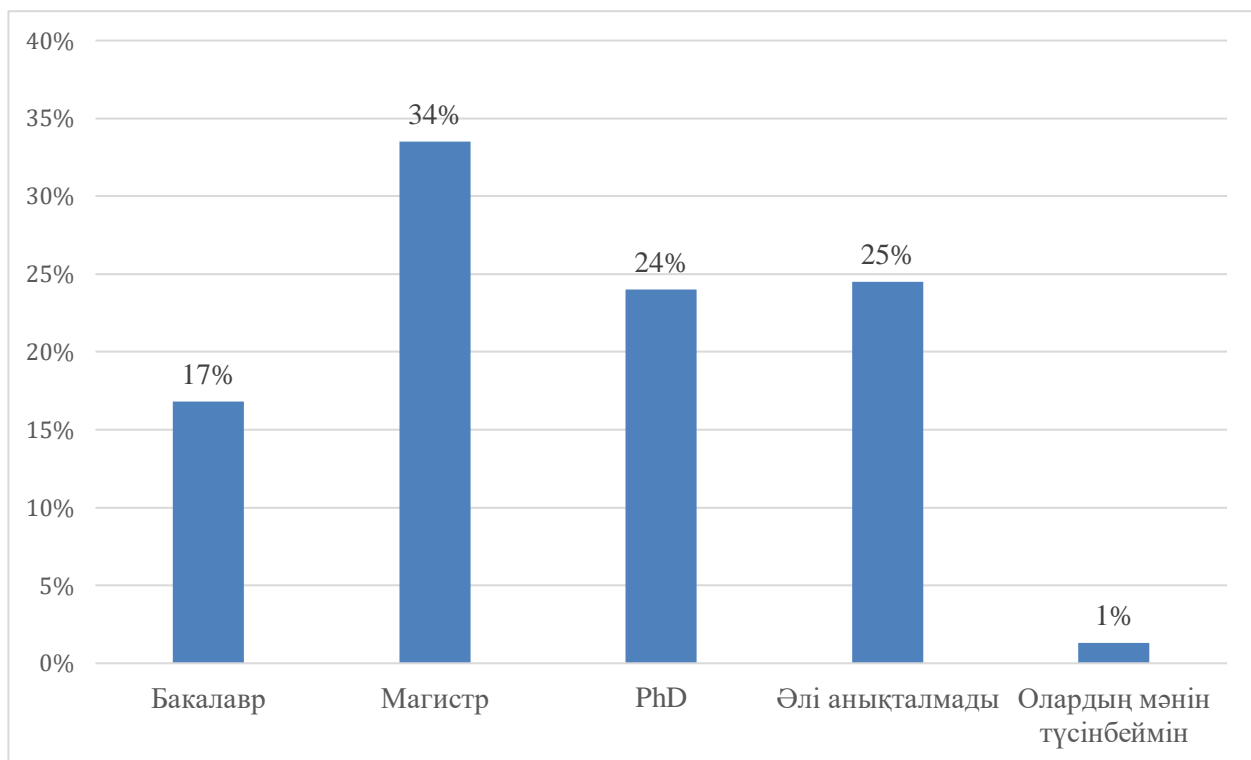
– «Бізде бірінші-екінші курс студенттері бар, олардан бірдеңе сұрасаң, пәнге деген қызығушылығы жоқ. Олардан «сіз неге түстіңіз?» деп сұрасаң, «грант бар болғандықтан түстік» дейді. Сабаққа мүлдем қызығушылығы жоқ, тек мамандықты бітіру, болды. Сіз не оқытсаңыз да, олар тек оқу бітіргеннен кейін екінші жоғары білім алуды ойлайды, яғни қайталану. Неге оқығысы келмейтін адамға грант беру керек, егер оған лайықты адамға грант беруге мүмкіндік болса? Әрине, абитуриенттің түскісі келетіндігі немесе келмейтіндігі туралы ойын білу қиын. Мүмкін түсіндіру жұмыстарын немесе кәсіби бағдар беру жұмыстарын жүргізу қажет шығар.» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 6)

– «Студент ҰБТ тапсырған кезде 4 пән жазады. Яғни, мысалы, ол емдеу факультетіне түскісі келді, егер ол түсе алмаса қоғамдық денсаулық сақтауға (мейірбике, содан кейін биология, биотехнология және тағы басқалар) түседі, өйткені, балы аз. Хирург болғысы келетін адам оған түсе алмады, сосын ол денсаулық сақтау немесе мейірбике ісіне барды. Мен «бұл жаман мамандықтар» деп айтпаймын, ол жаққа барғысы келмеді, бірақ, грантқа түскені үшін сол жерде амал жоқ, оқиды. Әрине, адам өзі қаламайтын, өзі түскісі келмеген факультетте оқыған кезде, одан ешқандай пайда болмайды. Шынымды айтсам, бұл мәселе бізде медициналық факультет жоқ кезде пайда болды. Бізде қоғамдық денсаулық сақтау мен мейірбике ісі болған. Ол жерде 6-7 адам ғана ғылыммен айналысатын. Ал қазір емдеу ісі ашылғаннан бастап, расымен медицинамен айналысқысы келетін мотивтендірілген балалар, әр жиналысқа кем дегенде 50-60 адам келеді. Бұл тек келуге мүмкіндігі бар бірінші курс студенттері. Айтайын дегенім, ҰБТ-ның ережесін өзгерту керек» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

– «Павлодарда Семей медицина университетінің филиалы бар. Мен сол жерде сабақ беремін. Сонда әлеуметтану сабағынан бір студент сынақ тапсырған. Студенттің деңгейі төмен болатын, тіптен сауатты жаза да алмайтын. Содан кейін мен одан: «Егер сен қарапайым реферат жаза алмайтын болсаң, сен рецепттерді қалай жазасың? — деп сұрадым. Ол маған: «Менің департаментте туысым бар, ол мені жазатын жерге отырғызады, мен дәрігер болмаймын» — деп жауап берді. Мен: «Бірақ сен «дәрігер» деген диплом аласың ғой?» дедім» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 6).

Зерттеудің келесі міндеттері жоғарғы курс студенттерінің кәсіптік жоғары білімін жалғастырудағы стратегиясы болды. Бұл жерде студенттердің білімін — бакалавр, магистратура бойынша немесе әртүрлі деңгейдегі білім бағдарламаларын жалғастыруы айтылады. Білім бағдарламаларының оқыту деңгейі бойынша, білімді жалғастырудың қолжетімді нұсқалары ретінде магистратура мен докторантураға түсу қарастырылады.

Студенттердің едәуір бөлігі (34%) магистратураның білім деңгейіне қол жеткізуді, төрттен бір бөлігі (24%) докторантураны бітіруді қалайтындықтары анықталды. Студенттердің шамамен 1%-ы білім деңгейлерінің мағынасын түсінбейді. Жалпы алғанда, 25%-ы білім беру деңгейінде қандай деңгейге жетуді қалайтындығы туралы білім стратегиясын әлі шешкен жоқ.

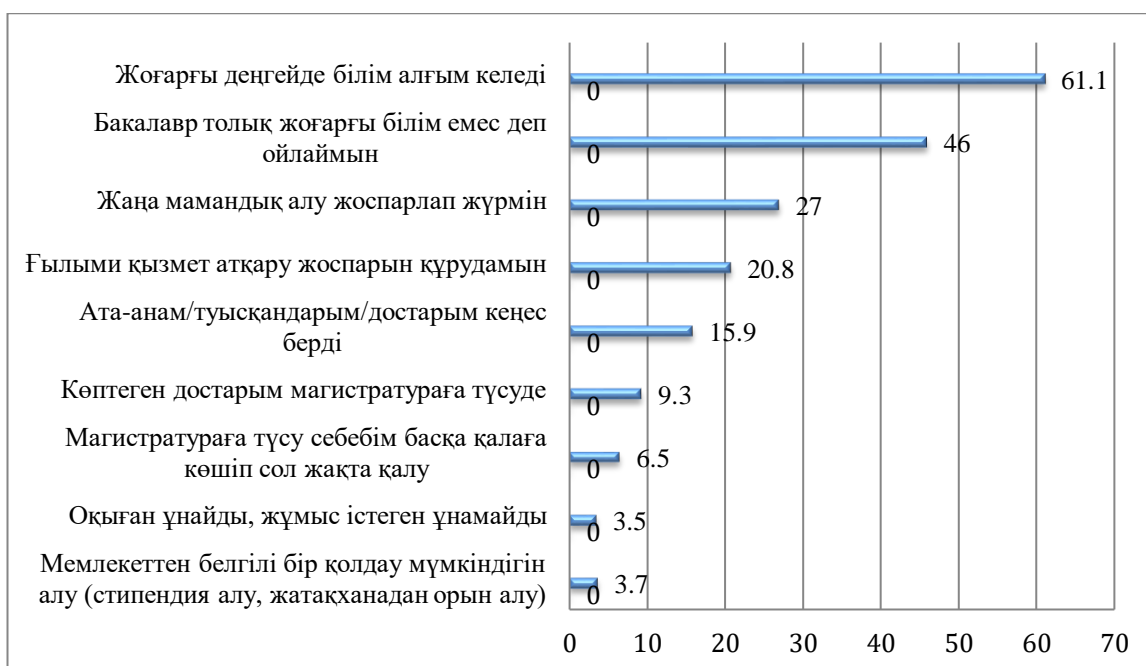


Сурет 16 - «Мамандық бойынша қандай білім деңгейіне қолжеткізгіңіз келеді?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Гендерлік белгілер мен білім саласында айырмашылықтар байқалады: докторантура деңгейіне жетуге деген ұмтылыс қыздар мен әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдар саласындағы студенттер арасында әлдеқайда жиі кездеседі, сондай-ақ көрсетілген әлеуметтік категориялар арасында «әлі анықталған жоқ» деген пікір кең таралған.

Жігіттер мен жаратылыстану және техникалық ғылымдардың мамандықтарындағы студенттер арасында магистрлік деңгейге жетуге деген ұмтылыс жиі кездеседі және олардың арасында «мен олардың мағынасын түсінбеймін» пікірі кең таралған.

Бакалавриаттардың магистратураға түсуде ең маңызды зерттеу сұрағы мотивпен байланысты болып саналады. Зерттеу нәтижесіне сүйенетін болсақ, магистратураға түсудегі ең маңызды мотив – жоғары деңгейде білім алу болып табылды, бұл көрсеткіштің жоғары болуының себебі — студенттердің бакалавр білім деңгейінің толық емес деп санауында жатыр.

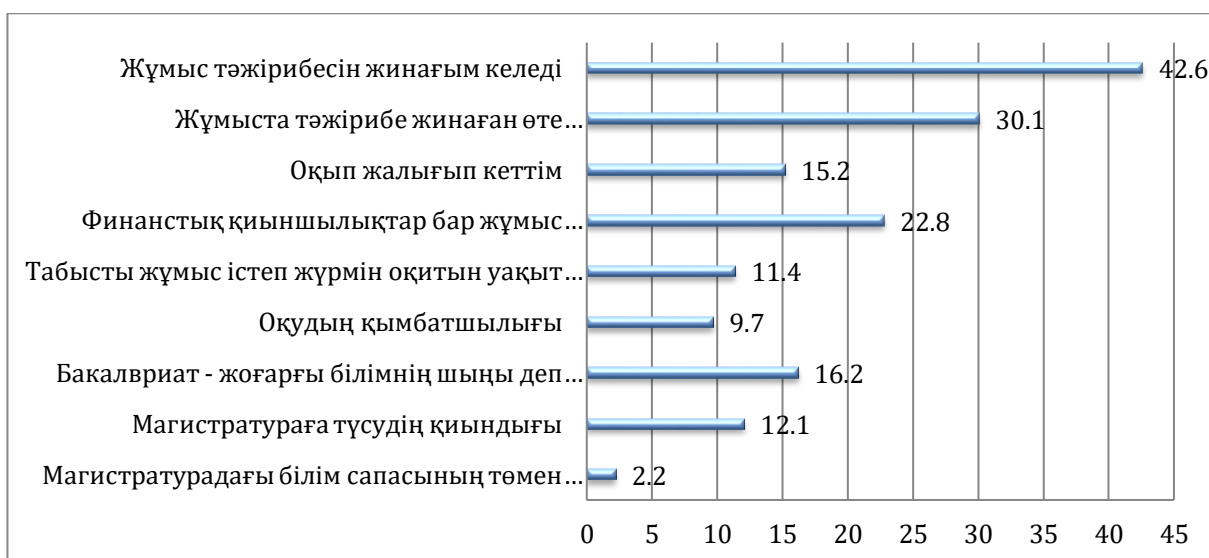


Сурет 17 - Бакалавриат студенттерінің магистратураға түсу мотиві

Алынған мәліметтердің жауаптарынан факторлы талдау — магистратураға түсудің себептері 4 фактор бойынша анықталды. «Кәсібилік» факторға: «Жоғары деңгейде білім алғым келеді» 61,1% және «бакалавр толық жоғары білім емес деп ойлаймын» 46% деген жауапқа қарап, қазіргі таңда студенттердің бакалавр деңгейіндегі білімді толық жоғары білім деп мойындамайтындығын көруге болады. Сонымен қатар, 20,8% респондент «ғылыми қызметті атқару жоспарын құрудамын» деген жауапқа қарап студенттердің ғылым жолын жалғастыру жоспарын көре аламыз. «Қолайлылық» факторына «оқыған ұнайды, жұмыс жасаған ұнамайды» — 3.5%. «Тәуелділік» факторы: «Ата-анам/туысқандарым/достарым кеңес берді» — 15.9%, «Магистратураға түсу себебім — басқа қалаға көшіп, сол жақта қалу» — 6.5%. Төртінші «бейтараптық» фактор: «Мемлекеттен белгілі бір қолдау мүмкіндігін алу (стипендия алу, жатақханадан орын алу)» 3.7% құрады.

Сонымен қатар, студенттердің магистратураға түсу мотивтерімен қатар олардың магистратураға түскісі келмейтін себептерін білуге тырыстық. Ол қазіргі еңбек нарығында өтілдің болуын талап етуімен байланысты болып отыр. Сол себепті студенттер тәжірибелік жұмыс жасағылары келетін ойларын білдірді.





Сурет 18 - Респонденттердің магистратураға түскісі келмейтін себептері (Респонденттер бірнеше жауап түрлерін таңдайды)

Берілген зерттеудің жауаптарында көбісі магистратурада оқыған 42.6%-ы уақыттың орнына жұмыс өтілін жинап, тәжірибелік білімін күшейтіп, тұрақты жалақы алып отыруды дұрыс деп санайтындарын айтты. Респонденттердің пікірлері бойынша, магистратураның ең басты бәсекелесі еңбек нарығындағы қаржылық қиыншылықтар (22.8%) және білім алудағы уақыт тапшылығы (11.4%). Бакалавриат дипломын жеткілікті, магистратураны оқу міндетті емес деп ойлайтындарды 16.2% респондент құрап отыр.

Сонымен қатар, мемлекет жастарға қолдау көрсеткенімен мамандығына қызығушылығы жоқ студенттер санының жетерлік болуы ғылымға қызығушылықпен қарайтын жастардың санына кері әсерін тигізеді. Бұнымен қоса абитуриенттердің ЖОО-ғы мамандықтар туралы білмеуі, олардың ғылыммен айналысуға деген құлшынысын бірден оятпайды. Респонденттердің пікірінше, мемлекет жас ғалымдарға барлық жағынан қолдау көрсетеді, сонымен қоса, түрлі байқаулар мен іс-шаралар өткізіліп тұрады. Бұл жерде ғалымдардың өздерін қалай ұстауына байланысты, егер пассивті болса, сәйкесінше, олар мұндай іс-шараларға қатыса алмайды. Мұнда жастардың белсенді қатысуы маңызды болып табылады.

— «Мемлекеттік қолдау ауқымды түрде жүзеге асырылады, бірақ, мен бұл тенденцияны басқа жағынан байқадым. Мәселе осы қолдаудың нақты таралуы туралы болып отыр. Егер ғылыммен айналысатын жас ғалымдар пассивті болса, сәйкесінше, оларға жетпейді. Менде әртүрлі қолдау болды, мемлекеттік байқауларда жеңіске жеттім. Сол жерде бір тұлғаларды байқадым, олар ғылыммен айналысатынына қарамастан, бірақ олар қандай да бір себептермен пассивті бөлік болып қала береді» (Респондент 9)

— «Жастарға қолдау көрсетіледі. Мәселе адам өзі қаламаған мамандығы бойынша оқығысы келмесе, ол ең мықты жас ғалым байқауына қатысуға бармайды. Университетте байқайтынымыз, қатысуға құжаттар өткізетін

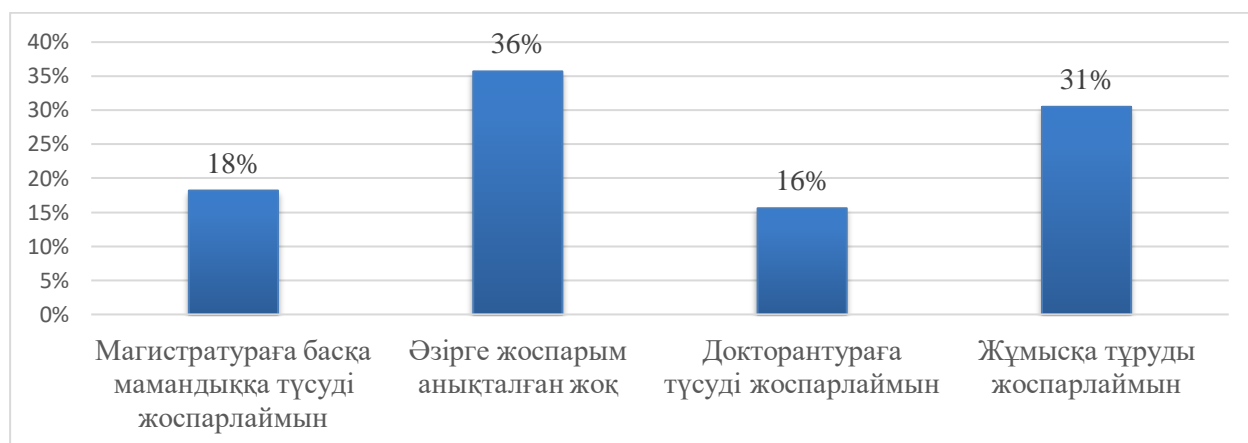
жастар саны — 20 адам. Олар өзгеруде. Тіпті, біз ең мықты ғылыми жұмыстарға конкурс өткізгенде де 30 жұмыс келсе, оның 10 немесе 15-і өткен жылғы адамдар. Жұмыс басқа, бірақ, сол адамдар. Міне, осындай проблемада қалай жұмыс істеуге болады немесе жастарды қалай қолдау керек? Айталық, қазір нақты статистиканы білмеймін, 70% болар өз мамандығы бойынша оқығысы келмейтіндер. Мен үшінші, екінші, кейде 4-тен 4-і таңдалған мамандық бойынша сабақ беремін. Таңдалғанда — бізде юриспруденциядан кейін саясаттану, амалсыз, азды-көпті беделді деген қазір халықаралық қатынас, содан кейін саясаттану. Яғни пәндер өзгереді, бірақ, одан ештеңе өзгермейді» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 4)

— «Менің ойымша, бұл жерде бізге кәсіптік бағдар жүргізу қажет, өйткені, біз мектептерге барып университет туралы айттық. Біздің түсінгеніміз, мысалы, мен химия инженерімін, олар химия мен инженерлік химия арасындағы айырмашылықты түсінбейді, яғни, олар кім болатындығын көз алдарына елестете алмайды. Оларда белгілі бір шаблон бар. Енді оларға мысалдар келтіріңіз, кәсіби бағдар беріңіз, сіздің салаңызда жетілген кәсіпқойларды мысалға келтіріңіз. Біз НУ өкілдері ретінде мектептерге барып, жақсы әңгімелесіп, балалардан кім болғысы келетінін сұрағанда, олардың қандай да бір бағдары жоқ екенін байқадық. Олар IT деп айтады, бірақ IT де сала көп» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 8)

— «Біздің қазір айтып жатқанымыз — кадрлардың жетіспеушілігі жайлы. Ол кадрлардың жетіспеушілігін біз күнделікті өмірден, мен өзім химик болғандықтан, химия саласына қатысты айтуыма болады, кадрлар жетіспейді. Оның ішінде ғылым жағына бағытталған кадрлар. Менің ойымша, барлық проблема басынан басталады. Мысалы, мемлекет барлық жағдайды жасап жатыр, гранттар бөліп жатыр. Бірақ, оның да бір жағынан кемшілігі бар деп ойлаймын, себебі, химияға өте аз адам барады, себебі, ол ғылым өте қиын болып есептелінеді. Сол себепті оған көп грант бөледі. Соған сәйкес түсу балы да өте төмен. Мектеп кезінен жақсы оқитын білімі өте жоғары абитуриенттер олар басқа салаға кетеді де, ал химияға грант көп болғандықтан және де оның балы төмен болғандықтан, қаттырақ айтқанда, сауаты төмен балалар барады. Ол балалардың мақсаты, біздің қазақтардың ойы — ол тек қана диплом, диплом алып шығу. Болды. Одан басқа ешқандай мақсат жоқ деп ойлаймын қазіргі жастарда. Ол адамдар, менің ойымша, оны жалғастырмайды, ғылымға бармайды, магистратураны да, PhD докторантура да оқымайды. Сол себепті мен өз көзіммен көріп жүргенімдей, химиктер өте жеткіліксіз, ЖОО-да да магистр дәрежесі жоқ мұғалімдер сабақ беріп жүр. Ал ол адамдардың, менің ойымша, ғылым жағынан хабары өте төмен. Ғылым жағынан хабары төмен болғанымен, «олар 100% ғылыммен айналыса алмайды» деп кесіп айту қисынсыз, бірақ оларда ешқандай бағыт жоқ. Олар бір ғана нәрсеге байланған, ол — ай сайынғы жалақысын алып отыру, көбісінің күнделікті істеп жүрген істері сабақ беру. Ғылымға баратын магистрлар, PhD докторанттар мүлде жоқтың қасы деп айтуға болады. Мен ұлттық ЖОО-дарын емес, аймақтық университеттерді айтып тұрмын, ол жаққа мүлде

бармайды. Сондықтан, *Phd* докторант деген біздің университетте мүлдем жоқ. Профессор, кандидаттар сияқты үлкен кадрлар бар, бірақ, олар қартайды, зейнетке шығады, кетеді. Ал жастардың ішіндегі ең жоғарғы дәрежесі ол магистрлар болып тұр» (Респондент 13).

Магистранттардың стратегиялық жалғасуы алдыңғы бөлімде қарастырылған болатын. Магистранттардың стратегиялық жалғасуы: докторантураға түсу, басқа магистратуралық бағдарламаларға тапсыру және еңбек нарығына шығу.



Сурет 19 - «Магистратурадан кейін біліктілігіңізді арттыруды жоспарлайсыз ба?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

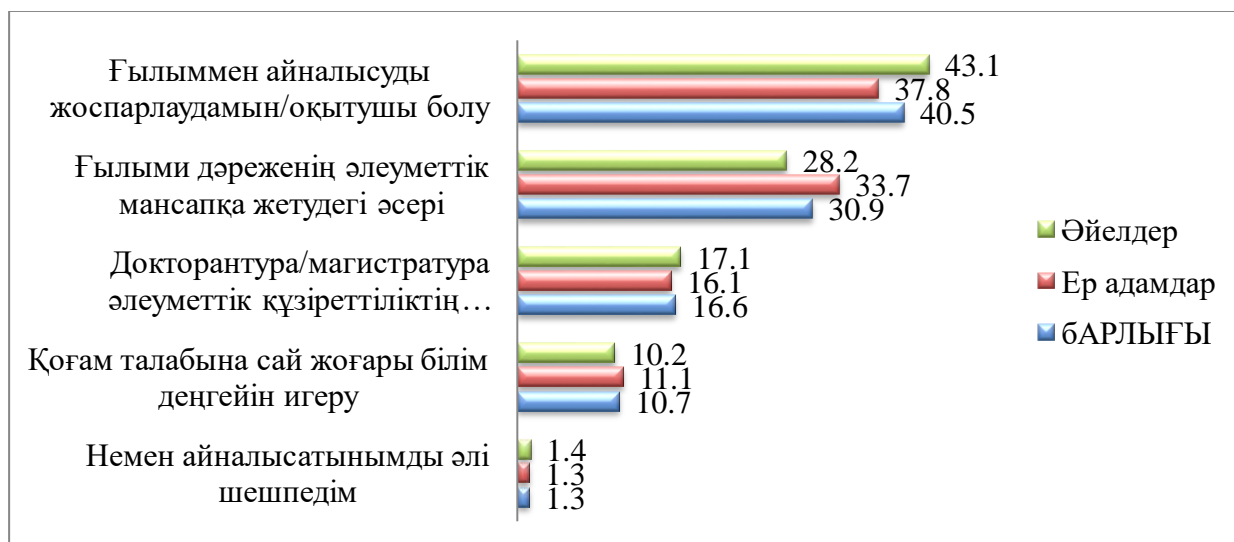
Магистратурадан кейінгі білім стратегиясын жалғастыру бойынша 16%-ы ғана өз біліктілігін одан әрі арттыруды жоспарлап отырғаны анықталды, яғни, докторантураға түсу. Олардың едәуір бөлігінде (36%) әлі жоспарлары анықталмаған, 31%-ы жұмысқа орналасуды жоспарласа, бестен бір бөлігі (18%) басқа мамандық бойынша магистратураға түсуді қалайды.

«Сіздің университетіңіз докторанттарға, магистранттарға ғылыми-зерттеу жұмыстары кезінде қандай қолдау көрсетеді?» деген сұраққа респонденттер өз университетінің жас ғалымдарға немесе жалпы ғалымдарға қаржылық қолдау көрсететінін айтып өтті.

— «Негізінде бізде бәрі қарапайым. Зерттеушіден кететін кез келген шығындар: реактивтерге, басылымның% -на. Жалғыз критерий — Денсаулық сақтау министрлігінің өз индикаторы бар, олар сонымен саналады. Егер ол осы индикаторларға қандай да бір балл әкелсе, онда 100% төленеді. Жақында Академия мақала мен түбіртегін алып келген авторға 4000 еуро төледі. Егер ол оны тегін жариялаған болса, онда арнайы коэффициент бар, ол кезде оған 120 000 ақша төлейді» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

— «Біздің университетте осындай өкілет кеңес тарапынан басқарылады. Бесеуі — Қазақстаннан, бесеуі — Түркиядан. Министрліктен бөлінетін гранттан бөлек, екі жылда бір рет өздері қаржыландырады. Бір жағынан, жарияланған бір мақала үшін кемінде 500 доллар қайтарылады» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 7)

Зерттеу барысындағы маңыздылық – докторантураға түсу мотивтерін сипаттайтын мәліметтер және олардың гендерлік айырмашылықтары болып отыр.



Сурет 20 - Докторантураға түсу мотивациясы: гендерлік аспект

Зерттеуден алынған мәліметтерден қызығушылық туғызған докторантураға түсудегі мотивтеріндегі гендерлік айырмашылық. Респонденттер докторантураға түсудің маңызды мотивтерін анықтай отырып, білім алушылардың таңдау стратегиясын 4 факторға бөліп қарастырдық. «Кәсібилік» фактор бойынша: «оқытушы болып қызмет атқару немесе ғылыммен айналысу» – ер адамдар 37.8% болса, ал әйелдер 43.1%, «Қолайлылық» фактор бойынша: «ғылыми дәреженің әлеуметтік мансапқа жетудегі әсерін» жоғары бағалаған ер адамдар – 33.7%, ал әйелдер — 28.2%, ал докторантура, магистратура әлеуметтік құзіреттіліктің беделін көрсетеді деп есептейтіндер – ер адамдар 17.1%; әйел адамдар 16.1%. «Тәуелділік» факторына «қоғам талабына сай жоғары білім деңгейін игеру» үшін жоғары білім алғысы келетіндер – ер адамдар 11.1%, әйел адамдар 10.2%. Магистранттар арасында да жоспары анықталмаған студенттер орын алды. Бұл көрсеткішті «бейтараптық» көзқарастағы топқа жатқыздық: «немен айналысатынымды әлі шешпедім» деген ер адамдар 1.3% және 1.4% әйел адамдар көрсеткіш берді.

Берілген зерттеу мәліметін талдайтын болсақ, әйелдер қауымының көпшілігі ғылыми факторлардың әсерінен докторантураға түсуге ниет танытқан (43,1% әйелдер докторантураға түсіп, ғылыммен айналысып, оқытушылық қызмет атқарғысы келетіндер, ерлер 37,8%). Ер адамдар көбіне, докторантурада білім алуға бейім келеді, бұл ғылыми атақ алуда әлеуметтік мансапқа жетудегі қадам болып табылады (33,7% ерлер, оларға қарсы әйелдер 28,2%). Берілген мәліметтерге қорытынды жасайтын болсам, докторантураға түсуде гендерлік мотивация орын алды деп айтуға болады. Әйелдер «ҒЫЛЫМ» жағынан келетін пайдаларды жоғарырақ бағалайтын болса, ал ер адамдар ғылыми істерге қатысты мансап, атақ-бедел сынды артықшылықтарды бағалайды.

Берілген зерттеуге сәйкес магистранттармен жүргізген фокус-топ жауаптарын талдау барысында «докторантураға, магистратураға түсемін» деуші білім алушылардың стратегиялық таңдауы олардың мектепте немесе бакалавриат дәрежесінде пайда болған қызығушылықтарымен байланысты екенін көре аламыз.

– *«Жалпы ғылыммен айналыса бастаған уақытым ол мектеп кезінен басталды деп ойлаймын. Себебі, 9-10 сыныптарда оқу жарыстар, сайыстарға қатысып, ғылыми жұмыстар жасадым, әртүрлі конференцияларға қатыстым. Мектептегі қатысқан жарыстарым және жасаған ғылыми жобаларым ғылымға деген қызығушылығымды арттырды деп ойлаймын» (Габиден, 26 жас, Инженерлік жүйелер және желілер мамандығының магистрант, ҚазҰТЗУ)*

– *«Бакалавр оқып жүрген кезде курстық жұмыс жазғанбыз, сол кезде полиграфияны ары қарай дамыту керек екендігін түсіндім, ол үшін ғылым маңызды. Жаңалық ашып, Қазақстанның өркендеуіне үлес қосқым келеді» (Асел Шорақызы, 23 жас, полиграфия мамандығының магистрант, ҚазҰТЗУ)*

– *«Мен ғылыми-зерттеу жұмысымен бакалаврдың 3-курсынан бастап айналыса бастадым. Біздің факультетімізде техникалық мамандықтар бойынша көптеген жобалар ұйымдастырылып отырылады. Сол жобалардан көзге көрінген немесе белгілі бір жобаларды қорғап шығатын болсаң, студенттер жақсы оқып жатса, 2-3-курстан бастап ғылыми жұмыстарға шақыртып, білікті мамандармен бірге жұмыс істеп, өз зерттеу жұмыстарыңды әрмен қарай жалғастырып жаза беруіңе мүмкіндіктер зор» (ҚазҰТЗУ, радиотехника, электроника және телекоммуникация мамандығының магистранты)*

– *«Маған есеп шығарған мектеп кезден ұнайтын, математикадан халықаралық олимпиадаларға қатысатынымын, әрқашан есеп шығару оңай болатын. Өзім соған бейіммін. Ғылыми жұмыспен бакалаврдың 2-курсынан бастап айналысып келемін. Бізде механика-математика факультетінде бір ұнайтыны, егер студенттер жақсы оқып жатса, 2-3-курстан бастап ғылыми жұмыстарға шақырып, бірге жұмыс істеп, үйрете бастайды» (Мақсат, 24 жас, механика мамандығының магистранты, ҚазҰУ)*

Зерттеудің жекеленген бөлімдерінде студенттердің үлгерімі олардың ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуындағы білім және ғылым стратегиясына әсері бағаланды. Сауалнамаға қатысушылардың оқу үлгерімі бойынша өз-өзін бағалауды талдау мәліметтері көрсеткендей, шамамен 20% «өте жақсы» деген бағамен оқиды, маңызды бөлігі (47%) жақсы баға алады — тек «өте жақсы» және «жақсы». Дегенмен, үштен бір бөлігі (29%) оқу үлгерімі жақсы баға деңгейінде екенін, шамамен 5% салыстырмалы түрде төмен деңгейлері бар екенін атап өтті. Маңызды айырмашылықтар ( $p < 0,05$ ) жыныстық және отбасылық жағдай аясында байқалады: қыздардың оқу үлгерімі ер балаларға қарағанда едәуір жоғары, ал некеде тұрғандардың оқу деңгейі бойдақтарға қарағанда, төмен.

Басқа санаттардың контекстінде айтарлықтай айырмашылықтар анықталған жоқ.



Сурет 21 - Зерттеуге қатысушылардың оқу үлгерімін бағалау, 2019

Студенттердің оқу үлгерімінің төмендеуінің негізгі себептері бірнеше факторлармен байланысты. Солардың ішінде жиі кездесетіні — «өз уақыты мен күшін дұрыс бөле алмау». Бұл сауалнамаға қатысқан студенттердің 50%-ының пікірі. Сондай-ақ: көптеген пәндер бойынша мектептің білім деңгейінің жеткіліксіздігі (17%), ЖОО оқу бағдарламаларының күрделілігі (15%) және кең көлемдегі жаңа ақпараттармен жұмыс істеуге дайын еместігі (12%) секілді жауаптар жиі кездеседі. Жалпы алғанда, 11% -ы оқу үлгерімінің төмендеуіне байланысты проблемалар жоқ екенін атап өтті.



Сурет 22 - ЖОО-да оқу үлгерімінің төмендеуінің негізгі себептері, 2019

Сауалнама нәтижелері бойынша жақсы оқу үлгеріміне қолжеткізудің негізгі факторлары: «мектепке қарағанда көп күш жұмсаймын» (46%) және «көп уақытымды сабаққа дайындалуға жұмсаймын» (46%) деген көп уақытты қажет ететін еңбексүйгіштік факторы болып табылады. Жақсы оқу үлгеріміне қолжеткізу факторлары 23-суретте келтірілген.



Сурет 23 - Жақсы оқу үлгеріміне қолжеткізудегі негізгі факторлар, 2019

Білім стратегияларын зерттеу барысында сұхбаттасқан ЖОО студенттерінің түлектері негізінде білім алушы курстарының әлеуеті анықталды. Ең танымал курс — уақытты басқару (Тайм-менеджмент), респонденттердің 50%-ы университетте оқу барысында өз уақыттарын дұрыс ұйымдастыруды үйренгісі келетіндіктерін атап өтті. Сондай-ақ, көшбасшылық қасиетін қалыптастыру (30%), сенімділікті арттыру (29%) бойынша тренингтер және тиімді коммуникативтік дағдылар курстары (17%) сұранысқа ие. Әрбір оныншы дерлік респондент (9%) жоғарыда аталған барлық дағдыларды үйренгісі келетіндігін атап өтті (24-сурет).



Сурет 24 - «Оқу процесінде Сіз нені үйренгіңіз келеді?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019



Студенттер өз университеттерінде оқу шарттарымен қанағаттанбаса да, олардың көп бөлігі университетте оқуды жалғастырады (38%), 25%-ы ештеңе істемейді, яғни, сол оқу орнында қалады. Студенттердің шамамен үштен бірі (29%) басқа университетке ауысқысы келеді. Жалпы алғанда, 7% басқа мамандыққа ауысқысы келеді (25-сурет).



Сурет 25 – «Егер университеттегі оқу шарттары Сіздің көңіліңізден шықпаса, жоспарларыңыз қандай?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Студенттердің академиялық үлгерімдерінің білім стратегияларына әсеріне баға беру үшін корреляциялық талдау әдісіне жүгіндік. Оның нәтижесі 6-кестеде көрсетілген.

Кесте 7 - Студенттердің академиялық үлгерімін, білім стратегиясын, жоғарғы оқуорнаның сапасы мен білім бағдарламаларының әртүрлі бағытта оқытуын көрсететін корреляциялық талдау

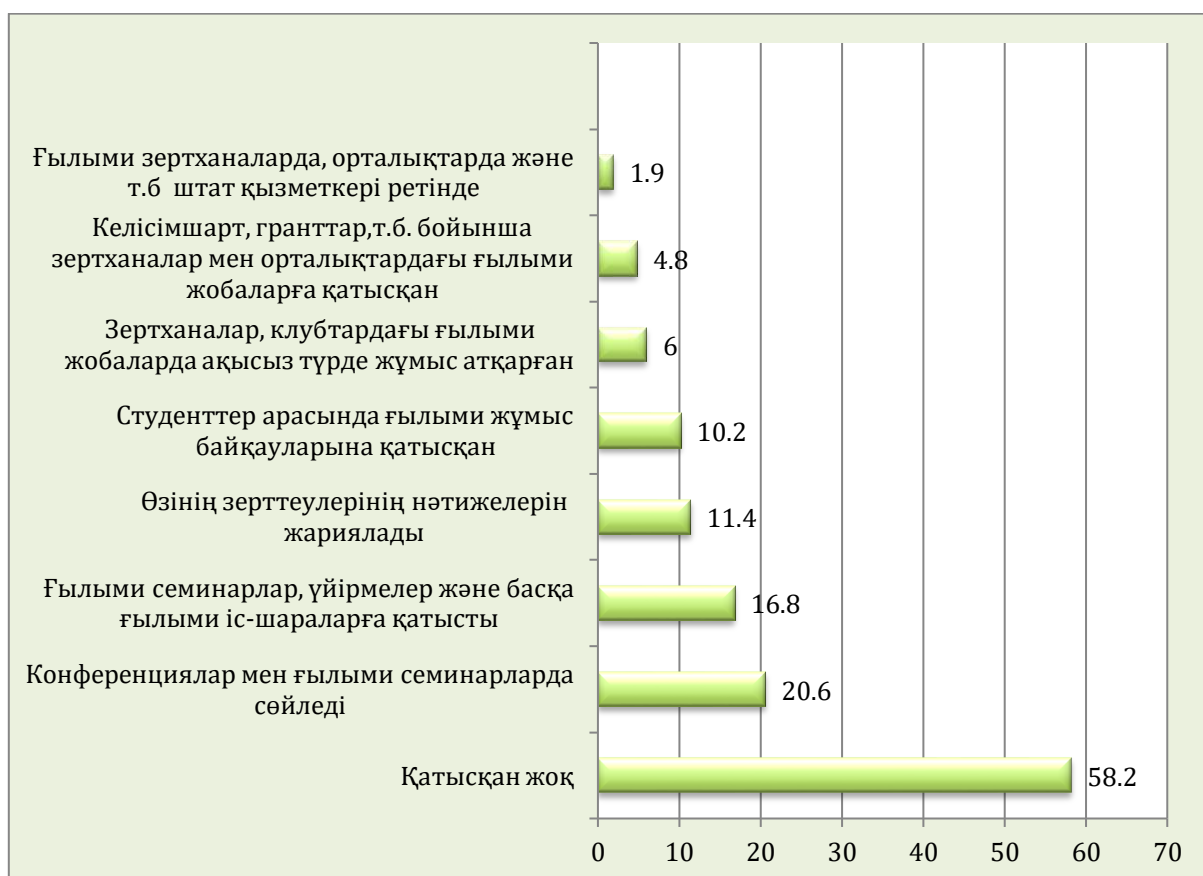
Білім алу деңгейі	Академиялық үлгерімі
Бакалавриатта оқу	-0.074***
Магистратурада оқу	0.1124***
Магистратураға түсу жоспары	0.0590***
Докторантураға түсу жоспары	0.1516***
ЖОО ғылыми жұмыстарына қатысу	0.2987***

Зерттеулерден алынған нәтижелер студенттердің академиялық үлгерімдері



айнымалы түрде олардың білім стратегияларына әсер ететіні анық көрінеді. Корреляциялық талдаудың нәтижесінде, жоғарғы оқу орындарының ғылыми зерттеу жұмыстарымен айналысатын студенттері академиялық үлгерімі ең жоғарғы көрсеткіш көрсеткенін анықтайды. Жоғарғы академиялық үлгерім көрсеткіші оқуды жалғастырумен де тікелей байланысты болып келеді (студенттердің академиялық үлгерімі жоғарылаған сайын, олардың білім деңгейлерінің сатылары да жоғарылай бастайтынын көреміз).

Жоғарғы оқу орындағы маңызды мәселесіне студенттердің әртүрлі іс-шараларға қатысу жағдайлары жатады. Зерттеу барысында оқу кезінде студенттердің әртүрлі ғылыми жұмыстарға қатысуы қарастырылды (26-сурет).



Сурет 26 - Білім алу барысында студенттердің әртүрлі ғылыми іс-шараларға араласуы

Сандық зерттеудің нәтижелерінен көріп отырғанымыздай, білім алушылар оқып жатқан кезде ешқандай ғылыми іс-шараларға қатыспаған (58.2%). Ғылыми семинарлар мен конференцияларға қатысумен шектелген білім алушылардың 20.6%-ын құрайды. Сонымен қатар, ғылыми семинарларға, үйірмелер мен басқа да ғылыми іс-шараларға араласуы 16.8%, өздерінің ғылыми еңбектерін студенттік жинаққа жариялаған студенттер 11.4%, ғылыми студенттік конкурстарға қатысуы 10.2% көрсеткішін көрсетті. Зерттей келе, студенттердің 7%-ға жуығы ғылыми жұмыстармен айналысатыны, келісімшарт немесе грант бойынша ғылыми жоба зертханаларында қызмет атқаратыны белгілі болды.

Жалпы студенттердің ғылыми ізденіс жұмыстарына белсенділігінің төмен болуы: бизнес немесе коммерциялық мекемелерге қарағанда ғылыми институттар мен ғылыми мекемелерге тартудың аздығы, сонымен қатар, білім саласында ғылыми ізденіс жұмыстарының атақ-абыройының төмендігі, жоғарғы оқу орындарында әртүрлі ғылыми қауымдастықтардың, клубтардың нақты міндеттерін атқармауы, ол туралы студенттердің ақпараттарын білмеуі жағдайларымен түсіндіріледі. Студенттердің пікірінше, ғылыми жұмыстардың тек аз бөлігі ғана болашақ мансабына көмек болуы мүмкін деп есептейді.

— «Мен ғылыми қауымдастық немесе клубтар туралы бірінші рет естіп тұрмын. Өз ғылыми жұмысыма келетін болсам, мен ғылыммен тек сабақ уақытында ғана айналысамын. Негізі ғылымға қызығушылық бар, дұрыс ақпарат пен хабарлама берсе клубтарға, ғылыми іс-шараларға қатысып көрер едім» (3-курс студенті).

— «Ғылыми жұмыспен саналы түрде айналысып жүрмін. Жоспарымда кейін магистратура, сосын докторантураға түсу бар. Оқытушылар көмегімен әртүрлі студенттік ғылыми жобаларға қатысып, орындар алып жүрмін» (4-курс студенті).

— «Бірінші курста университетке, кафедра оқытушыларына енді үйреніп келе жатырмын. Ғылым туралы ойламаппын. Кейін қызығушылықтар оянбаса, қазір қызығушылық та, уақыт та жоқ» (1-курс студенті).

— «Негізі ғылыммен айналысу қазіргі таңда сәнге айналды. Дегенмен, маған ғылымға қарағанда қоғамдық іс-шараларға қатысқан көбірек ұнайды. Өзімнің ұйымдастырушылық қабілетім жақсы болғаннан соң шығар...» (2-курс студенті).

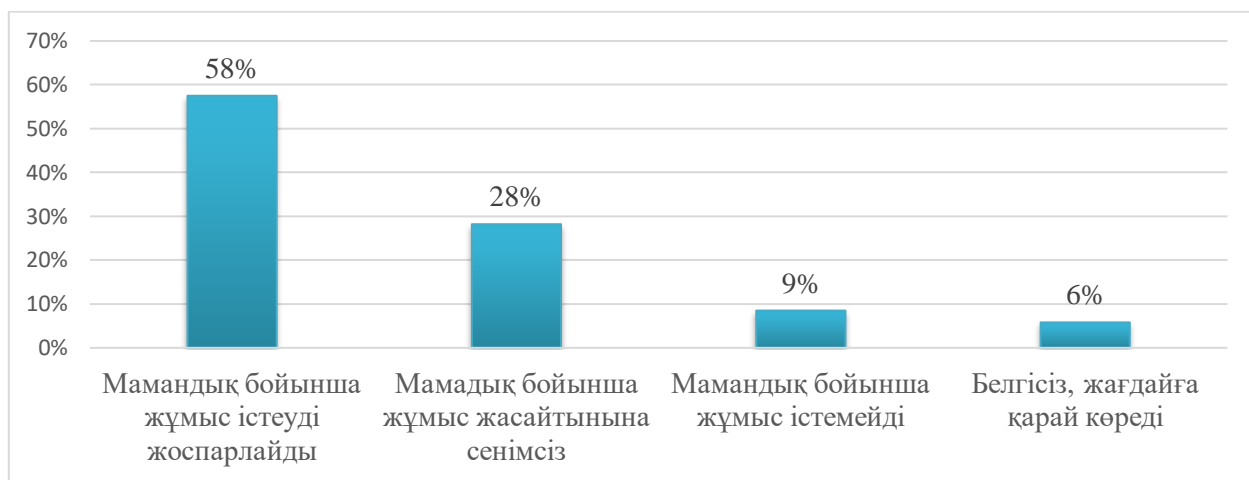
Студенттердің білім стратегиясын талдау бөлімінде олардың мансап жоспарлары, олардың стратегиясын үйрену, оқу процесі зерттелген. Сонымен қатар, респонденттерге «Сіздің алған мамандығыңыз еңбек нарығында қаншалықты сұранысқа ие?» деген сұрақ қойылды.



Сурет 27 - Таңдаған мамандығы бойынша жұмыс табу мүмкіндігін бағалау, 2019

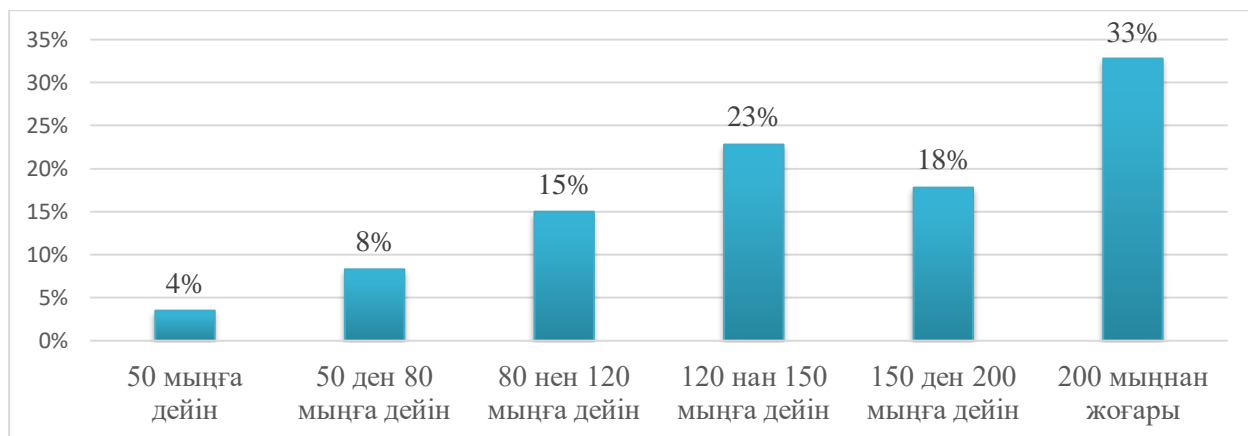
Жалпы, респонденттердің көпшілігі таңдаған мамандығы бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігіне оптимистік көзқараспен қарайды, өйткені, студенттердің жартысына жуығы (52%) түлектер өз мамандықтары бойынша жұмыс тауып, жақсы жалақы алады деген пікірде. Тағы 30% өз мамандығы бойынша жұмыс табу оңай, ондай мамандар жеткіліксіз, тек жалақысы жоғары емес деп санайды. Таңдаған мамандығы бойынша жұмыс табу мүмкіндігі 50-де 50 деп санайтындар көрсеткіші 5%.

Әрбір бесінші студент пессимистік көзқарас танытады: 16%-ы бұл мамандық сұранысқа ие емес, түлектерге жұмыс табуда қиындықтар туындауы мүмкін деп санайды, ал 2%-ы бұл мамандық бұл жерде мүлдем қажет емес, оған жұмыс табу мүмкін емес деп санайды.



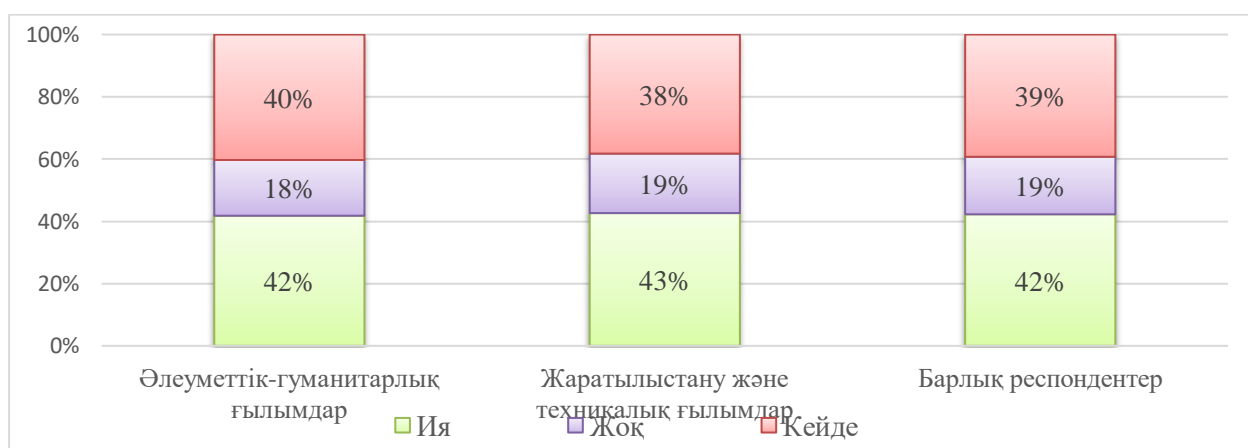
Сурет 28 - Таңдалған мамандық бойынша жұмыс жоспарлары, 2019

Сауалнама көрсеткендей, университеттердегі студенттердің көп бөлігі (58%) өз мамандықтары бойынша жұмыс жасауды жоспарлап отыр. Әрбір оныншы дерлік респондент (9%) өзі оқитын мамандығы бойынша жұмыс істеуді жоспарламайды. Студенттердің қалған бөлігі әлі шешім қабылдаған жоқ, бірақ, олардың көпшілігі (28%) өздерінің мамандықтары бойынша жұмыс істейтіндеріне сенімді емес, тағы 6%-ы оқу бітіргеннен кейін жағдайдың қалай дамидыны белгісіз деп санайды. Түйінделген кестелерді талдау көрсеткендей, мамандық бойынша жұмыс істеуге деген ниет қыздар арасында жиі кездеседі, ал, керісінше, оқыған мамандығы бойынша жұмыс істеу жоспарларының жоқтығы қыздарға қарағанда ер балалар арасында жиі кездеседі, айырмашылықтар  $p < 0,05$  деңгейінде маңызды. Басқа әлеуметтік-демографиялық категориялардың контексінде айырмашылықтар жоқ.



Сурет 29 - Білім алушылардың алғашқы мансап жолында жалақыны күтуі, 2019

Студенттердің шамамен үштен бір бөлігі (33%) 200 мың және одан да көп жалақыны, ал студенттердің қалған көпшілігі 200 мыңға дейін жалақы алуды күтеді, яғни, олар жұмыс мансабының бастапқы жолында жалақы төмен болатынын жақсы біледі. Жалақыны 18%-ы 150-ден 200 мыңға дейін, 23%-ы 120-дан 150 мыңға дейін және 15%-ы 80-нен 120 мыңға дейін күтеді. Білім алу саласы бойынша айтарлықтай айырмашылықтар байқалады: жаратылыстану-техникалық ғылымдар мамандықтары бойынша студенттері арасында 200 мың және одан жоғары жалақыны күтетіндер байқалады. Әлеуметтік-гуманитарлық мамандықтарының студенттерінің көбі 80-нен 120 мыңға дейінгі жалақыны күтеді. Сондай-ақ, жоғары жалақы туралы күту қыздарға қарағанда ер балалар арасында жиі кездеседі ( $p < 0,05$ ).



Сурет 30 - «Сізге жұмыс пен оқуды бірге алып жүруге тура келеді ма?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

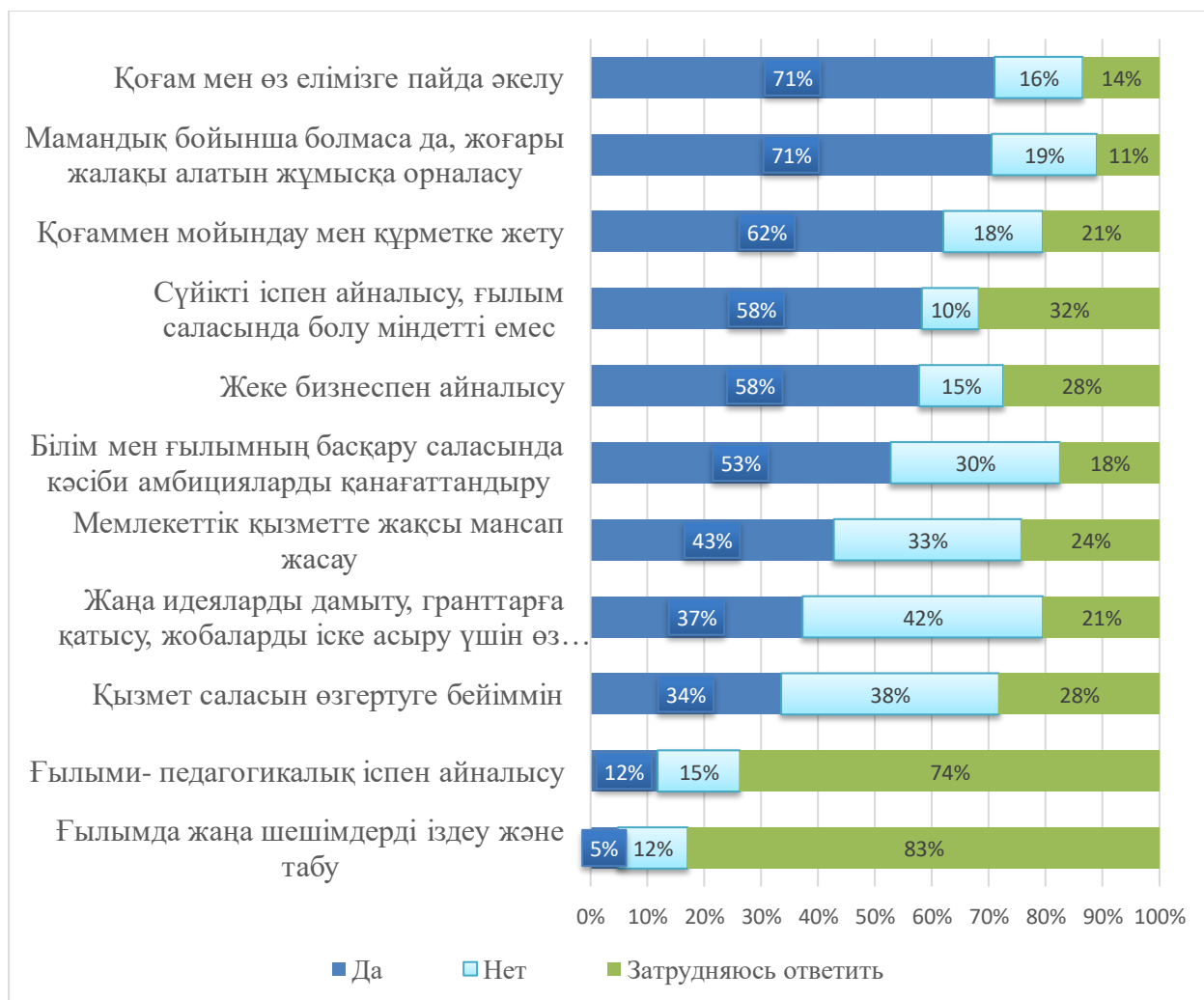
Білім берудің барлық саласындағы студенттердің көпшілігі, кем дегенде, кейде оқуды еңбекпен ұштастырады: 42%-ы үнемі жұмыс істейді және оқиды, 39%-ы кейде жұмыс істейді (30-сурет). Гендерлік және білім жағдайында айырмашылықтар байқалмайды. Жұмыс істейтіндердің едәуір бөлігі (39%) олардың жұмысының өзі оқитын мамандыққа қатысы жоқ екенін, 27%-ында ол

толықтай байланыспағанын және 33%-ында мүлдем байланысты емес екенін атап өтті.



Сурет 31 - Оқу мен жұмысты ұштастыру мотивтері, 2019

Оқуды еңбекпен ұштастырудың негізгі мотивтері 31-суретте көрсетілген, ең алдымен, бұл қосымша ақша табудың (39%) және жұмыс тәжірибесінің (35%) тәсілі.

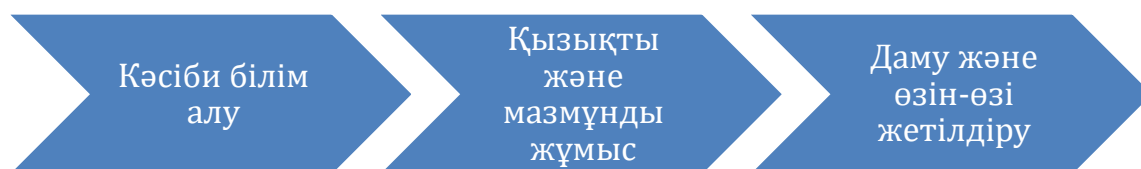


Сурет 32- «Сіздің мақсатыңыз қандай?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Зерттеу нәтижелері бойынша біздің студенттеріміздің көпшілігі қоғамға және елге пайдасын тигізуге (71%), өз мамандығы бойынша болмаса да, жоғары жалақы алатын жұмысқа орналасуға (71%), көпшіліктің мойындауы мен құрметіне жетуге (62%) бағытталған. Сондай-ақ, олардың көпшілігі сүйікті ісімен айналысуды, міндетті түрде ғылыми салада емес (58%) және жеке бизнеспен айналысуды (58%) көздейді. Басым көпшілігіне «ғылыми және педагогикалық қызметпен айналысады ма?» (74%) және «ғылымда жаңа шешімдер іздейді ма?» (83%) дегенге жауап беру қиынға соқты.

Студенттердің жоғары білім алудағы стратегиясын анықтаудың зерттеу нәтижелеріне байланысты білім алушылардың оқу үлгерімі, ЖОО-ын, мамандықтарын таңдау мотивтері мен олардың алдағы жоспарлары талданды. Жүргізілген зерттеу нәтижесіне сүйене отырып, білім алушылардың білім стратегиясы үш типология бойынша сипатталды [181]:

### 1-стратегия. Кәсіби өзін-өзі жетілдіру



Сурет 33

Бірінші стратегия бойынша білім алушылардың негізгі мақсаты мен жоспары: оның кәсіби білімінің міндетті түрде болуы, жұмысы ең бастысы өзіне қызықты және маңызды, яғни, өзін жайлы сезіне білу, сонымен қатар, әрдайым өзін-өзі жетілдіріп отыру мүмкіндігінің болуы қажеттіліктеріне негізделген.

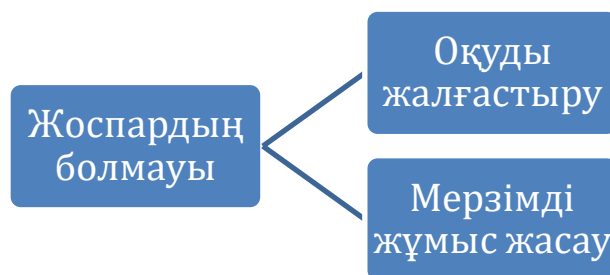
### 2-стратегия. Бағытталған даму



Сурет 34

Екінші стратегия бойынша білім алушылар үшін жақсы жұмысқа орналасуда жоғары деңгейде білім алу маңызды. Олар диплом алғаннан кейін мәртебелі жұмысқа орналасады немесе мансап жасау үшін магистратура немесе докторантураға түсіп, беделді жұмысқа орналасады.

### 3-стратегия. Жұмысты қаламауы (мәңгі студент)



Сурет 35

Үшінші стратегия бойынша білім алушылар өздерін толық еңбек нарығында көре алмайды немесе қорқады. Оларда болашаққа деген жоспар жоқ. Сол жоспарларының жоқтығынан олар магистратураға немесе докторантураға түсіп, сонымен бірге, қосымша жұмыс жасап жүретін білім алушыларды жатқызамыз.

Қортындылай келе, жоғары кәсіптік білім жүйесіндегі студенттердің білім стратегияларын талдау бойынша, ең маңызды мотив болып жоғары оқу орнын дайындау, жоғары оқу орнының атақ-абыройы және жалақының жоғары болуы табылады. Жоғарғы дәрежелі бағдарламаларды оқуға 66.2% бакалавриат студенттері ниеттенсе, магистранттардың басым көпшілігі докторантураға түсуге ниет танытқан.

Магистратураға түсудегі басты мотив — жоғарғы дәрежеде білім алу және жаңа мамандық алуға бағыттау мен дайындық болып табылады (жоғарғы курстар үшін магистратураға түсу еңбек нарығында жаңа мамандық алуға мүмкіндік болып саналады). Сонымен қатар, респонденттер магистратурада оқумен қатар еңбек нарығындағы тәжірибе мен жалақының жоғары болуын бағалайды. Докторантураға түсуде әйелдер мен ерлердің пікірлері әртүрлі келеді. Әйелдер көбіне магистратураға академиялық салада жұмыс жасау мен білім саласында жоғарғы білімін жетілдіру мақсатында оқиды. Ер азаматтарда магистратураның құндылықтарын бағалап, оқу дәрежесін алу мақсаты тұрады. Студенттердің магистратураға немесе докторантураға түсу жоспарлары олардың академиялық стратегиясын жоғарылатады.

Жоғарғы курс студенттерінің басым көпшілігі жоғарғы оқу орнының ғылыми жұмыстарына қатыспайды. Жоғарғы оқу орнының ғылыми жұмыстарына көбіне академиялық жетістігі жоғары студенттер қатысады. Респонденттердің басым көпшілігі мамандық бойынша жұмысын жалғастыруды жоспарлайды. Сонымен қатар, көптеген студенттер атақ-абыройы аз мамандық бойынша жұмыс жасауға ниет танытпайды. Бұл арнайы мамандықтардың тиімсіздігі мен «бюджетті» мәртебелігі аз мамандықтардың қамтылуы болып табылады.

Қазақстандық студенттердің басқа шетелдік студенттерден айырмашылығы — олардың жасы, ата-анасына деген тәуелділігімен ерекшеленеді. Қазақстандық жоғарғы курс студенттерінің орташа жасы 22 жасты құрайды, басқа елдерде бұл



жаста көп студенттер орташа кәсіптік жоғарғы оқу орнына түседі. Көптеген қазақстандық жоғарғы курс студенттері ата-аналарымен бірге өмір сүреді, олардың негізгі табыс көзі болып отбасындағы ортақ табыс көзі жатады, 87% респонденттер отбасын құрмаған және балалары жоқ. Білім алу және мансапқа жету жолында жоғарғы курс студенттері өз ойларын өздері шешпей, көбіне, ата-аналарының көмегіне жүгініп жатады. Жүргізілген зерттеуде түлектердің білім және ғылым стратегиялық маңызы бар ақпарат алуға жағдай тудырып, берілген жағдайлар спатталды. Респонденттердің экономикалық қадамын терең түсіну үшін болашақта регрессиондық талдау әдісі бойынша зерттеу арқылы, жоғарғы курс студенттерінің әртүрлі білім және ғылым стратегиясындағы себебін анықтауға болады.

#### **2.4 Жастардың ғылымдық стратегияларының типологиясы**

Әлеуметтік топтың ұстанымдарын анықтау, жалпы жастардың ғылымдық стратегияларының типологиясын жасау диссертациялық зерттеудің маңызды көзі болып табылады. Қазіргі жоғарғы оқу орындарында білім алып жатқан жастардың ғылымдық стратегиясын анықтау үшін олардың ғылыми қызметтеріне әсер ететін ішкі және сыртқы мотивтерін білуге зерттеу жүргізу қажет.

Сапалық зерттеуден барынша толыққанды мәлімет алу мақсатында: «Ғылым жолын таңдағаныңызға кім немесе не себеп болды? Шешімге қалай келдіңіз?», «Ғылыми зерттеу ісі сізді несімен қызықтырады? Ғылымда жүру мақсатыңыз немен байланысты?», «Қандай да бір мотив немесе ынталандырушы жағдай болып отырады ма: 1) басшылық, ұжымдық жақтан (материалдық, материалдық емес)? 2) ЖОО, халықаралық ұйымдар тарапынан», «Мемлекет тарапынан жас ғалымдарды қолдау туралы не ойлайсыз? Ғалымдардың проблемасына жеткілікті түрде көңіл бөлініп жатыр ма?» және «Ғылыммен айналысуда қандай кедергілерге кездесіп отырады?» деген сұрақтар қоюды жөн санадық.

Жас ғалымдардың ғылыми стратегиясын талдауда, ең алдымен, олардың ғылымға келу жолынан бастағанды жөн деп ұқтық. Сапалық зерттеу әдістерін қолдану арқылы жас ғалымдардың ғылымға қызығушылығы мен оған келу жолы туралы пікірлеріне талдау жасалды. Зерттеу нәтижесінде респонденттер көбісінің ғылымға қызығушылығы бакалавр деңгейінде басталған. Сұхбатқа жауап берушілер студент кезінде 3-4-курстан бастап әртүрлі жобаларға, конференцияларға, олимпиадаларға қатысу ғылым саласына келудегі бірден-бір себеп болып табылады. Дегенмен, әрбір білім алу деңгейінде (бакалавр, магистратура, докторантура) ғылым жолдарын жетілдіріп, білімдерін шыңдап отырғандарын айтады.

— *«2006-2007 жылы мектепті бітіргеннен кейін, студент атандық, содан бастап кішігірім ғылыммен айналыстық. Ол кезде академиялық оқу болды, 4-жылы диплом жұмысын жаздық. ...сол кезден бастап есептегенде 10 жылдай болды оқуға келгенімізге. Ал нақты ғылыммен айналысқаным 3-4 жыл деп айта аламын»* (3-курс докторанты).



— «Ғылыми жұмысты бастағаным 7 жылдан астам уақыт болды. Дәлірек айтқанда, бакалаврдың 3-курсынан бері «Мәдени мұра» мемлекеттік бағдарламасына қатысты ғылыми жобаға қатыстым...» (2-курс докторанты).

— «Менің ғылыми салаға келуім бала кезімнен бастап пайда болды. Мектепте оқып жүрген кезде республикалық, облыстық ғылыми олимпиадаларға қатысып, ғылыми жұмыс жазатын болдым. Саясаттану мамандығында мен ақылы формада оқыдым, бірінші курсқа түстім, өзімнің таңдауым бойынша, кейін грантқа ауысып, өзімнің өмірлік басты бағытым — ол ғылым екенін екінші курстан бастап түсіндім» (2-курс докторанты).

Жауап берушілер арасында оқытушылық қызметімен қатар алып жүрген докторанттар да болды. Олардың ғылымға қызығушылығы атқарып жүрген қызметтері мен жұмыс орындарына байланысты. Сонымен қоса, сабақ беріп, үлгі бола білген оқытушылары да ғылымға қызығушылықтарын тудырған себептердің бірі ретінде бағалайды.

— «... Кафедрада жұмыс істеген кезде филология және педагогика ғылымдарының докторлары әсер етті. Олар мендегі бір ұшқынды байқаған болар, «ғылым саласына түсіңіз, оқыңыз, ғылымды таңдаңыз» деп кеңес бергендіктен, солардың кеңесіне құлақ салып, ғылым саласына келдім деп айта аламын» (2-курс докторанты).

— «Мен жалпы ғылыми қызметпен биыл 12 жылдан асты айналысып жүргеніме, 2004 жылы ЖОО бітіргеннен кейін жолым болып, осы ғылыми орталыққа келіп жұмысқа тұрдым. Сондықтан болар, менің осы 12 жылғы жұмыс өтілім жалпы осы ғылыми жұмыс саласымен байланысты» (2-курс докторанты).

— «... Мен осы мамандықты таңдауым, бала кезімдегі ойымнан бастау алды. Ертеңгі күні бұл жұмыс менің отбасыма қарауға, сабақ кестесімен жүруім, сабақ арасында бос уақыттарым болады деген таяз оймен келгенмін... Бірақ, бұл жұмысқа оқытушы сияқты тұрғаннан кейін, әрі қарай өзіңді ғылыми тұрғыдан дамыту керек екеніңді түсіндім» (1-курс докторанты).

— «Қазақ ұлттық техникалық университетін 2008 жылы бітіргеннен бастап осы университетте жұмыс жасаймын, 2014 жылдан бастап ғылымға көңіл бөлдім. Ғылым шеті жоқ үлкен мәселе. Негізі өзім осы университетке түскеннен бастап аға буындар, профессорлар жол сілтеді. Қазір сол кісілердің бірі менің ғылыми жетекшіім, сол кісі маған көп бағыт-бағдар беріп, сол кісімен көп жұмыс жасадым...» (2-курс докторанты).

Ғылымға қызығушылығы бар магистранттардың ғылым жолын таңдауларына да ата-аналары мен оқытушы құрамы әсер еткен.

— «...Менің ата-анамның, оқытушылардың берген ақылын тыңдап, магистратураға түсуге шешім қабылдап, дайындалып магистратураға тапсырып, түстім. Содан бастап ғылыми зерттеулерге қатысып, ғылымға араласа бастадым» (1-курс магистрант)

— «Оқуға тапсырғанда ұстаздарым қызықты тақырыптар ұсынды. Бірте-бірте өзім де қызығып, сол тақырыптарды зерттегім келіп, бакалавр кезіндегі мақала жұмыстарым, ғылыми жұмыстарым мен магистратура кезіндегі

*жұмыстарым өте ұқсас. Жалпы алғанда, мен 1-2 тақырыптың көлемінде терең зерттеуге тырысып жатырмын» (2-курс магистрант).*

«Сізді ғылыми қызметте не қызықтырады? Сіз неге ғылыммен айналысасыз?» деген сауалға берілген жауаптар әртүрлі болды. Соның ішінде бала кезінен ғалым болуды армандағандар немесе ата-анасының сол салада болу әсері мен шетелге шығуға деген қызығушылықтары осы жолға әкелген:

– *«Менің ғылыми жолды таңдауымның екі себебі бар. Бірінші, ата-анамның осы ғылыми салада болуы. Одан кейін, ғылыми салаға бет бұрған кезде шет елге шығуға, басқа да мүмкіндіктердің көп болуы» (Респондент 14)*

– *«Маған әсер еткен бір фактор — әкем. Ол бір кездері ҚарМУ-дың аспирантурасын бітірген, өзі математик. Бірақ, белгілі бір жағдайларға байланысты қорғаман, үйіне қайтып кеткен, арманы қалды. Әкем ғылымға баруымды өтінді, мен бардым. Бір нәрсе бар, кейде менде екінші жағы «кету» күйі болады. Жалпы, жүйенің бәрін түбегейлі өзгерту керек. Себебі бұл, ең алдымен, жалақы. Мен жоқшылықта өмір сүргім келмейді, ғылыммен айналысып фанатизмнің жетегінде кеткім келмейді және ақыр соңында мүсәпір болып қалғым келмейді. Мұның бәрі жүйе, бюрократия, формализм. Кейде осы қағаздарды лақтырып тастап, бәрін түбегейлі өзгерткім келеді. Бірақ, әзірге мен осындамын» (Респондент 1)*

– *«Ғылыми қызметке келу жолымыз жастайымыздан басталды. Өйткені, Дарын программасы бойынша ғылыми жобалар жарысы бар. Сол деңгейде облыстық, республикалық аумақта жүрдік. Идеяларды белгілі бір деңгейде «Мәдени мұра» бағдарламасына енгізуге тырыстық. Бұл жас кезімізде іске асырылған нәрселер. Конкурс жарияланған кезде, мен ғылым комитетіне тап болдым. Бұл менің ғылымға деген қызығушылығымды қайта оятты. Осы жерде жүріп қызығушылық арқылы мен, шыны керек, ғылыми жобалардың орындалған нәтижесімен таныса бастадым. Бұл менің зерттеу ынтамды арттыра түсті. Бірақ, өзің өзі жетілдіру мені осы докторантураға қайта алып келді. Бұл шынымен менің ғылыми қызметке деген құштарлығымды қайта арттырды. Осы бағыттағы ізденісіммен қоғамдағы өз орнымды анықтауға жұмсап келем» (Респондент 4)*

Көптеген мамандар өздерінің ынтасы мен мақсаттарының арқасында ғылымда жүр. Яғни, олар мұның не үшін қажет екенін, одан не алғысы келетінін, қалай әсер ете алатындығын және оның дамуы үшін не пайдалы бола алатындығын анық түсінеді. Біреу сұрақтарға жауап тапқысы келеді. Мұнда әркімнің өз басымдылығы бар және олар бәрін басқаша ұйымдастырады. Олардың өз тұжырымдамаларын жүзеге асыруға, былайша айтқанда, ғылымда өз ізін қалдыруға деген ниеттері бар. Оларды сол итермелейді.

– *«Мен халықаралық қатынастар мамандығы бойынша оқыған кезімде, біз халықаралық қатынастар теорияларымен таныстық, менде «біз американдықтардан әлсізбіз, олар еуроцентризм теориясын және т.б. айтып отыр» дегендей ой пайда болды. Менде қандай да бір Ұлы дала секілді қазақ теориясын тұжырымды жасағым келді. Осы бағытта жұмыс істеуге деген ұмтылыс пайда болды. Бакалавриат дәрежесінде менде дағдылар мен*

*құзыреттіліктер жетіспеушілігі сияқты проблемалар кездесті. Содан кейін мен өз ойларымды жүзеге асырып, құзыреттілік пен дағдыларды игеру үшін магистратураға түсуді мақсат еттім. Бұл арман мені әлі күнге дейін қалдырмайды, сондықтан, мен әлі күнге дейін ғылымда жүрмін. Қазақстанда дипломатия саласы қалыптасуда, қазақ тілінде мүлдем жоқ. Мен перспективаны көремін және бұл мені алға жетелейді» (Респондент 2)*

*– «Менің ғылымда болу себебім өте үлкен. Бізде Қазақстанда барлық шикізат базасы жетеді бірақ, мамандар жоқ, барлық химияның саласын оқысаң да біз бәрінде бармыз. Ураннан бірінші орын аламыз. Бәрінен орындамыз да, бірақ, әлеуметтікке бөлген кезде ең төменгі орындамыз. Сосын біздің кафедрада жаппай қысқару болды. 2016 жылы 10 адам бірден жұмысқа алынды да, 10-ы бірден шығайын деп жатыр, 25 адамға жұмыс қалды. Шынымен, магистранттар кетті, сосын «Енді не істеу керек?» деп отырғанымда лекторымыздан ұсыныс келді. Профессордың басы өте қатты жұмыс жасайды, халықаралық деңгейде НАТО-ны ұтып алған. Ол: «Азиза, сен ғылымға кел, ғылымның адамысың. Бізде 15 докторант бар да, бірақ, 14-інің тақырыбы өндіріспен байланысты емес. Саған бақ қонайын деп тұр. Екі жыл жұмыс жасаймыз», — деді. Өндіріс үшін жұмыс жасайын деп отырған жерімнен осында Қазақстан үшін өзімнің атымды химияда қалдырып, бір маңызы бар өнімді өндіру үшін келдім» (Респондент 6)*

*– «Бәрінен бұрын мені бір нәрсені зерттеген қызықтырады. Бұл мені бәрінен бұрын тартады және маған ынталандыру, құмарлық береді. Тек осы. Керемет жаңалық ашу емес. Менде көптеген сұрақтар бар және мен соларға жауаптар алғым келеді» (Респондент 10)*

*– «Студенттердің көпшілігі айтады «ғылыми жаңалық ашқымыз келеді» деп. Бірақ, студент ғылыми жаңалықты тек өзінің бас пайдасына ашар еді. Сондықтан да, бұл жаңағы түйіндеменің ғылым мәніне келгенде, адамдардың ең басты мақсаты – ғылыми жаңалық ашу. Яғни, біздің барлығымызды қарап отырсақ, жан-жақты білімді жас ғалымдар. Ал мысалы «шетелдік ғалымдардан біздің ғалымдардың қай жері кем?» деуге болады. Солар секілді жаңалық ашып, Қазақстанды әлемге танытсам деген оймен мен де осыған келдім» (Респондент 5).*

Жүргізілген зерттеу бойынша, жас оқытушылардың негізгі табыс көзі университетте оқу мен жұмысты қатар алып жүрудегі табысы мен шәкіртақысы болып табылады. Қосымша табыс көздері университеттен тыс гранттар, жас ғалымдар, докторанттар және магистранттарға арналған жобалар мен бағдарламалар саналады. Ал оларға жас ғалымдардың ішінде көбіне докторанттар қатысады.

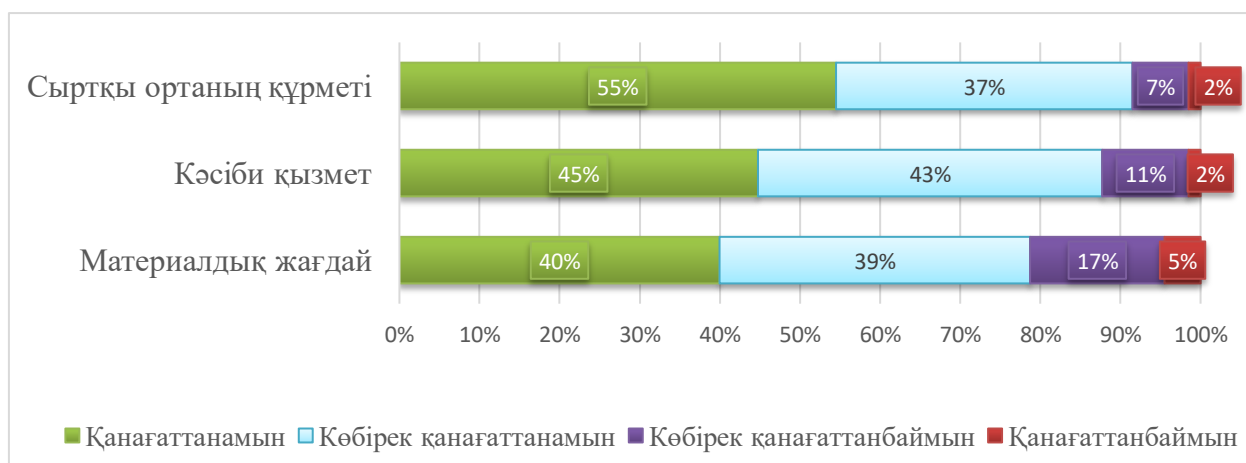
Білім алушылардың жартысынан көбі (56%) олардың жұмыс орнындағы жалақысы үй шаруашылығының жалпы бюджеті үшін шамалы екенін атап өтті: отбасылық бюджетке аз ақша (32%) және отбасылық бюджетке нақты үлес қоспайды (24%).



Сурет 36 - «Сіздің отбасыңыздың кіріс құрылымында сіздің негізгі жұмыс орнындағы жалақыңыз қандай орын алады?» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Жас ғалымдардың қаншалықты өз мәртебелеріне көңілдері толатыны туралы ақпарат алу мақсатында респонденттерге мәртебелік компоненттер бойынша қанағаттанушылық пікірін бағалау ұсынылды.

Сауалнама барысында респонденттер мәртебе компоненттеріне қанағаттану дәрежесін бағалады. Білім алушылардың көпшілігі өздерінің мәртебелік компоненттеріне әртүрлі дәрежеде қанағаттанады, басқалар тарапынан құрметке көбірек қанағаттанады, материалдық жағдайға аз дәрежеде қанағаттанады (37-сурет).



Сурет 37 - Респонденттердің статустық компоненттер бойынша қанағаттану деңгейі

«Қазіргі таңда ғалымдар санын, оның ішінде жас ғалымдар санын арттыру үшін қандай мотивация мен ынталандыру күші жетіспейді?» деген сұрақ

туындайды. Осыған орай терең сұхбаттың жауаптарына сәйкес докторанттарды ынталандыру көбіне ғылыми жетекшілер тарапынан көрінеді. Олар апта сайын немесе ай сайын ғылыми кеңесшілерімен кездескен кезде жақсы қолдау мен бағыттарының арқасында қандай да бір күш-жігерге ие болады. Өз тақырыптарына деген қызығушылық арта түседі. Сонымен қоса, басқа да ынталандырушы факторлар да әсер етіп отыр. Зерттеу нәтижесі бойынша жас ғалымдардың ғылымға ынталандырушы мотивтерін топтастырып: экономикалық, тұлғалық және институционалдық негізгі факторларға бөліп қарастырылды. Экономикалық факторға жас ғалымдардың материалдық мотивтерін қарастырамыз.

- *«Материалдық жағдай, менің ойымша, бірінші кезекте, мысалы, жоба бойынша әрқайсының жетекшілері өзіне белгілеп алған соманы шығарады. Оған мемлекет тарапынан көптеген қысқартуларға соқтырады. Бұл ең соңында, жұмыстың сапасыздығына әкеледі. Себебі, қаражат жетпейді. Менің ойымша, кез келген жұмыстан сапалы нәтиже алу үшін ол қаражатқа әкеліп тіреді. Мемлекет тарапынан қаражатқа, материалдық жағдайға көбірек көңіл бөліну керек. Сол мотивация болу керек, ең бастысы» (2-курс докторанты).*

- *«Материалды жағынан білесіздер, өйткені, осы соңғы екі жылдықта ғылым жолына түскен жас ғалымдардың шәкіртақыларын жылдан-жылға көбейтіп келеді. Ол да стимул болып келеді. Өйткені, әрбір мақалаң, әрбір жүрген іздерің, көшірме жасалған кітаптар дегендей, оның бәрі ақша тұрады. Ол да бір стимул болып саналады» (2-курс докторанты).*

Сапалық зерттеу барысында «мемлекеттің жас ғалымдарды емес, ғылымның өзін қолдағаны дұрыс» деп пікір айтқандар болды. Себебі, жас ғалымдар ғылыммен айналысуға ынталы, бірақ, олардың өз мотивациялары бар. Олардың бірі — қаржылық мәселесі. ЖОО-нындағы ғылым мәселесі біліммен тығыз байланысты. Сол білім мен ғылымға талантты жас ғалымдар келу үшін, оларға жағдай, соның ішінде қаржылық жағдай жасалмаған. Қазіргі жағдайды бақылай келе, мұндай жастардың университеттен көрі өндірістік салаға кетуі әбден мүмкін. Өйткені, тіпті, энтузиазммен келген жас ғалымдардың өзі материалдық тұрғыдан тәуелсіз болып келмесе, олардың негізгі мотивтері қосымша ақша табу болып отырады. Бұл сапалы ғылыммен айналысуға кедергі болуы әбден мүмкін, — деген бірқатар ойлар ортаға салынды.

- *«Жастарды қолдау туралы айтатын болсам, қазір жастарды тек ғылымда қолдау дұрыс емес, жастар ғылымға келуі үшін ғылымды қолдау керек. Мысалы, олар қолдады, олар барды, мен өз мамандығым бойынша айтып отырмын, Оксфордты немесе Кембриджді, саясаттану ғылымын бітірді, келді. Кембридж немесе Оксфордтың түлегі ешқашан ЕҰУ-де саясаттану пәнінен сабақ бермейді. Әрине, егер университетке идеологиялық тұрғыдан адал немесе саясаттану ғылымының фанаты болмасаңыз. Өйткені, сіз үлкен компанияларда спичрайтер, имиджмейкер ретінде жұмыс істеп, бір айдың ішінде үлкен көлемде ақша жасайсыз немесе сіз университетке 150 мың жалақыға келесіз. Сондықтан, қолдау тек жас ғалымдарға ғана емес, сонымен*

қатар, жас оқытушыларға да көрсетілуі керек. Олар осында келіп, ғылымда өзін жетілдіргеннен кейін университетте қалуы үшін бір нәрсе беру керек деп ойлаймын». (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 4)

– «Мен осы өзім жұмыс жасап жатқан университет жайлы айтып тұрған жоқпын, өйткені басқа ұлттық университеттерге қарағанда басқа жүйеде жұмыс істейді. Сондықтан, жұмыс жағдайлары жақсырақ болып есептелінеді. Мен негізі мемлекеттік ЖОО-да магистратура бітірдім. Магистратура бітіріп, барлығымыз жұмысқа орналасқан кезде бір жағдай болды. Бізде ғылымға деген ынтасы күшті, Еуропада оқып келген жігіт болды. Ғылым академиясына демографиядан немесе социологиядан жұмысқа кірген. Бір жылдан кейін ол кісі өзінің туған қаласына мұғалімдікке жұмысын ауыстыруға мәжбүр болды. Өйткені, оның әлеуметтік жағдайы, жалақысы, материалдық жағдайы көтермеді. Ол ғылыммен айналысқысы келген. Ия, гранттар бар, олар қысқамерзімді мемлекеттік ақша. Көп адамдар тапсырмайды, өйткені, тапсырасыз, есеп тапсыру мәселесі өте қиын дейді. Көбісі сонымен қиналады, көп уақытың соған кетіп қалады. Меніңше, бағдарламалар бар, бірақ, оларды алуға көптеген кедергілер бар. Одан кейін докторантура, мен қазір үш жылды бітірдім, қорғауға дайындалып жатырмын. Қорғауға кеткен докторанттар менің өзімнің группамнан, жалақылары 50 мың теңге. Сен докторантураны бітірдің, сен мүмкін жарты жыл грант алуың мүмкін, бірақ, докторантураны бітіріп 50 мың теңге алу, он жыл зерттеумен айналысып, сабақ бересің, қосымша ғылыммен айналысасың, ол өте күлкілі нәрсе сияқты» (Респондент 10)

– «Квота бөлу туралы ұсыныс айтылды. Менің ойымша, комитетте ешкім жас ғалымдарына квота бөлмейді. Мысалы РФПИ, мұның не туралы екенін біледі? Ол жерде жұмыс топтарындағы жас ғалымдарға арналған квоталар бар. Осындай жобаларға басымдықтар беріледі, яғни, бұл жерде жетілу, қаржыландыру, грант алу бар. Біз олардан үлгі алуымызға болады. Мүмкін, бізге оңайырақ болар ма еді. Жас ғалымдар үшін жеке гранттар алу қиын. Жеке қорлар бар, әрине, оларға рахмет, ең болмағанда алғашқы қадамдар жасалуда. Бірақ, ірі көлемдегі жобалар әлі де ақсап жатыр, дәлірек айтсақ, көлемі жағынан» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 9)

– «Неге адам, егер ол өзін білімге арнаған болса, қосымша табыс туралы ойлануы керек? Мысалы, сіздерде мұндай мәселе жоқ шығар, бізде бұл мәселе бар. Аймақтық университеттерде басқа жерде қосымша табыс табу бұл үлкен проблема. Мысалы, мен академия жұмысынан басқа, Назарбаев мектебінде ғылыми зерттеу әдістемесінен сабақ беремін, тағы басқа университетте қосымша жұмыс жасаймын. Мен осының бәрін не үшін жасауым керек?» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

«Институционалды» фактор бойынша білім алушы жас ғалымдардың академиялық мобильділігіне, яғни, шетелдік өтілге баруын және білім беретін оқытушы құрамы мен ғылыми жетекшілерінен алатын қолдауды жатқызамыз. Жас ғалымдар үшін шетелдік жоғарғы оқу орындарына барып, тәжірибе алмасу,

кітапханаларын пайдаланып, материалдар жинақтауға мүмкіндіктің болуы үлкен қолдауды білдіреді және бұл жағдай ынталандырады.

– *«Маған стимул беретін нәрсені нақты шұқып айта алмаймын. Бірақ, шетелдік тәжірибе менің көзімді ашты. Тақырыбымның қызықты және өзекті екенін түсіндім» (3-курс докторанты).*

– *«Мені жігерлендіретін – ол менің жаңалықтарым мен зерттеулерім. Ал, нақты сұраққа келетін болсам, ЖОО шетелдік тағылымнамаға қажетті қаражаттарды толықтай өтеп береді» (2-курс докторанты).*

– *«Қазіргі кезде әрбір докторантқа үш айлық стажировкадан өтіп, сол жақтың ғылыми базасын пайдаланып қолдану, кітапханаларға бару мүмкіндігі ол да әрбір докторантқа жұмысын жақсы жазып, көздеген дәрежеде қорғауға стимул береді деп ойлаймын» (2-курс докторанты)*

Сонымен қатар «тұлғалық» фактор бойынша білім алып жатқан жас ғалымдар үшін өз ғылыми қызығушылықтары, яғни, зерттеп отырған мәселелерінің қоғам үшін өзектілігі де негізгі мотивтердің бірі болып саналады. Сонымен қатар, докторанттар үшін басты мотивтердің бірі – ғылыми атақ алу.

– *«Маған стимул берген нәрсе – тақырыбымның өзектілігі, болашақта осы тақырып арқылы мақсаттарыма жетем деп ойлаймын» (3-курс докторанты).*

– *«Стимул беретін нәрсе, біріншіден, ол менің ойымша, ғылыми дәрежені алу... Өзімнің университетімде мысалы, түрлі конференцияларға қатысу, мақала шығару жағынан жан-жақты көмек көрсетіледі. Неліктен осы жағдайларды пайдаланбасқа әрине, бұның өзінің бәрі стимул болып табылады» (2-курс докторанты).*

– *«Бірінші стимул ретінде жаңағы жетекшілік жағынан, ғылыми жетекшінің ең бірінші міндеті — ол өзінің докторантын жігерлендіру болып саналады. Сондықтан да, әр барған сайын, әр кеңес берген сайын, білмеген нәрселерімді ашып айтып, бағыт берген сайын, мен белгілі бір стимул аламын» (2-курс докторанты).*

Берілген мәліметтерді талдай келе, жас ғалымдарды жігерлендіру туралы, эксперт ретінде ЖОО-ның профессорлар құрамына терең сұхбат жүргізілді. Профессорлар мен ғылыми жетекшілер жас ғалымдар үшін негізгі мотивтердің бірі ретінде экономикалық факторды атап көрсетті. Яғни, қаржы мәселесі заманауи жастар үшін жақсы мотивация беруші күш болып табылады. Сонымен қатар, мемлекет тарапынан да жас ғалымдар үшін түрлі қолдаулар болып жатыр деген пікірлерін білдірді.

– *«Жастарға ең біріншіден, ынталандырушы фактор – ол экономикалық фактор. Оларды түрлі жобаларға тартып, қатыстырып қолдау көрсету қажет» (университет профессоры).*

– *«Жас ғалымдарды біздің кезде жігерлендіру қиындау болатын. Көптеген адамдар университет бітірген соң, ғылыми салада қызмет етуден бас тартатын. Енді қазіргі уақытта көптеген мемлекеттік гранттар бар. Мемлекеттен жастарды жігерлендіруге арнайы гранттар бөлініп жатыр» (кафедра меңгерушісі).*

Экономикалықпен қатар ғылым саласындағы эксперттеріміз қазіргі таңда кеңінен орын алып жатқан академиялық мобильділік, республикамыздың докторанттары үшін жақсы мотивация болып табылады. Сонымен қатар, эксперттеріміздің пікірінше, жас ғалымдар үшін негізгі факторлардың бірі – ғылыми атақтың болуы. Себебі, ғылыми атақ ғылыми немесе кәсіби мансап жасау жолында маңызды болып табылады.

- *«Ал, екіншісі — ол ғылыми атақтың берілуі деп айтқанымыз дұрысырақ болатын шығар. Осы дүниелер арқылы жігерлендіруге болады деп ойлаймын»* (кафедра меңгерушісі).

- *«Бізде бұрын кандидат, ғылым докторы деген атақ болушы еді, бүгінгі күнде магистрлік, Phd докторы ғылыми дәреже болып отыр. Біріншіден, жоғарғы оқу орындарында тек ғылыми дәрежесі бар адамдар ғана сабақ бере алады. Екіншіден, қызметі өсу үшін де. Ғылыми ортада танымал болуы үшін, ғылыми атағы, дәрежесі өссе, әрине, ол да жастар үшін үлкен мәртебе»* (ғылым жөніндегі проректор).

Фокусталған сұхбатқа жауап беруші респонденттердің жас ғалымдарда кездесетін негізгі демотивациялық факторлар туралы ойлары әртүрлі. Бірі бюрократия мәселесін қозғаса, тағы бірі ғылымдағы таңдау шектеулілігін сөз етті. Бұл негізінен докторанттардың қарапайым ғылыми жетекшіні таңдау құқығы туралы. Олар таңдау құқығының бар екенін білсе де, іс жүзінде оның жүзеге аспайтынын айтады. Сонымен қатар, жастардың ғылымда қалмауының тағы бір әсер етуші факторы — бұл бұрын айтылған жалақының аз болуы.

- *«Докторанттарға қатысты академиялық кішкене еркіндік болуы керек, ғылыми жетекшіні таңдаған кезде де, егер таңдау бар болса. Кездесіп, әңгімелесіп алдын ала, оның ғылыми еңбектерін қарап, бұрынғы тәжірибесін қарап. Одан кейін осы ғылыми диссертацияның тақырыбын таңдаған кезде сол жетекшінің бұрынғы бір монографиясының бөлімін алып, ары қарай жалғастыру емес, қазіргі кезде қандай өзекті тақырып бар, соны алып, тың тақырыпты зерттеу мүмкіндігі берілсе»* (Респондент 8)

- *«Докторантура мен магистратурада негізі ғылыми жетекші таңдауға өзіңіздің құқығыңыз бар»* (Респондент 16)

- *«Ал университеттің базасында ол кісі болмаса ше? Себебі, сен грантқа тапсырасың, оның барлығы белгілі жағдай зой»* (Респондент 6)

- *«ЕҰУ-да осы бұл тараптан ешқандай кедергі жоқ, кез келген адам өзінің тақырыбын, жетекшісін таңдауға құқылы. Егер заңды білсеңіз талап етесіз бе, не болмаса оны қолданасыз ба, ол өз еркіңізде. Мысалы, мен оны өзім таңдадым, тақырыбымды да өзім таңдадым. Ешкімге тәуелсізбін. Шетелдік жетекшімді де өзім таптым. Бірақ, шетелдік жетекшіні тапқан кезде қиындықтар болды. Енді сұраққа байланысты қайта оралсақ, мысалы зерттеу жүргізген уақытта докторанттарға қаржы бөлінбейді ешқандай, стипендия ғана беріледі»* (Респондент 4)

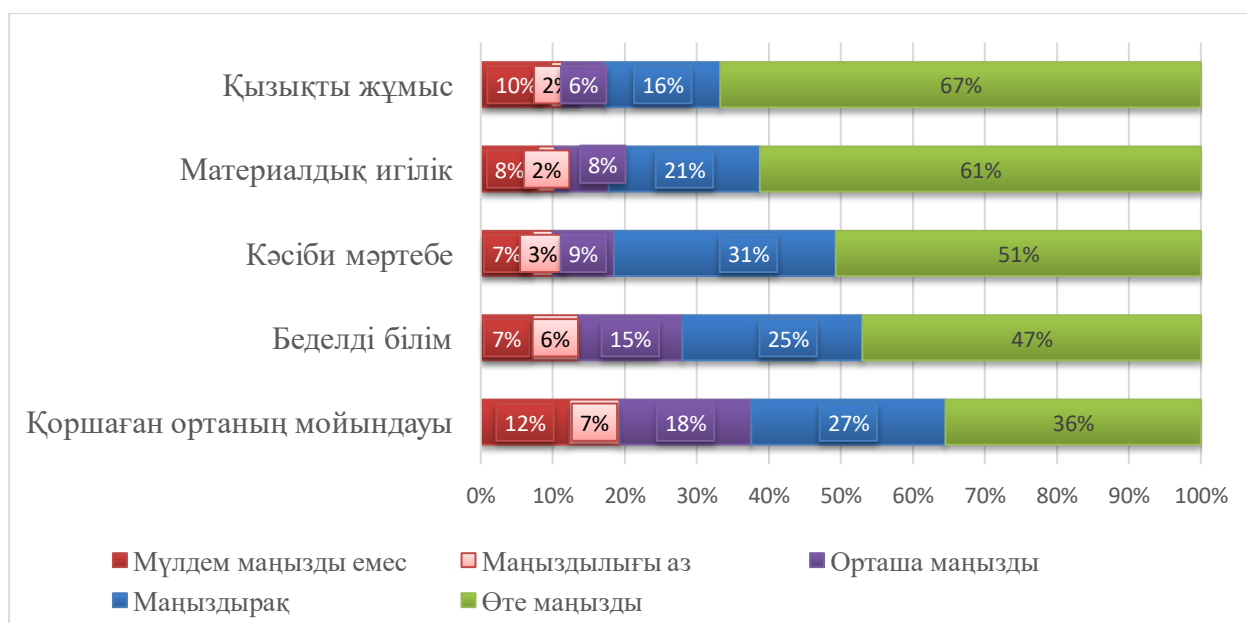
- *«Негізі барлық университетте халықаралық бөлім бар. Бірінші ғылыми жетекшіні таңдағаннан кейін сіздер халықаралық бөлімге барып, біз қай университетпен келісімшарт орнатқанбыз, соны олар беру керек. Олар береді.*



«Бізде мысалы, мына университет, мынаумен болуы мүмкін, сен жазып көр» деп, өздері де айтады. Содан кейін сен келісімиарт бар университеттер мен солардың профессорларына жазсаңдар, олар тезірек жауап береді. Өйткені, олар келген немесе біздің профессорлар барған. Бұл жерде университет тарапынан да кемшіліктер кездеседі» (Респондент 16)

Сонымен қатар, осы және тағы да басқа компоненттердің жас ғалымдар үшін маңыздылығын анықтау мақсатында өмірлік жетістікке жетудің негізгі көрсеткіштерінің қоғамда алатын маңыздылығын 5 балдық шкала бойынша бағалау ұсынылды. Өмірлік жетістік көрсеткіштердің қоғамда алатын маңыздылығы бойынша әлеуметтанулық сұраудың нәтижесі 38-суретте көрсетілген.

Білім алушылардың бағалауы бойынша, біздің қоғамда қызықты жұмыс пен материалдық игіліктің болуы өте маңызды. Маңыздылық бойынша екінші орынды кәсіби мәртебе мен беделді білім алады. «Өзгелердің мойындауы» көрсеткішіне қатысты пікірлер екіұшты, білім алушылардың көп бөлігі оны маңызды деп санаса, айтарлықтай бөлігі бұл көрсеткішті маңызды емес деп санайды.



Сурет 38 - Респонденттердің пікірі бойынша олардың өмірлік жетістіктерінің көрсеткішінің маңыздылығы

Осы сауалнама нәтижесін сапалық әдістің жауаптары толықтырады. Жас ғалымдардың ғылыми зерттеу жұмысымен айналысуына әсер ететін: табыс көзі, зерттеу проблемалары, ой-өрісін кеңейту, тәжірибе жинақтау және т.б. әртүрлі факторлар. Яғни, негізгі ғылымға қызығушылықтары диссертанттардың жаңа ізденістерге деген құлшыныстарынан, өз жұмыстарына қызығушылықтарынан, мамандықтарын терең, жетік білуге тырысудан тұрады. Сонымен бірге, ғылым жолында жүрудің бірден-бір себебін патриоттық сезіммен де байланыстырғандар болды.

- «Ғылыми зерттеу жұмысы өте қызықты, себебі, түрлі салада әлі көп зерттелмеген жаңа заттар бар, мысалы, жаңа технологиялардың бұрынғы технологиялардан бірнеше есе көп өнім беруі... Жалпы зерттеу жұмысымен айналысқан, яғни, үнемі ізденісте болу маған ұнайды. Сондықтан, ғылым жолында болуымның мақсаты – үнемі ізденісте болу, өзімнің тәжірибемді көтеру. Осы салада маған ұнайтыны құжаттармен жұмыс істеу. Күнге бір нәрсе біліп, үйреніп келесің үйіңе, жалпы дүниетанымың кеңейеді, сондықтан ғылыми жұмыспен айналысу ұнайды, сонысымен де қызықтырады» (2-курс докторанты).

- «...Сондықтан да, біріншіден, сол жаңағы қазақ тілінде ғылыми еңбек ету, ғылыми еңбектер жазу, қазақ ғылымын, тілін дамыту қызықтырды. Екіншіден, мақсатым өз саламды жетік меңгеріп, сол саладағы жеткіліксіз, әлі тереңге батып ашылмаған мәселелерді қарастыру, әрі қарай жалғастыру. Жалғыз өзім ғана қарастырып емес, шәкірттер тәрбиелеу, өзімнің жеке мектебім болса деген армандамын. Әрине, ол үшін көптеген еңбектер сіңіру керек деп ойлаймын» (2-курс докторанты).

- «Біз бұл жерге патриоттық тұрғыдан келеміз. Ғылыммен айналысқанда «Қазақтың экономикасын көркейтуге, өсіруге септігін тигізетіндей бір жаңалық ашсам» деген ой бар, сондай талпыныспен келдім. Қазір сол талпыныспен әлі жұмыс жасап жатырмыз. Құдай қаласа, Алла амандығын берсе, жақсы бір ғылыми жаңалықтар ашып қалуымыз мүмкін» (2-курс докторанты).

- «Ғылымдағы мақсатым — басқа ғылыммен айналысатын әпкелерім сияқты мен де тіл саласына бір үлесімді қоссам деймін. Өзімнің бір жұмыстарым келешекте студенттерге көмектесетін оқулықтарда өзімнің аты-жөнім тұрса, ол да өзіме қуаныш деп ойлаймын» (1-курс магистрант).

Сонымен қатар, сұхбатқа жауап бергендердің ішінде «ғылымда материалдық жағдай мотив болмауы қажет» деп пікір білдіргендер де болды. Нағыз ғалым үшін ақша бұл ынталандырушы күш еместігіне нық сенімді.

- «Адамдарды ынталандыратын ол, әрине, материалдық жағдайлар. Дегенмен, ...бұндай жағдайлар дұрыс емес, мысалы мақала жазып отырып, «квартираның ақшасын қалай төлеймін?» деген ойлар саналы нәтиже бермейді. Сен ғалым емес, ғалымсымақ болып есептелесің... Егер де адам ғылыммен айналысқысы келсе, ол адам бір жолын тауып, сол өзінің өмірлік ұстанымын сақтап қалады деп ойлаймын...» (2-курс докторанты).

- «Стимул беретін нәрселердің бірі – ғылымға қызығатын адамдар. Көбінесе... Әсіресе, Қазақстанда көп. Жалақы, материалдық жағынан қиындық көріп жүргеніне қарамастан, жан-тәнімен ғылыммен айналысып жүрген адамдар бар. Мәселелерді шешіп, кейде маңызды нәрселерді ысырып қойып, ғылыммен айналысып жүрген адамдар бар. Солар стимул береді» (2-курс докторанты).

- «... Оқытушының сабақ беріп жүріп, өмір сүргенін көргеннен соң, ғылымнан безіп кеткің келеді. Басқа салаға кетіп қалғың келеді. Бірақ, институтқа барып, көп нәрсені түсінуге, көруге бізге көп мүмкіндіктер

туындады. Сол жердегі адамдарға, философияның қара шаңырағы болатын институтта көп ғалымдарды көріп, олармен танысып, олардың еңбегімен танысу, бізге ары қарай жұмыс жасауға түрткі болды. Материалды емес, ынталандыруды біз сол жақтан аламыз» (3-курс докторанты).

– «Бізді ғылымға «білімдінің заманы» деген түсінік ынталандырады деп ойлаймын... Біздің қоғамда сен қанша білімің жоғары болсын, өз ісіңнің білікті маманы бола білсең, бұл қоғамда саған деген сұраныс өте көп» (1-курс докторанты).

Жастардың өмірлік құндылықтары уақытқа қарай өзгеріске түсіп отырады. Осыған байланысты жас ғалымдардың өмірлік құндылықтарын анықтауға тырыстық. Зерттеу нәтижесі бойынша жас ғалымдардың бағыттарын зерделей отырып, топқа бөліп қарастырамыз.



Сурет 39 - Респонденттердің өмірлік құндылықтары

Зерттеу нәтижесі көрсетіп отырғандай (39-сурет), білім алушылардың көпшілігі үшін ең негізгі өмірлік құндылық — бұл отбасындағы үйлесімділік (69%). Маңыздылығы бойынша екінші орында — жеке тұлғалық жетілу (53%) және мансаптық өсу (47%). Респонденттердің 4%-ы үшін жоғарыда аталған барлық өмірлік құндылықтар маңызды. Маңыздылығы бойынша ең аз кездесетіні — «белсенді өмір позициясы» болып табылады.

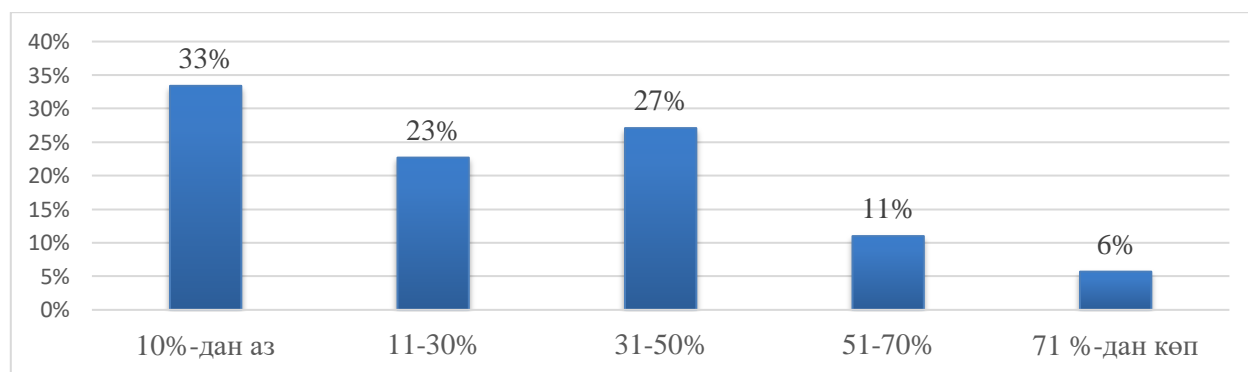
Қазіргі таңда Қазақстанда ғылыми жұмыстың сапасына толыққанды назар аударылып отыр. Осыған байланысты жас ғалымдардың ғылыми-ізденіс және ғылыми-зерттеу жұмыстарына қанша уақыт бөлетіндігі анықталды. Магистранттар мен докторанттарды салыстырып қарағанда, докторанттар ғылыми жұмысқа көбірек көңіл бөлетіндігін көре аламыз.

Кесте 8 - Жас ғылымдардың ғылыми-ізденіс және ғылыми-зерттеу жұмыстарымен жұмыс уақытында айналысу үлесі

Ғылыми-ізденіс және ғылыми-зерттеу жұмыстары Сіздің жұмыс жасау уақытыңыздың қанша бөлігін алады?	Магистранттар	Докторанттар	Респонденттер
Барлығы	N=328	N=76	N=404
10%-дан кем	37,2%	-	30,2%
11-30%	20,4%	-	16,6%
31-50%	36,6%	30,3%	35,4%
51-70%	4,0%	47,3%	12,1%
71 %-дан аса	1,8%	22,4%	5,7%

Жас ғалымдардың ішінде ғылымға 50%-ға дейін уақытын бөлетіндер (82.2%) одан көп уақыт бөлетіндерге (17.8%) қарағанда көбірек. Олардың ішінде магистранттар мен докторанттарды жеке қарастыратын болсақ, магистранттардың 94.2%-ы ғылымға 10-50% аралығында уақыттарын бөлсе, докторанттардың 30.3%-ы ғана 31-50% аралығында уақытын бөледі. Магистранттарға қарағанда докторанттардың ғылымға бөлетін уақыттары көбірек. 50%-дан аса уақыт бөлетіндер докторанттар арасында 69.7% болса, магистранттар арасында бұл 5.8% көрсеткішті көрсетіп отыр.

Қайта әдіснамалық талдау кезінде ЖОО-да барлық білім алушылардың пайыздық көрсеткіштері белгіленді. Олардың 17%-ы ғана жұмыс уақытының көп бөлігін (51%-дан астамы) ғылыми-зерттеу жұмыстарына жұмсайтындығы анықталды. Осылайша, студенттердің едәуір бөлігі өздерінің жұмыс уақыттарын ғылыми-зерттеу және ғылыми-әдістемелік жұмыстарға жеткіліксіз жұмсайтындығы көрінеді.



Сурет 40 - «Сіздің жұмысуақытыңыздың қай бөлігін ғылыми-зерттеу және ғылыми-әдістемелік қызметі құрайды» деген сұраққа жауаптарды бөлу, 2019

Докторанттардың сапалы ғылыми жұмысы туралы толық жауапты берілген сұхбаттың жауаптарынан көре аламыз. Ізденушілердің қаншалықты өз жұмыстарын жауапкершілік пен сапалы түрде орындалуы туралы пікірлері талданды. Жауап берушілердің ойынша, жұмыс сапасына әсер етуші өзіндік факторлар бар. Олардың бірі теориялық білім алу процесінің ұзақ болуы,

кафедра тарапынан аударма секілді қосымша жұмыстардың берілуі және респонденттердің пікірінше, жалпы 3 жыл докторанттарға сапалы жұмыс жазу үшін жеткіліксіз. Сонымен қатар, қаржы мәселесі де докторанттар үшін өз қиындықтарын тудыруда.

– «100 пайыз сапалы жұмыс жазу үшін, біріншіден, жазып отырған маманның жұмысы үлкен еңбек, жауапкершілікті қажет етеді, одан кейін, қаржыландыру тарапынан көңіл бөлінсе, одан кейін жалпы маманды жұмысқа, оқуға алған кезде менің қарным ашатын тұстары бар. Сапалы жұмысты білімі сапалы, іргесі қаланған, білімі жеткілікті, фундаменти бар адам жазады, жаза алатын адам жазады, ол адамды таңдау университеттің жауапкершілігінде. Мен қазір ғалымдардың барлығы өзінің «ғалым» деген атына сай деп айта алмаймын. Қанишалықты білімім бар, қанишалықты фундаменти қаланған, соған сәйкес жұмыс жасай аламын деп айта аламын, өзімнің деңгейімде» (3-курс докторанты).

– «Қазіргі кездерде сапалы не сапасыз екендігін бағалайтын оған белгілі бір сындар айтатын — ол жетекшілер, басқа да профессорлар, сондықтан да, әрбір жыл сайын әрбір докторант өзінің оқып жатқан кафедрасында есеп береді ғылыми жұмысы бойынша. Сол есеп бойынша, есептердің аясында жұмыстың қанишалықты сапалы орындалып немесе сапасыз болып жатқандығы сол кезде айқындалады. Менің жеке ойым, үш семестрде жасалған жұмыс қатты сапалы болады деп айта алмаймын» (2-курс докторанты).

– «...Бәрінікі бірдей бола бермеуі мүмкін. Бірақ, менің ойымша, осы салада жүргеннен кейін уақыт өте келе жұмыстың да сапасы міндетті түрде өзгереді деп ойлаймын» (1-курс докторанты).

Дегенмен де, докторанттар үздіксіз ізденістің, уақыттарын ғылымға көп бөлгендігінің нәтижесінде біршама жұмыстары сапалы шығады деген ойларын білідірді.

«Әрине, сөзсіз артты. Төгілген тер босқа кетпегендігіне сенімім мол. Алғашқы зерттеу жұмыстарым қоспасынан ажырамаған шикізат болса, қазіргі зерттеулерім өндіріліп, өңделіп, бірнеше рет сараптамадан өткен сапасы сын көтеретін деңгейде» (2-курс докторанты).

«Біз сол саланы шыңдау процесіндеміз. Мен магистратурада жазған мақаламды оқысам, өзім ұялам. Себебі, ғылыми деңгей жоқ, ғылыми деңгей тұрмақ, сөз, сөйлем құрастыру деңгейі төмен, грамматика ол, әрине, дұрыс болады зой, бір ойдың логикалық тізбегі жоқ екені көрінеді. Яғни, қазір өзіңнің жұмысыңды жазып отырған сайын, күнделікті жазған сайын, дұрысталасың, реттейсің, жүйеге келтіресің, сөйтіп жетілдіре отырып, сапасын арттырасың. Сапа осындай еңбектердің арқасында жақсы деңгейге дейін өскен» (2-курс докторанты).

«Айтарлықтай мықты жетілдірдім деп айта алмаймын. Бұрынғымен салыстырғанда өзгеріс бар, әрине, сапасы жағынан.» (3-курс докторанты)

Сапалы зерттеу жұмысына байланысты білім алушы жас ғалымдардан алынған жауаптарды талдай атырып, ғылыми жетекшілерге өз

докторанттарының жұмысын бағалауды ұсындық. Қойылған сауал бойынша, ғылыми жетекшілер әрдайым өз докторанттарымен бірге жұмыс жасап отыратындықтан жұмыстарына көңілдері толатынын айтты. Кейбірі олардың еңбекқор, еріншек еместігін айтса, кейбірі өз докторанттарымен мақтанатындығын жеткізді.

- «Олардың ізденуі, әдебиеттермен жұмыс жасауына, болмаса, түсінбеген сұрағына қарай оны не қызықтыратынын немесе білім деңгейінің қаншалықты деңгейде екенін бағалауға болады. Сондықтан, ғылым жолына келген докторант болсын, магистрант болсын, олардың ғылыми зерттеу жұмысындағы ізденісі көңілден шығады. Жалқаулықтың рөлі өте төмен, сол себепті еңбекқорлығымен бағалаймын» (декан).

Диссертациялық жұмыс аясында жүзеге асырылатын қолданбалы әзірлемелерді ғылыми зерттеудің нәтижелілігі, сондай-ақ, өз диссертацияларында жасаған нәтижелеріне қатысты пікірлер аталды. Жазған әрбір адам үшін диссертация жазу әртүрлі бағаланады, өйткені, әркімнің өз мақсаты бар. Біреулер одан әрі тереңірек зерттеу немесе осы бағытта (салада) қозғалу үшін белгілі бір тақырыпта диссертация жазады. Бірақ, көбі кері байланыс ала алмайды. Себебі, жазылып жатқан ұсыныстар шешімге ешқандай әсер етпейді және өзгерте алмайды.

- «Менің алғашқы жұмысым қатерлі ісік ауруы бар балалар туралы жазылған. Мен оны қорғадым, екі жыл бакалавриатта жұмыс істедім, яғни, бұл магистрлік диссертация емес. Осыдан кейін мені сол базаға шақырды және Қазақстанда алғаш рет қатерлі ісікке шалдыққан балаларға психо-әлеуметтік көмек көрсету бөлімін құрдық және аштық. Бұл өте нәтижелі болды. Мұны 16 аймақ жүзеге асырды. Бірінші пилоттық нұсқа деп айтуға болады. Бірақ, бұл өз жемісін берді, екі жылдың ішінде біз мемлекеттік деңгейдегі белгілі бір арнаға қойдық. Әрбір онко диспансерінің штаттарына енгізілді. Бұл жеткілікті жағдайда жақсы деп ойлаймын» (Респондент 7)

- «Мен өз мамандығым туралы айтайын. Себебі, Қазақстан Республикасындағы халықаралық қатынастар саласындағы мамандық тек 4 қалада кафедралар, халықаралық қатынастар факультеті бар. Біз әдетте, ішкі істер министрлігіне немесе органдарға шешімдер бойынша диссертациялық ұсыныстар жазамыз. Біз белгілі бір тәсілмен «внедрениеге» қол қойғызамыз, мөр бастырамыз, бірақ, іс жүзінде кері байланыс жоқ, нөл. Бұл басты мәселе. Өйткені, шынымен жақсы ұсыныстар болады. Бірақ, белгілі бір себептермен олар «шешім қабылданды, өзгертулер енгізілмейді» дейді. Біз қол қоямыз, мөр басамыз, бірақ, өзгерістер енгізбейтін шығармыз» (Респондент 2)

- «Бұл тұрғыдан алғанда, акт внедрение, жалдап қойған орынды алады, оның ішінде шамалы пайызы ғана қолданысқа енгізіледі. Көбіне қолданысқа енгізетіні бұл теориялық еңбектер ғана, мысалы, диссертациялар, монография, соларды кітап түрінде шығаруы мүмкін. Ал, практикалық медицинада бұлардың еңгізілуі өте қиын, тек теориялық қана» (Респондент 5)

Жас ғалымдардың университеттен кетуі туралы шешім қабылдауына қандай факторлар әсер етуін анықтау үшін, барлық респонденттерге соған сәйкес

сұрақтар қойылды. Зерттеу қорытындысы бойынша, көптеген респонденттер университетті материалдық жағдайдың төмендігінен тастап кеткісі келетіндерін, нақты айтқанда, көп жағдайда ғылым саласында мемлекеттік қаржыландырудың жетіспеушілігі орын алатынын айтып отыр.



Сурет 41 - Жас ғалымдардың университеттен кетуіне әсер ететін факторлар

Жүргізілген зерттеу нәтижесінің мәліметтеріне сүйене келе, білім саласындағы жас ғалымдардың ғылым жолындағы кедергілерін экономикалық, тұлғалық және институционалдық деп топтастыра отырып, олардың негізгі факторларын анықтадық. Жоғарыда көрсетілген мәліметтерді талдай отырып, жас ғалымдардың университеттен кетуіне әсер ететін «экономикалық» факторларға «ғылыми зерттеулерді мемлекет тарапынан нашар қаржыландыру» 84.7%, «төменгі еңбек ақы» 24% сияқты қаржылық қолдаудың төмендігін жатқыздық.

Сандық мәліметтермен қатар сапалық мәліметтерде көрсетілген кедергілерде жас ғалымдар ғылыммен айналысу кезінде әртүрлі кедергілерге тап болатынына тоқталып өтті. Мысалы: экономикалық институционалды, жеке басына байланысты, жұмыс орны және т.б. Терең сұхбатқа жауап берген респонденттер үшін де «экономикалық» фактор басты мотив ретінде анықталды. Сапалық талдау нәтижесінде барлығы докторантураға саналы түрде ғылыммен айналысуды мақсат етіп келген. Осыған орай олар болашақта өздерін тек ғылым саласымен байланыстырады. Олардың ғылым саласын тастауға мәжбүрлейтін бір ғана мотив – ол материалдық қиыншылықтар.

– «Егер де мен ғылым жолынан қол үзіп кететін болсам, оның басты себебі – материалдық жағдайға байланысты болуы мүмкін» (3-курс докторанты).

– «Қазақстандағы жас ғалымдар үшін материалдық жағдай басты мәселе. Ғылыммен айналысу үшін күнкөріс үлкен кедергі. Өйткені, университеттің жалақысы немесе грант аясында берілетін қаржыландыру



*үлкен қиыншылық тудырады. Күнкөріс үшін жүрген соң, сабақтарының жүктемесін азайта алмайды. Толық университетте жұмыс істеуі керек немесе қонақ үйлерде, анда-мұнда жұмыс жасап жатқан таныс жас ғалымдарымыз бар» (2-курс докторанты).*

*– «Ең басты нәрсе отбасылық жағдай ғой. Әсіресе, жас мамандарға, әрине, бізде жалақы үлкен емес. Кішкентай жалақымен көбісі ғылымнан бизнеске кетіп қалады. Өйткені, олар отбасын асырау керек. Біздің алатын жалақымен сіз пәтер ала алмайсыз. Пәтер алу үшін 20 жылдай күту керек, оған көп уақыт кетіп қалады. Бізге сол отбасылық жағдайда кедергілер болады. Бала-шаға асырау үшін жалақы жетпейді.» (3-курс докторанты)*

Келесі «институционалды» факторлар жиынтығында: «жұмыс ұжымындағы моральдық жағымсыз климат» 28.8%, «оқу орны мен кафедра беделінің төмен болуы» 24% респонденттердің жауаптары қарастырылды (37-сурет). Сонымен бірге, жас ғалымдар арасында тілді жетік білмеу ғылымға қол жеткізудегі тағы бір кедергілердің бірі болып саналады. Себебі, қазір докторанттар үшін шетелдік ғылыми жетекшімен жұмысынды талқыға салу, шетелдік кітапханадан материалдар қарау секілді қажетті кезеңдерден өту қажеттілігі туындайды. Айта кететіні, докторанттар үшін докторантураға қойылған кейбір талаптардың өзі кедергілер мен қиыншылықтарын тигізіп отырғандықтарын айтады. Мысалы: Thomson Reuters немесе Scopus, IELTS немесе TOEFL және т.б.

*– «Мысалға, менің айтайын дегенім, қазір бізден барлық ғылым саласында жүрген, ғалымдардан «Томсон», жоқ дегенде «Скопус» мақалаларын жариялауды талап етіп отыр. Ол үшін біздің тілге деген деңгейіміз жоғары болу керек. Шетелдік авторлардың еңбектерін тек қана оқып, аудару емес, оны талдау үшін, біздің ғылыми тілде мүмкіндігіміз болу керек, дәл қазіргі уақытқа дейін бізді осыған ешкім дайындаған жоқ. Қазір енді соны талап етіп отыр» (1-курс докторанты).*

*– «Негізінен докторантурада оқу кезінде кедергілер, қиындықтар ол болмай қоймайды, ол өмірдің заңдылығы. Біріншіден, Томсон немесе Скопус базасындағы ғылыми журналдарға мақала жариялау конференцияларға қатысудан әлдеқайда қиынырақ, күрделі. Сондықтан да, белгілі бір қиындықтар тудырады. Екіншіден, жоғарғы оқу орындарындағы жүктеме, яғни, бір студенттің мойнына жүктелген сабақ оқуымен қатар ғылыми жұмыс жасау — ол да белгілі бір деңгейде кедергісін тудырады. Үшіншіден, мысалға, оқу барысында шыны керек, тек қана оқып қоймай, сонымен қатар, кафедра бойынша белгілі бір жұмыстар болатын болса, онда біздің де көмектесуімізге кейде тура келеді. Төртіншіден, шетелдік тәжірибеге шығу барысындағы жасалатын құжаттық процедуралар, мысалға шет елдерге шығып бара жатқан уақытта ағылшын тілінде сөйлейтін мемлекеттер болса міндетті түрде IELTS немесе TOEFL сертификатын әкелуге міндеттіміз. Ол барлық докторанттарда бар деп айта алмаймын. Осындай да қиыншылықтар болуы мүмкін» (2-курс докторанты).*

*– «...Ғалымдарға құжаттық жұмыстарды жүктемеу керек, оқытушыларға, докторанттарға байланысты. Мысалы аудармалар,*



кафедраның аккредитация жұмыстарына байланысты жұмыстар, т.б. ...» (3-курс докторанты).

- «Университеттегі жүктеме, бағана айтып өткен қағазбастылық. Онымен қоса, сабақ беруге көп көңіл бөлінеді. Оған да кейде қаншалықты көп беретініне күмәнданамын. Бірақ, сабақ көп беру үлкен кедергі. Өйткені, сіз өзіңізді ғалым ретінде емес, оқытушы ретінде сезінесіз» (2-курс докторанты)

Жастардың ғылымнан кетуіне әсер етуші тағы бір мотивтер жиынтығы – ол «тұлғалық» фактор. Жас ғалымдардың өзінің жеке басына байланысты мәселелердің салдарынан ғылымнан кету болжамы. Сандық зерттеу нәтижесі (37-сурет) бойынша «тұлғалық» факторды сипаттайтын: «өзін-өзі шығармашылық жетілдіру мүмкіндіктерінің болмауы» 25.5%, «мансаптық жоғарылау мүмкіндігінің болмауы» 18.1% деген жауаптар берілген. Сапалы әдістің зерттеу нәтижесіне келетін болсақ, ғылым саласында кездесетін кедергілердің бірі менталдық тұрғыда деп ой білдірген докторанттар болды. Яғни, «тұлғалық» факторге сай ғалым саналы түрде немен айналысуы керек екенін түсінуі қажет.

- «Ең басты кедергі мен үшін, жалпы біздің қоғам үшін, ол менталдық қабылдау деп ойлаймын. Бұл қабылдау психологиясы екенін біз ғылымда дұрыс түсінбейміз. Мысалы, батыс әлемінде ғылым ол бір, экономист өзінің жұмысын қалай қабылдайды немесе әскер басы өзінің жұмысын қалай қатаң орындайды, бізде әлі ондай мәдениет қалыптаспаған. Мүмкін жаратылыстану ғылымдарында сондай бір тәртіп қалыптасқан шығар, бірақ, гуманитарлық салада бір үлгі, жүйе қалыптаспаған деп ойлаймын. Екінші кедергі — ол ұрпақтар құндылықтарының өзара сабақтастығының жоқтығы, түсініспеушілік. Біздің талап ететініміз, ойымыз, сана деңгейіміз басқа және олардың бізден талап ететіні бір басқа. Қазіргі таңда менің ойымша, сол кедергілерді ескере отырып, келесі ұрпаққа не береміз деген сұрақты өз-өзімізге қоюмыз керек» (2-курс докторанты).

Ғылыммен айналысушы жастар «тұлғалық» фактор негізінде отбасылық проблемаларды, мысалы, бала ауырып қалуы, үй шаруасы, т.б. кедергі ретінде қарастырады.

- «Мен докторантураға магистратурадан кейін тоғыз жылдан соң түсіп отырмын. Қазір отбасым бар. Ол міндетті түрде кедергі болады. Өйткені, отбасында бала бар. Ол ауырмай тұрмайды. Сондай кездерде белгілі бір уақытты жоғалтып алатын кездердің кездесетіні рас. Денсаулыққа да зиян келуі мүмкін. Мысалы, компьютерде көп отырсаңыз ол көзге зиян келтіруі мүмкін.» (2-курс докторанты)

Осы отбасы мәселелеріне байланысты терең сұхбатта «Сізде немесе PhD оқитын таныстарыңыздың ішінде диссертация жазуға байланысты үйлену тойын немесе бала тууды кейінге қалдырған немесе тездеткен таныстарыңыз бар ма?» деген сауал қойылған болатын. Жауап берушілер арасында ғылым үшін жеке өмірінен бас тартқан адам кездеспегенмен, олардың таныстарының ішінде мұндай мысалдарға орын табылды.

- «Менің бір танысым, докторантурасына академия алып, баламен қазір үйде отыр. Тағы екінші қызды білемін, балалы болайын деп жүр, оның әкесі "академия алма, декретке шығасың, жұмысыңды бітіріп ал" деген екен... сонымен академия алмай жүр» (3-курс докторанты).

- «Тұрмыс құрдым 2008 жылы. Екі қызым бар. Сол себептен уақытында өз жобамды қорғай алмадым. Өмірде көптеген жағдайлар болады, сол сәтте жұбайың дұрыс қолдау көрсетсе, соған да байланысты сияқты. Егер де сені қолдап отырса, оқуыңа мүмкіндік беріп отырса, үлкен мақсаттарға жетіп, жетістіктерің көп болады» (2-курс докторанты).

- «Бар, әрине. Өйткені, отбасы да, ғылым саласы да ол жеке бір бағыт, мысалға, сіз екі бірдей жұмысты бір уақытта атқару деген сөз. Көп жағдайларды білемін докторантураға түскеннен кейін көп отбасылар бала санын көбейтуде шектеулер қояды. Неге? Өйткені, үш жылдың көлемінде сіз диссертацияны қорғай алмайтын болсаңыз онда келесі қорғауға шыққан кезде белгілі бір мөлшерде ақша төлеп, қайтадан тапсырасыз. Қайтадан қорғайсыз. Дәл уақытында қорғап шығу үшін мен өзімнің жеке басымды айтуға болады. Отбасындағы бала санын көбейту жоспарда болмайды, мүлдем» (2-курс докторанты).

- «Мен бір-екі докторантты білемін, докторантураға түскеннен кейін екі жыл бұрын тұрмысқа шығу жоспарын кейінге шегіндіріп, әлі күнге дейін үйленбей жүрген докторанттар бар. Ол тұрмысқа шыққан жағдайда қаладан көшіп кетуге тура келіп отыр. Сондықтан да, әлі күнге дейін тойды артқа қалдырып, отбасын құру мәселесін қарастырмайды» (2-курс докторанты).

- «Кейінге шегерген таныс отбасы бар, бала мәселесін қоя тұрған. Докторантурада оқып жүрген менің таныстарым бар. 3 жылда жоспарлайды да, «мен осы қорғауға шығатын кезге қарай бала сүю мәселесін жоспарлап отырмын» дейді. Ал, бұндай нәрсені мен жоспарламаймын» (1-курс докторанты).

- «Біздің институтта ондай адамдар көп. Адам үшін өздерінің жеке өмірлерін құрбандыққа шалатын. Ғылымға нағыз берік берілген адамдар. Ерлер тарапынан да, әйелдер қауымынан да. 40-қа дейін ғылым үшін деп жүріп қалған, тұрмыс құрмай, үйленбей бойдақ болып, ғылымға толықтай берілген адамдар да бар. Менде ондай таңдау жоқ, «ғылым ба, жеке өмір ме» дегендей. Ғылым маған кедергі келтірмейді. Алайда, ата-анам әрине, менің докторантураны жақсы бітіріп алғаннан кейін ғана тұрмысқа шығу жайында ойлау қажет екенім туралы бағыттап отырады. Осы тұста қарама-қайшылық туындайды десем болады» (2-курс докторанты).

- «Менің жеке пікірім, мен негізі үйленгенмін. Маған егер тағы бір мүмкіншілік беретін болса, мен докторантураны оқып алмай үйленбейтін едім. Солай дұрыс деп ойлаймын» (3-курс докторанты).

Сонымен қатар, «ғылыммен айналысатын тек ер адам болғаны дұрыс» деп, гендерлік көзқарас білдірген докторант болды.

- «Біреулер отбасы адамы болады, үйде отырғысы келеді, өзін шектейді, біреу үлкен мақсаттар қояды, негізі ғылыммен айналысамын деген адам — ол

ер адам болуы керек деп есептеймін. Әйел адам бәрібір шектеледі» (3-курс докторанты).

«Қорғалғаннан кейін PhD докторларының қай бөлігі университетте қалады?» деген сауал бойынша білім беру бағдарламаларына сәйкес көптеген PhD докторлары университеттерде қалатындығы анықталды. Өйткені, олар келісімшартта көрсетілген белгілі бір уақытқа сәйкес бағдарлама бойынша жұмыс істеуі керек, бірақ, бұл барлық жерде бола бермейді және көпшілік әртүрлі қызмет салаларына барады. Бірақ, өз тәжірибесімен басқалармен бөлісіп, студенттерге жаңа білім беріп, сонымен қатар, тәжірибе мен дағды алуға деген ынталары бар жастар да табылды.

- «Негізінен барлығы дерлік университетте қалады, бірақ, қорғалғаннан кейін бизнеске, мемлекеттік органдарға кеткендерді де білемін» (Респондент 1)

- «Өйткені, олар бүгінгі таңда білім беру саласында жұмыс істеуге мәжбүр» (Респондент 10)

- «Иә, дұрыс айтады. Қазір белгілі бір уақыт ішінде жұмыс істеу керек екендігі анық көрсетілген механизмдер бар. Келісімшарт бойынша мен үшінші жылы жұмыс істеймін, мен жұмыс істеуге міндеттімін, өйткені университет тапсырыс беруші болып табылады» (Респондент 1)

Білім алушы жас ғалымдардың ғылыми қызметтің әртүрлі түрлерімен айналысуы туралы мәліметтерді анықтау барысында барлық қатысушыларға «Сіз қандай ғылым түрлерімен айналысасыз?» деген сауал қойылған болатын. Осы сұрақ бойынша магистранттарға қарағанда докторанттар көптеген ғылым түрлерімен айналысатынын жасырмады.

Кесте 9 - Жас ғалымдардың ғылымның әртүрлі саласымен айналысуы

Ғылыми жұмыстардың түрлері	Магистранттар N=308		Докторанттар N=96		Респонденттер N=404	
	Иә	Жоқ	Иә	Жоқ	Иә	Жоқ
Ғылыми зерттеу жобалар және гранттар	50,6%	49,4%	73,7%	26,3%	55,0%	45,0%
Жеке ғылыми-зерттеу жобалары	52,4%	47,6%	69,7%	30,3%	55,7%	44,3%
қазақстандық және халықаралық ғылыми жобалар	63,7%	36,3%	77,6%	22,4%	66,3%	33,7%
Ұжымдық мақалаларды жинақтау жұмыстары	60,1%	39,9%	73,7%	26,3%	62,6%	37,4%
Ғылыми жұмыс байқаулары	38,1%	61,9%	53,9%	46,1%	41,1%	58,9%
Ғылыми жетістіктердің нәтижесін коммерциялауға бағытталған инновациялық ғылыми жобалар	30,2%	69,8%	57,9%	42,1%	35,4%	64,6%
Өндіріске ғылыми зерттеулерді енгізу	32,3%	67,7%	40,8%	59,2%	33,9%	66,1%

Оқытушылардың ойынша, жас ғалымдар мемлекетке немесе университетке үміт артып қана отырмай, өз беттерінше іс-әрекет жасаулары керек деп тұжырымдайды. Егер олар өз ғылыми жұмыстарының маңыздылығын көрсетсе немесе дәлелдесе, оларды құптайтындар әрдайым табылады деген пікірлер айтылды.

– «Ғылымды дамыту туралы айтатын болсақ, жаңа спикер Майти немесе Кембридж, Оксфорд университеттерін бітіргеннен кейін ол өзін қайда жетілдіреді деп айтты. Бұл жерде, өкінішке орай, негізгі жүктеме жас ғалымның өзіне жатады. Өйткені, өз мысалыма сүйенетін болсам, Академияда мен және Асылбек Әмірбекұлы болмасақ, біз бұл зертхананы құра алмас едік. Екінші кезең — ректордың қолдауы. Егер ректор қалап тұрса да, жасай алмас еді. Мысалы, ректор келіп айтсын, «биномдық лаборатория құрамыз» деп, сосын құрды, одан кейін? Түсінесіз бе, бұл жерде инициатива адамның өзінен болуы қажет. Талпыну керек, дәлелдеу керек. Бұл зертханаға, шынымды айтсам, біз тез жеткен жоқпыз. Біз бұған бірінші жұмыс жасадық, мақалалар жарияладық, конференцияларға бардық, ол біздің қолымыздан келетінін дәлелдедік. Ректордың көзі жеткен кезде, ол «Жігіттер, қанша керек?» деп сұрады. Біз 150 миллион теңгеге зертхана құрдық. Мұнда бәрі де өзіңе байланысты, жәй келіп «зертхана беріңіз» деп айта алмайсыз» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

– «Бұл жерде тағы бір мәселе, біз көбінесе жас ғалымдарға, мен сияқты бірінші курстың докторанттарына проблемаларды төндіріп жібереміз де, одан кейін ол адамның ғылымға деген қызығушылығы, сенімі күңгірттеніп кетеді. Біз оларды керісінше, қызықтыруымыз керек деп ойлаймын. Кейбір ғылымның мүмкіндіктерін, қалай оны іске асыруға болады, қалай оны сатуға болады, тым болмағанда, диссертацияны қалай жазу керектігі туралы курс ұйымдастырып жіберу жайлы жақсы ұсыныстарды айту керек негізі. Жетекшілер, жоғарғы курстың докторанттары жаңа жолдарын көрсету керек деп ойлаймын» (Респондент 8)

ПОҚ арасында жобалар қаншалықты кәсіби және ғылыми тұрғыдан ұсынылғандығына байланысты көпшілігі жыл сайын дайындалған зерттеулер мен жобалар көбінесе, бір бағытта жүреді және практикалық емес, тек теориялық сипатта болатындығын айтып өтті. Мұнда олардың белгілі бір уақыт ішінде дамығандығы және әр уақытта аздап өзгеретіні айтылады, бірақ, іс жүзінде ештеңе өзгермейді.

– «Көп жағдайда жобалар қазірдің өзінде дайындалған салаларда жасалады. Яғни, олар бірнеше жылдар бойы өңделді. Көбінесе бұл жобалар теориялық сипатта болады, бірақ, біз олар практикалық деңгейде деп жазамыз. Бірақ, көп жағдайда, дұрыстап қарасақ, бұл жобалар кеңселерден шықпай-ақ, тек теория деңгейінде жүзеге асырылады. Мен осылай айтар едім. Мүмкін, бұл мықты теория шығар, бірақ, мен тағы бір рет айтайын, бұл фактілі түрде нақтыланбаған» (Респондент 1)

– «Шынымен ішкі бірлікті сақтап, адалдық тұрғысынан жазған жұмыстар бар. Бұл шынымен қолданбалы сипатта. Теориялық сипаттағы

жұмыстар қолданыста жүр. Бірақ, бұларды қолданысқа енгізген уақытта ең бастысы, мемлекеттік қолдаудан алған немесе белгілі бір грант көлемінде қаржыландырылған қолдауларды атап айтпайды. Бұны өзінің жеке әзірлемесі есебінде ұсынады. Он жыл мемлекеттің қолдауын алып, бірақ, өз атынан патенттеп, «мен аштым, бизнес жүргізіп жатырмын» дейтін адамдар бар. Шынымен, білім мен ғылымды интеграцияға түсіріп, ең соңында бизнеске алып барғандар. Бірақ, көбісіне келген уақытта жас ғалымдардың жұмысы қаншалықты сапалы деп ойлаймыз. Біз біртіндеп болондық процеске кіргеннен кейін, шетелдік үлгіні ақырындап қабылдауымыз керек. Әлі күнге дейін біз постсоветтік диссертация жазу үлгісінде келеміз. Басынан бастап, мысалы, кейбір диссертацияларды ашып қарасаңыз, ең бірінші басы алғыс білдіруден басталады. Алғыс білдіруді диссертация үлгісіне қосу, өзінің диссертациясын жазу кезіндегі сезімін жеткізуден басталады. Ал бізде ондай жазам десеңіз, жоқ, сіз қатып қалған осы үлгіні жазуыңыз керек. Бұл дәстүрлі, қозғама, ертең проблема болады! Дәл осылай. Не болмаса, ішіндегі белгілі бір бөлімдерді жіктеймін десеңіз, «қайтесің көбейтіп, қатып қалған осыны ал. Міне, екі бөлім, үш тарау не бес тарауға бөл» дейді. Осылай жас ғалымдардың кейбір жұмыстарында жаңағыдай кедергі келтіретіндері де болады. Бұл енді белгілі бір идеялық, не болмаса көзқарастық қайшылықтар болуы мүмкін» (Респондент 4)

- «Қаржыландыру гранты мен БМҚ (ПЦФ) қызметін толығымен тоқтату керек немесе конкурстың форматын толығымен өзгерту керек. Өйткені, көп жағдайда берілетін өтініштердің, жобалардың барлығы ескірген материалдар. Негізінен теориялық сипатқа ие немесе бұрын зерттелген, өзектілігі жоқ. Мен осы салада жұмыс істеймін және есептердің қалай дайындалатынын жақсы білемін. Сондықтан, мен форматты консолидацияға қарай өзгерту керек деп ойлаймын, яғни, белгілі бір орталықтарға ақша бөлу керек және осы нәтижелер өндіріске енгізілуі үшін олардан нәтижелер талап етілуі тиіс. Нәтижелер адамдар оны қолдана алатындай нақты болуы керек. Егер біз бұл зерттеулерді қолдана алмасақ, оларды не үшін жүргізеді» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 1)

«Жас ғалымдардың шығармашылық, инновациялық ғылыммен айналысу қызметіне қандай жағдайлар мен факторлар ынталандырушы болуы мүмкін?» деген сұрақ қойылып, жауаптарына талдау жасалды (42-сурет).



Сурет 42 - Жас ғылымдардың инновациялық шығармашылығын қалыптастырудағы шарттары мен факторлары

Сандық зерттеу нәтижесінде респонденттердің 48,7%-ы, яғни, басым көпшілігі жас ғалымдарға арналған ғылыми байқаулар мен конференциялар ұйымдастырылуы керектігін айтқан. Сонымен бірге, зерттеу нәтижесін талдау барысында тағы да бірқатар:

- Жас ғалымдардың әлеуметтік мәселелерін шешу (тұрғын үй мәселелері, жас отбасыларды қолдау және т.б.) 35.8%;
- Қазақстандық және шетелдік ғылыми қорларда ғылыми белсенділікті ынталандыру және қолайлы жағдай жасау 35%;
- Дарынды жастарды мемлекеттік қолдау бағдарламалары 35%;
- Қосымша табыс табу мүмкіндігі 34.2%;
- Докторантурада білім алуды ақылы түрде жасау 17.1%;
- Жоғарғы білім беру сапасын жақсарту 15%;
- Халықаралық білім беру жүйесінің интеграциялануына жағдай жасау 5.9% сияқты маңызды факторлар қарастырылды.

Зерттеуден толыққанды мәлімет алу мақсатында сапалық талдау бойынша жас ғалымдар қаншалықты мемлекеттік, университет, кафедра немесе ғылыми жетекшілер тарапынан қолдау мен ынталандыруды сезінетіндіктері туралы сөз қозғалды. Нәтижесінде жас ғалымдардың көбі мемлекет тарапынан қолдауды сезінетіндігі байқалды. Жоғарғы оқу орындарында ғылыммен айналысушы жас ғалымдар мемлекеттік бағдарламалар мен жобаларға көңілдері толатындықтарын айтты. Докторанттардың көбі Қазақстан Республикасының жобалық грант иегерлері немесе жобаға қатысушылар екенін білдірді.

- *«Менің ойымша, мемлекет тарапынан, жаңа айтып өткенімдей, жас ғалымдарды қолдау жағынан өте көп шаралар жүргізіліп жүр. Мысалы: қазіргі кезде докторанттардың стипендиясы, түрлі конференцияларға қатысу деген*

сияқты докторанттарға жатақхана беріп, қолдау көрсетіледі» (2-курс докторанты).

- «Әрине, қолдау жақсы. Қазіргі кезде өз басым пайдасын көріп жатқан министрліктің гранттары бар. Біріншіден, бұл өзіміздің бұрыннан бері қызығатын (сол мәселе шешілсе екен деп жүрген) нәрсеміз. Сол мәселені зерттеп жүрміз. Оған қоса шетелдегі іскерлік кездесулеріміз болсын, өзіміздің кейбір жүріс-тұрысымыз болсын, грант аясында қаржыландыру алып жатырмыз» (2-курс докторанты).

- «Қазіргі таңда көп мән береді деп айта аламын. Мысалға, осыдан бес-алты жыл бұрынғы көрсеткіштермен салыстырсақ, қазір докторантураға түсетін гранттық орындар көбеюде. Сонымен қатар, биылдан бастап, ақылы түрде докторантурада оқу мүмкіндігі ашылды. Жастарды қолдауда жасалып отырған ең басты тағы бір мүмкіндік — ол көптеген жобалар, солардың бірі — «Болашақ» бағдарламасы. Жас ғалымдар шетелде «Болашақ» бағдарламасы бойынша білім алуларына және тәжірибе алмасуларына болады. Мемлекет тарапынан осындай қолдаулар бар» (2-курс докторанты).

«Таланттарды мемлекеттік қолдау туралы не ойлайсыз?» деген сұраққа респонденттер бірауыздан «қолдау көрсетіледі» деді. Сонымен қатар, мемлекет тарапынан жобалық байқауларда магистранттар мен докторанттарға қолдау ретінде оларды жобаға қатыстыру міндеттелгендігі туралы айтып өтті. Дегенмен, қодаумен қатар бірқатар мәселелер де бар екенін айтып өтті. Мысалы, білімді, дарынды жастарға қолдау көрсетіп шетелдік оқуға жібереді, олар қайтып келгенде өз тәжірибесімен бөлісіп, білімін жетілдіруге жағдайлар қарастырылмағандығын айтып өтеді.

- «Ол бар. Жұмыс жасайтын және қызмет ететін көптеген бағдарламалар бар» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 3)

- «Мен өзім Анкарада оқып келдім, PhD докторымын. Яссауида жас ғылымдардың төрағасымын, әр факультетте бір-бір докторлар бар. Мен сияқты Анкарада бітіріп келген түрлі университеттерден, сол жерде 2 археологымыз бар. Сол 2 археологымыз былтырдан бастап бір грант ұтты. Екеуі өте талантты. Оны университет бітіріп келген жылы көрді. Ұмытпасам, орыстың археологы таппаған және ол жерде жоқ деген дүниесін осы 2 жігіт тапты. Қазақстан Республикасының бір жаңалығын ашты, яғни, талантты жастарды осылай қолдайды деп ойлаймын. Негізі бар» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 7)

- «Барлық жобаларда сіз мұны істеуіңіз керек, олар сізге басқаша жол бермейді, ережеге сәйкес, 35 жасқа дейінгі жас ғалымдар 30% құрауы керек» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 2)

- «Тіпті, гранттық қаржыландыру кезінде де жобаға студент-магистрант қатысуы керек» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 4)

- «Менің ойымша, бізде жас ғалымдарды, жалпы дарынды жастарды қолдау бар, әсіресе, мен бұны Назарбаев Университетінің өкілі ретінде көремін. Біздің студенттердің барлығы дарынды. Олар қиын іріктеуден өтеді. Мен оларға Назарбаев Университетінде жақсы білім беріліп жатқанынан көремін.

Сол сияқты «Болашақты» оқыған балалар да бар. Яғни, біздің мақтан тұтатын балалар — біздің түлектеріміз Назарбаев Университетін бітіргеннен кейін тікелей Американдық университеттерге, Стэнфордқа, Майтиге, яғни, мықты университеттерге грантқа түсті. Бірақ, қазір менің ойымша, мәселе білім беруді қолдау, осындай талантты жастарды құрды, енді олардың қайда оралатынын, не істейтінін жүзеге асыру керек. Осы бағытта жұмыс жасау қажет деп ойлаймын» (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 8)

– «Жалпы білім беруде дарынды жас ғалымдарды қолдау көрсетіледі. Біз кеше ғана бір студентке қанша қаржы жұмсалатынын және қанша қаражат салынғанын түсіну үшін студенттің қаншалықты саналы болуы керектігі туралы талқыладық. Бакалавриаттың 4 жылы — бұл оның білімі үшін жылдық төлем, сонымен қатар, оның стипендиясы, магистратураға, шетелдік өтіліне, дүниежүзілік конференцияларға, жазғы мектептерге, тағылымдамаларға кететін қаражат. Басқа елдерде мұндай тәжірибе салыстырмалы түрде жоқ. Осыған байланысты көптеген қолдау бар деп ойлаймын және жыл сайын салалық гранттар ауқымдалуда. Бір айта кетерлігі — біздің жастар бұған саналы түрде қарамайды. (Респондент 7)

– «Мен негізі мемлекет тарапынан қолдау бар деп есептеймін жас ғалымдарға. Талантты жастарға, жетістіктер бар, оны жоққа шығаруға болмайды. Бір ғана «ҚР Тұңғыш Президенті — елбасы қорының» қолдауымен шет елге тағылымдамаға бару, ғылыми зерттеулер жүргізуге, жас таланттардың өнерін қолдауға көптеген гранттары бар. Оны сайтқа кіру арқылы көруге болады. Жазғы мектептің өзі соның мысалы. Одан кейін «Дарын» мемлекеттік жастар сыйлығы деген бар Қазақстанда. Оның ішінде ғылым бағыты бар, өзіңіздің ғылыми жетістіктеріңізге сенімді болсаңыз, соған да құжат тапсыруыңызға болады. Одан кейін «100 жаңа есім» деген үлкен масштабтағы жоба іске асырылып жатыр. «100 жаңа есім» ішінде мен білетін Астанадағы Ұлттық академиялық кітапхананың бүкіл электрондық жүйесін жасаған Нұржан деген, фамилиясын ұмытып тұрмын, сол жігіт кірді. Оған адамдарды нақты жетістіктеріне, табыстарына қарай енгізген. Бұл олардың жұмыстарын ары қарай қолдауға, танытуға үлкен қолдау деп есептеймін» (Респондент 8)

– «Ия, біздің мемлекетте көп конкурстар бар. Өзім «Дарын» сыйлығының иегерімін. Одан кейін осы жылы ҚР Білім министрлігінің жас ғалымдарға арналған стипендиясын жеңіп алдым. Құжаттарын тапсырсаңыз, ай сайын 50 мың теңгеден беріп тұрады. 50 мың жас ғалым үшін әжептәуір ақша. Одан кейін барып әл-Фараби, Ньютон деген программалар бар. Өзім осындай байқауларға көп қатысамын. Британиядан өздері хабарласқанда, бара алмадым, себебі диссертациямның қорғау сәті болып қалды. Сонымен қатар, Эрасмус, Диадэ бар. Тек интернетте отырып іздеп, солардың талаптары бойынша сұрағанын жасап жіберсең, сен ол конкурстардың бірі болмаса, екіншісінен өтесің» (Респондент 13)

Дегенмен, респонденттер ішінде мемлекет тарапынан айтарлықтай қолдауды байқамайтынын айтып өткен ізденушілер де болды. Олар өздерінің



ғылымда жүруіне мемлекеттің емес, басқа елдің немесе қасында жүрген адамдардың қолдауы басымырақ екендігін айтып өтті.

- *«Өкінішке орай, мемлекет мен сияқты жас ғалымдарға жеткілікті қолдау көрсетіп отыр деп айта алмаймын. Себебі, нарықтық қатынаста өмір сүріп жатқандықтан біздер бірінші кезекте материалдық жағдайға көп алаңдап отырмыз. Әрине, тұрғын үй мәселесі, отбасын асырау, т.с.с. Нәтижесінде біраз жас өрендеріміз ғылымның толыққанды қаржыландырылмауынан басқа салаларға кетіп қалып жатыр. Жеке кәсіптерін ашып, сауда, өндіріс орындарында жүргендерінің қарасы мол. Мен де кезінде солардың қатарында болғым келген. Олардың бастарынан өткен қиындық менде де болды. Мәселен, Ш.Уәлиханов атындағы Тарих және этнология институтында қызмет етіп жүргенімде басшылық жаңадан келген жастарды жаппай жұмыстан шығара бастады. Себебі, мемлекеттік бюджет тарапынан қаржының жетіспеуіне байланысты жас ғалымдарды жұмыстан босатты, артына бірнеше бөлімдер жабылып қалды. 1 жылдан соң бауырлас Түрік Республикасының қолдауымен және қаржыландыруымен докторантураға түстім. Бір өкініштісі – қолдауды мен өзімнің отанымнан емес, бауырлас елден алдым» (2-курс докторанты).*

- *«Менің пікірімше, қолдау әлі де өз деңгейінде емес. Мен керемет қолдау көріп тұрған жоқпын. Әр адам өз болашағы үшін мақсат қояды да, қолдау бар болсын, жоқ болсын, соған әрекет етеді. Мен өзім материалдық жағынан қолдауды отбасымның тарапынан көбірек сезінемін» (1-курс докторанты).*

Мемлекет тарапынан қолдау көрсету жағдайын талдай келе, жас ғалымдар үшін ғылыми жетекшінің рөлі мен қолдау ерекшеліктерін анықтауға тырыстық. Зерттеу нәтижесінде докторанттар ғылыми жетекшілерінен моральдық тұрғыда қолдауды сезінетіндіктерін айтты. Олар өздерін ғылым жолында жүрген жас ғалым ретінде көретіндіктен жетекшілерімен ақылдасып, кеңестерін алу маңыздылығын айтты. Жауап берген докторанттардың біразы үшін отандық пен шетелдік жетекшілерінің арасында айтарлықтай айырмашылық жоқ. Қолдау мен көмекті екі жетекші бірдей көрсетіп отыр. Докторантураға қойылатын талаптар бойынша міндеттерді, мысалы мақала жазу, материалдар жинақтау, зерттеу жүргізу және т.б. орындап отырады.

- *«Ғылыми жетекшімнің көмегі қазір моральдық жағынан болуы мүмкін, дәл осы жұмысымда маған белгілі бір тірек болып тұр. АҚШ пен отандық екі ғылыми жетекшім де мықты адамдар, профессорлар. Дегенмен, біз ғылымға келген студент емеспіз, докторанттардың көздері ашық, белгілі бір фундаменті қалыптасқандықтан, ешкімнің көмегі керек емес деп ойлаймын. Алайда, профессорлардың ғылымда бізден бұрын іргесі қаланған адамдар болғандықтан, әрдайым кеңестерін алып отырамыз» (3-курс докторанты).*

- *«Мен диссертациялық жұмысыма байланысты міндеттерді орындап жатырмын, қазір маған көмектесетін адамдар өте көп, екі ғылыми жетекшім бар. Шетелдік кеңесшім бар, ол кісі де өзінің тәжірибесімен бөлісуде. Біз үнемі электрондық почтамен хат алысып тұрамыз, сондықтан да, осындай міндеттерді орындауды маңызды деп ойлаймын» (2-курс докторанты).*

- «Жетекшіммен тікелей жұмыс істеу әрбір докторанттың міндеті... Өз уақытында жұмысты жазу, оны ғылыми жетекшілерімнің қолдауымен жариялау және шетелдік өтілден өту. Практикадан өту экспериментінің нәтижелері болжамға сәйкес келе ме, соны дәлелдеу. Осылардың бәрі тапсырма болып саналады. Маған көмектесетін, ең алдымен, жетекшілерім, одан кейін материалдар жинау барысында әртүрлі ЖОО-дарының ұстаздары мен профессорлары» (2-курс докторанты).

- «Қазір өзімнің тақырыбыма байланысты зерттеулер жүргізіп жатырмын. Әр ай сайын немесе әр апта сайын жетекшіммен кездесіп тұрамыз, сол уақытта бір айға жоспар құрып қоямыз. Мысалға, осы аптада диссертация тақырыбы бойынша «не істеу керек, қалай жасау керек, осы диссертацияға ұқсас басқа диссертациялар бар ма?» деген шолулар жасаймыз. Сосын зерттеу жүргізу үшін қандай жабдықтар керек, қандай аспаптар керек, соларды талқылаймыз» (2-курс докторанты).

- «Жетекшім сабақ бергендіктен, мен жетекшімді күнделікті көріп отырамын. Күнделікті көргендіктен, ол кісі күнде менен есеп алып отырады. Ол кісі өте мықты маман деп айтсам болады. Ол кісі «Болашақ» бағдарламасы бойынша білім алып келген, тәжірибесі жеткілікті деп айта аламын. Былайша айтқанда, жетекшімнің үлесі 50%-50%» (1-курс докторанты).

Жас ғалымдардың ғылыми жетекшілерімен арасындағы қарым-қатынасты зерттей келе, олардың арасында тек қана бірін-бірі түсінумен қатар түсініспеушілік те орын алып отыратынын байқадық. Терең сұхбат нәтижесін талдау барысында кейбір ғылыммен айналысушы жас мамандардың диссертация жазу барысында көмекті, бағыт-бағдарды ғылыми жетекшілерінен емес, ұжымдық тараптан алатындығы анықталды.

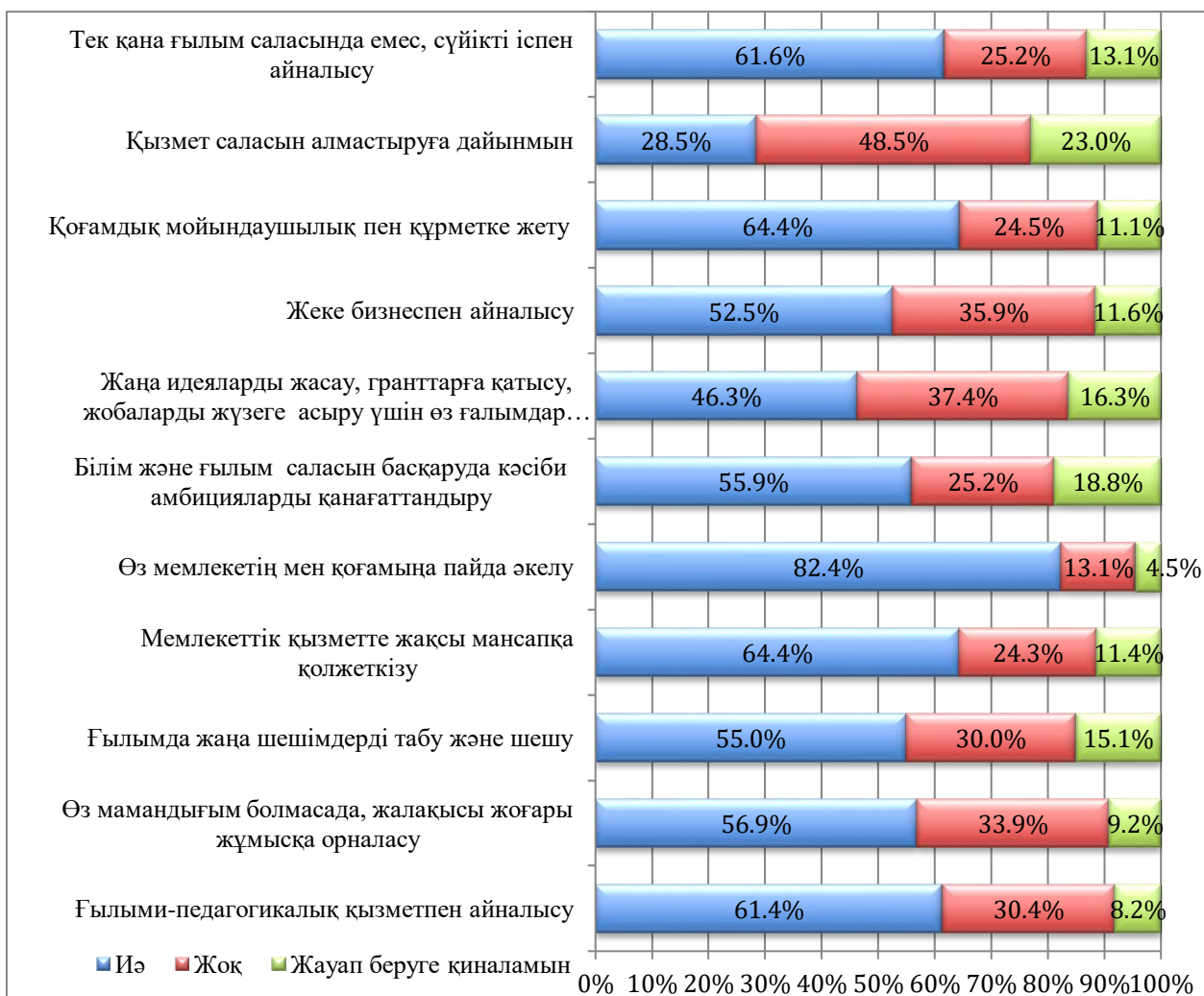
- «Менің қазіргі докторлық диссертациядағы жетекшім 10-15% маған көмегі тиіп жатыр. Мен көбінесе, әріптестерімнің көмегі арқылы жазып жатырмын. Маған 15% жетекшімнің, 75% әріптестерімнің көмегі тиді» (3-курс докторанты).

- «Ғылыми жетекшіден гөрі ғылымда жүрген достарымыз, әріптестеріміз бар. Көбінесе, біріміз жазған мақаламызды екіншіміз талқылаймыз. Мақаланы немесе зерттеуді бастамас бұрын концептуалдық жағын талқылайтын әріптестеріміз бар. Көбінесе, солардың (қазақстандық, шетелдік әріптестердің) көп көмегі тиеді» (2-курс докторанты).

- «Осы күнге дейін мен ғылыми жетекшіммен байланысқа түспегем. Ол кісі тәжірибелі және өте білімді адам. Біз ол кісімен апта сайын кездесіп отыруға тырысамыз. Ол кісі маған практикалық тұрғыда көмек көрсетсе, теориялық тұрғыдан институттағы ұстаздарым көмектесіп, түсінбеген сұрақтарыма жауап беріп отырады. Әрдайым өздерінің кеңестерін беріп отырады» (2-курс докторанты).

Жас ғалымдардың типологиясы мен ғылым стратегияларын анықтау мақсатында, респонденттердің ғылым жолындағы мақсатталған жоспарының неге бағытталғандығы жөнінде сұрақ қойылды: респонденттер өз мақсатына

сәйкес белгілеулері қажет болды. Зерттеу нәтижесі 43-суреттегі көрсеткіштермен сипатталған.



Сурет 43 - Жас ғалымдардың ғылыммен айналысудағы бағытталу мақсатының негізі

Мәліметтер көрсетіп отырғандай, сұралған жас ғалымдардың басым бөлігі 82,4% мемлекет пен қоғамға өз пайдаларын тигізгісі келетінін айтқан. Респонденттердің 48,5% қызмет саласын ауыстыруға дайын емес болса, 28,5% керісінше, өз кәсіби саласын ауыстыруға дайын екенін көре аламыз. Өкінішке орай, зерттеу нәтижесі бойынша 23% жауап берушілердің бұл тарапта ешқандай жоспарының жоқ екендігін көре аламыз. Алынған зерттеудің қорытындысымен жас ғалымдарды үш факторлы типологиямен сипаттау мүмкіндігінің болғандығын байқаймыз.

Факторлық талдауларға терең сараптама жүргізіле отырып, стратегиялық қондырғылар анықталды. Факторлық талдаулардың мақсатты түрде орындалуы ауыспалылық арасындағы корреляциялар барысында анықталады. Бартлеттің (Bartlett's Test of Sphericity) салалық критерийлерінде ауыспалы және басты мәндер арасында корреляцияның жоқтығымен түсіндіріледі. Кайзера-Мейера-

Олкин (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) корреляциялар арасындағы ауыспалылықты басқа ауыспалы факторлармен ауыстыруға болатынымен түсіндіруге болады.

Бартлеттің салалық критерийлерін нөлдік болжам мен корреляциялық матрица бірлік болуына байланысты барлық сәйкестіктерден ауытқитынын байқаймыз. Статистиканың жуықтап алу мәні — 343,390, ал, бос дәрежелік — 55, ол нақты 0,05 мәніне ие. КМО статистикалық мәні (0,685), яғни (>0,5)-ке тең болады. Қорытынды: Факторлық талдау корреляция ауыспалылығының талдауы бойынша қолданылатын әдіс болып табылады.

Факторлық талдаудан алынған сараптама бойынша, модель 51% дисперсияға, яғни, бұл факторлық модельдің сапасының жақсы екенін көрсетеді. Ең алғашқы компонент 20,55% жалпы дисперсия, ал екіншісі 16,55% көрсеткіш көрсетеді. Барлық модельдерде қарастырылған үш фактор 50,97% жалпы дисперсиямен түсіндіріледі.

Факторлық талдауды жүргізу барысында бекітілген үш фактор бойынша SPSS автоматты таңдалынып алынған бағдарламасын көрсете аламыз. Әрбір факторлық жүктемелердің бекітілген мәні төмендегі кестеде көрсетілген. Теорияға сәйкес, егер факторлық жүктеме мәні 0,5-тен көп болса, осы аталған факторда ауысулар көп анықталады. Әрбір жекеленген тұлғаларға есептелінген мәні бойынша факторларды қарастырамыз, ары қарай әрбір факторлардың мәні әлеуметтік-демографиялық сипаттамаларда талқылануы қажет.

Кесте 10 - Матрица компонентінің тараған түрлері

Жауаптар	Компонент		
	1	2	3
7.1. Ғылыми-педагогикалық қызметпен айналысу	0,645		
7.2. Өз мамандығым болмасада жалақысы жоғарғы жұмысқа орналасу			0,624
7.3. Ғылымда жаңа шешімдерді табу және шешу	0,668		
7.4. Мемлекеттік қызметте жаңа мансапқа қолжеткізу		0,615	
7.5. Өз мемлекетің мен қоғамыңа пайда әкелу	0,490		
7.6. Білім және ғылым саласын басқаруда кәсіби амбицияларды қанағаттандыру		0,745	
7.7. Жаңа идеяларды жасау, гранттарға қатысу, жобаларды жүзеге асыру үшін өзінің ғалымдар тобын құру	0,712		
7.8. Жеке бизнеспен айналысу		0,650	
7.9. Қоғамдық мойындаушылық пен құрметке жету		0,551	
7.10. Қызмет саласын алмастыруға дайынмын			0,821
7.11. Тек қана ғылым саласында емес, қызықты іспен айналысу			0,757

Факторлардың бөліну әдісі: компоненттің басты әдісі.

Айналу әдісі: Кайзер нормасына ауысу.

Айналу 5 итерация бойынша сәйкес келді

Кестеде факторлық жүктеме әрбір пікірге қарама-қарсы берілген, бұдан түсінетініміз — ауыспалы мәннің және факторлар арасындағы корреляциялық коэффициенттері ретінде көрсетілгендігі. Сонымен, ауыспалы мән болып, «7.1. Педагогикалық-ғылыми жұмыстармен айналысу» 1-фактормен тікелей өзара корреляцияланады, корреляциялық шама 0,645. Ауыспалы мән «7.2. Өз мамандығым бойынша болмаса да жоғары жалақылы жұмысқа орналасу» 2 факторымен тікелей өзара корреляцияланады, 0,624 корреляциялық шаманы құрап отыр. Ауыспалы мәндер «7.10. Жаңа ортаға ауысуға бейім болу» (0,821) және «7.11.Сүйікті іспен айналысу, міндетті түрде ғылым саласында емес» (0,757) тікелей 3 фактормен өзара корреляциялануда.

Көп жағдайда корреляция коэффициент негізінде жеке ауыспалы мәнді бір факторға жатқызу арқылы жүзеге асыру біржақты болып табылады. Ал ерекше жағдайларда ауыспалы мән бір уақытта екі факторға әсер етуі мүмкін. Сондай-ақ, ауыспалы мәндерді де, іріктеліп алынған факторлардың бірде-біреуін де міндеттеуге болмайды. Бұл жүргізілген зерттеу талдауында мұндай ұқсас жағдайлар орын алған жоқ. Сонымен, алынған факторларды түсіндіруге тырысайық:

Бірінші фактор — ғылыми мақсатты сипаттайтын фактор, бұл туралы ғылыми қызметке бағытталған барлық стратегиялық ұстанымдар, 1-факторда қамтылған.

Екінші фактор — мансап қуу мақсатына бағытталған, яғни, бұл туралы 2-фактор тобына енген барлық мақсаттар растайды.

Үшінші фактор — анықтала алмаушылық жағдайды сипаттайды, яғни, өзінің қызмет саласын өзгерткісі келетін және ғылым саласы болмаса да қызықты жұмыспен айналысу – 3-фактордан көре аламыз.

Негізгі қызығушылық бұл жас ғалымдардың ғылыми стратегиясы болып отырғандықтан, ғылыми мақсатты әлеуметтік-демографиялық тұрғыда сипаттайтын бірінші факторды талдап қарастырайық.

Ғылыммен айналысу мақсатындағы берілген фактор, атап айтқанда, ғылыми мақсат, жас ер азаматтар мен 26-30 жас аралығындағы ғалымдарда және некелеспегендердің арасында кеңінен таралған. Ескере кететін жайт, бұл фактор орташа айлық табысы отбасы мүшесінің әрқайсысына шаққанда 80 000 теңге және одан жоғары болатын респонденттер арасында айқын көруге болады. Қорыта айтқанда, табыс деңгейі жоғары азаматтар арасында ғылыми қызметпен айналысу кеңінен таралған. Абрахам Маслоудың құндылықтар пирамидасы бойынша, бұл азаматтарда өзіндік материалдық қажеттіліктері қамтамасыздандырылған, сондықтан, келесі қажеттілік деңгейіне өтуіне болады. Ал жоғарғы оқу орындар арасында қарастыратын болсақ, мұнда бұл фактор әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінде оқитындардың арасында жарқын көрініс тапқан. «Мәртебелік» компоненттерге қанағаттандыру деңгейі бойынша талдау жасауда, ғылыми мақсатты сипаттайтын бірінші фактор болып кәсіби қызметіне, қоршаған ортаның құрметіне және материалдық жағдайына «біршама қанағаттанбаймын» деп белгілеген жастардың арасында айқын көрініс тапты. Сонымен, ғылыммен айналысу мақсатындағы ғылыми стратегиялар

«жоғарғы лауазымға қол жеткіземін» деген жастардың арасында кеңінен етек алған. Осы категориядағы жас ғалымдар қазіргі кездегі өздерінің мәртебелік жағдайына қанағаттанарлық емес болып отыр.

2-«мансаптық» факторы мен, 3-«мақсаты анықталмаған» факторы бойынша айтарлықтай статистикалық айырмашылық байқалмады. Яғни жүргізілген зерттеу бойынша «мансаптық» фактор жастардың мемлекеттік қызметте жаңа мансапқа қолжеткізуіне және білім мен ғылым саласын басқаруда кәсіби амбицияларын қанағаттандыруға, жеке бизнесін ашып, қоғамдық мойындау мен құрметке жетуге бағытталған. «Мақсаты анықталмаған» фактор бойынша жастардың нақты мақсаты немесе жоспары жоқ. Олар үшін ең бастысы, жоғары жалақылы жұмысқа орналасу, ғылым саласына қатысы жоқ қызықты іспен айналысу.

Берілген типологияларға байланысты сапалық әдістер арқылы білім алушы жас ғалымдардың стратегиясын, яғни, ғылымда қалу жоспарын анықтауға тырыстық. Жауап берген респонденттер ішінде барлығы докторантураға саналы түрде ғылыммен айналысуды мақсат етіп келген. Осыған орай, олар болашақта өздерін тек ғылым саласымен байланыстырады.

– *«Мен негізі алдағы уақытта, өзімді осы ғылыми салада көрем. Жалпы мен алған тәжірибеммен студенттермен бөлісем деймін, бірақ, ғылыми орталықта қызмет еткен өзіме қатты ұнайды» (2-курс докторанты).*

– *«Оқуды бітірген соң Қазақстанның стратегиялық жоспарлар институтының сараптамалық бөлімінде қызмет атқарғым келеді» (2-курс докторанты).*

– *«Алдағы уақытта сол зерттеумен айналысамын. Сонымен қатар, семинар беріп, жастарды ғылымға тартып, оның қызық екенін, моральдық тұрғысынан да, материалдық тұрғысынан да пайдалы екенін түсіндіретін қоғамдық жұмыстармен де айналысамын» (2-курс докторанты).*

– *«Менің жеке жоспарымда жалғастыру бар. Алдағы он жылда кем дегенде кафедра меңгерушісі қызметіндемін немесе негізгі мақсатым — білім және ғылым министрлігінде жұмыс істесем ба деп ойлаймын. Өйткені, осы ғылым, білім жүйесін дамытып оны оңтайлы жолға қоюға өз үлесімді қосам деп ойлаймын» (2-курс докторанты).*

– *«Осы салада қалғым келеді. Болашақта мен осы алған дәрежем бойынша өзімді университеттерде қалып, мамандар даярлау ісімен айналысуды құп көремін. Біліміммен бөлісіп, соларға ақыл-кеңес беру бағыттарында жұмыс жасап көремін..» (2-курс докторанты).*

– *«Мен міндетті түрде ғылыммен айналысамын деп ойлаймын. Институтта қалсам да, ұстаздық ету, оқытушы болу мақсатын алға қойып отырмын. Мен үшін ғылыммен айналысу, ол – ұстаз болу, оқытушы болу және басқа жобаларға қатысу, әсіресе, халықаралық жобаларға қатысып көру» (2-курс докторанты).*

– *«Мен институтта қанша жүретінімді білмеймін. Бірақ, барынша сол жердегі адамдармен тәжірибе алмасып, білген-білмегендерімізді сұрап,*

жазғандарымызды ол кісілерге көрсетіп жүремін, егер институттан кететін жағдай болса, жоғары оқу орнында жүремін» (3-курс докторанты).

- «Әрине, енді сонша қиындықпен келдік бұл жолға, бұл жолды әрі қарай жалғастырамын деп ойлаймын. Мен өзіме жақын нәрсені таптым деп және оны әрі қарай жалғастырамын деп ойлаймын. Ұстаздық жолды ұстанамын» (1-курс докторанты).

- «Жоспарым бұйыртса, докторантураны аман-есен, абыроймен бітіріп, қолыма дипломымды алып, әрі қарай үйренетін нәрсе өте көп. Қазір маған тек өз мамандығымды ғана игеріп қою емес, сонымен қатар, басқа елдерде жазған жұмыстарымыз бен әдебиеттерімізді пайдаланатындай дәрежеге жеткізу. Сонда шынымен де өзіңді ұялмайтындай, нағыз аналитик-ғалымдардың қатарына қоса аласың» (1-курс докторанты).

Сұхбатқа жауап бергендердің басым бөлігі ғылым жолын таңдағанымен, жас ғалымдар ішінде докторантурасын бітіргеннен кейін басқа салаға немесе басқа мемлекетке кетуді жоспарлап отырғандар болды.

- «Алдағы он жылдың жоспары маған әлі белгісіз, бірақ, бір ғана нәрсені айта аламын, мен университет, кафедра көлемінде қалам деп айта алмаймын. Мемлекетіңе, ұлтыңа үлесіңді қосқың келсе, әлемдік деңгейде еңбек еткен жақсы. Шетелде жұмыс істеуге әзірмін. Осы салада өзімнің тақырыбымды зерттеп бітіргеннен кейін, ғалым ретінде көп адамның атқаратын міндеті — эксперт болу. Мен де сарапшы боламын деп ойлаймын» (3-курс докторанты).

Ғылымда одан әрі даму жолын «Сіз өзіңіздің ғылымдағы өсуіңізді немен байланыстырасыз?» деген сауалмен жалғастырдық. Респонденттердің келесі қадамдары әртүрлі өзіндік мотивациялармен байланысты. Біреу өзінің бүкіл студенттік өмірін ғылымға арнады, соңында бір фактор бәрін өзгерте алады. Бұл жағдай «осы салада әрекет етуді жалғастыру керек пе?» деген ойдың пайда болуына әкеледі. Кейбір адамдар ғылым мен білім жүйесіне қанағаттанбайды және бұл күнделікті мәселеге айналып отыр. Көбісі үшін басты фактор — материалдық жеткіліктілік. Үлкен қаржылық ресурстарды жобаларға салып, олардың үлкен жетістікке жететініне және біреудің назарына ілінетініне сенім жоқ.

- «Қазір қытайтанушы мамандар аз. Аудармашылар бар, бизнесте, дипломатияда жүрген. Бірақ, синафобия деген бізде өршіп келе жатыр. Соның кейде бір жақсы тұсын бере алатын және қазақы аудиторияға жеткізе алатын мамандар өте аз. Менің де қаражат тапқым келеді, екінші жағынан, сүйікті ісіммен айналысқым келеді. Менің негізгі мақсатым сол» (Респондент 8)

Жас ғалымдардың қалыптасу процесі дұрыс жүру үшін ғылым жолындағы тәлімгер дұрыс болу қажет. Себебі, ғылым тез даму үстінде және бұл жолға жаңадан жас адам үшін бұны алып жүру оңай болмауы мүмкін.

- Бұл жерде ең басты рөл — тәлімгер. Егер жаныңда сізді дұрыс жолға бағыттайтын біреу болса, ол сізге алғашқы қадамдарды жасауға көмектеседі. Ғылымның тез қозғалатыны соншалық, бұл жалғыз адам үшін мүмкін емес. (ЖҒК төраға/төрайымы. Респондент 9)

«Сіз өзіңізді болашақта ғылымнан көресіз бе? Сіз өзіңіздің алға жылжуыңызды немен байланыстырасыз?» деген сұраққа жауап берушілердің бірі әкімшілік мансаптарының өсуімен байланыстырса, келесі бірі ғылымда өз орнын табуды көздейді. Гендерлік мәселелерге келетін болсақ, әйел адамдар өз жолын жоспарлай алмайды, себебі, отбасын құратын болса ол бірінші орында болады, дегенмен, материалдық жағдайға да байланысты екенін айтып кетті.

- *«Бес жылда декан болу, әрі қарай көреміз. Декан болып, көп нәрсені өзгерткім келеді. Қағаз жұмысты азайту, бірақ, бұны ештеңе өзгерте алмайтын шығар» (Респондент 8)*

«Докторантурадан кейін жоспарларым бар. Қазақстанда мәдени антропология саласы дамымаған, кейбір ғалымдар «бұл сала емес, әдіс» дейді. Мен өзімді осы салада көремін. Яғни, мені шынымен де зерттеу қызықтырады, болашаққа нақты жоспарларым бар, мен бұған қалай жете аламын және қалай ғылыми қоғамға ене аламын? Бірақ, бұл жерде қаржылық жағдайға әсер ететін өте маңызды факторды ескеруіміз керек. Менің басқалардан айырмашылығым, мен қызбын, мен отбасымның алдында жауаптымын. Яғни, бәрінен бас тарту және кету — басты фактор. Менің ойымша, жоспарларды барлығы белгілейді, бірақ басты фактор — қаржылық жағдай екені рас.

- *«Менің ойымша, бізді ғылымда біздің зерттеулеріміз ұстап тұр. Себебі, сіз жобаны бастасаңыз, ол сіздің балаңыз сияқты. Менде бұған дейін де болған, мен жоба, қаржыландыру әдісін бастадым, «егер жетістікке жетсең, жаңа идея шықса ше?» деген ой маған маза бермейді. Бір жарым жылдан бері мен өзім Орталық Азия үшін арнайы «Халықаралық қатынастардағы математикалық модель мысалымен» айналысып келемін. Жобаны ұзақ уақыт әзірледім. Сыртқы істер министрлігі қарап, «жақсы идея» деді, бірақ, қаржыландыру және т.б. жоқ, біз түсінбеуіміз мүмкін. Бірақ, мен Сыртқы істер министрлігі үшін өзекті тақырыптарды алып, өз жобамнан бас тартуды ұзақ уақыт ойладым, сосын әрдайым осы жобаға қайта оралатынымын. Содан кейін, мен бұны қажет деп шешкенде, бұл мен үшін өсудің индикаторы болады. Шынында да, мен бірте-бірте назар аударып, соңында нәтижелер пайда болды. Мен Қоғамдық дипломатияны қолдау қорымен келіскен болатынымын, олар бұған қызығушылық танытып отыр және қаржыландыруға дайын. Зерттеу — бұл бірінші кезең, мен бұл жобаны аяқтап, Сыртқы істер министрлігімен заңдастырғым келеді» (Респондент 2)*

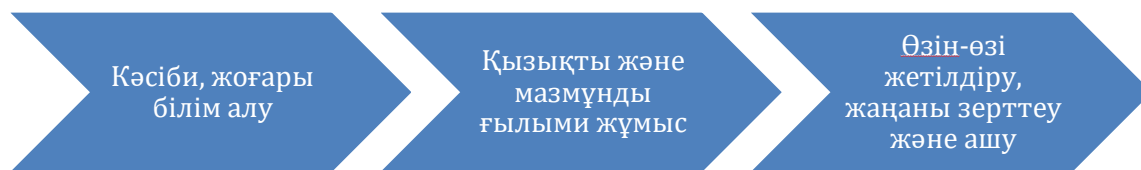
-*«Ғылым менен қашпаса мен ғылымнан қашпаймын. Өйткені, ғылым ол жалғыз, белгілі бір ғылыми дәрежемен, не болмаса белгілі бір ЖОО-да жұмыс жасаумен өлшенбейтін болуы керек. Өйткені, әр адамның өзінің ойында ғылыми машықтанған дағдысы болса, ол қоғамда белгілі бір ойлардың қалыптасуына, жетілуіне әсер етуі керек. Мысалы жариялымындар арқылы белгілі бір мақала жаздың, ол қоғамның белгілі бір академиялық ортасына әсер етуі мүмкін немесе онымен қақтығысқа түсуі мүмкін. Өйткені, осымен ойлар жетіледі, мемлекеттік жүйе жетіледі. Осы арқылы өзің де жетілесің» (Респондент 4)*

Зерттеу нәтижесінде мәртебелік компоненттерге қанағаттандыру деңгейі бойынша талдау жасай отырып, ғылыммен айналысатын жастардың ғылым



стратегиясының үш: кәсіби ғылыммен өзін-өзі жетілдіру, мәртебелік бағытталған (мансап), ғылыми білім мақсаты анықталмаған типі жасалды [181].

### 1-стратегия. Кәсіби ғылыммен өзін-өзі жетілдіру



Сурет 44

Бірінші стратегия бойынша жас ғалымдардың негізгі мақсаты мен жоспары: білім алушы жас ғалымның кәсіби, жоғары білімінің міндетті түрде болуы, ең бастысы, ғылыми жұмысы қоғам үшін өзекті, қызықты және мазмұнды орын алу, сонымен қатар, нағыз жас ғалым үшін әрдайым өзін-өзі жетілдіріп отыру мүмкіндігі болу қажеттіліктеріне негізделген. Олар үшін жаңаны зерттеп, жаңалық ашу өте маңызды құбылыс болып саналады.

### 2-стратегия. Мәртебелік бағытталған (мансап)



Сурет 45

Екінші стратегияға сәйкес білім алушылар үшін магистратура мен докторантура сияқты жоғары дәрежелі білімнің болуы, қоршаған орта мойындаған қызмет орындарына орналасу үшін маңызды болып отыр. Олар оқуын бітіріп, дипломдарын қолға алғаннан кейін беделді қызметке тұрып, мансап жасау үшін магистратура немесе докторантураны бітіруді көздейді.

### 3-стратегия. Ғылыми білім мақсаты анықталмаған



Сурет 46

Үшінші стратегия бойынша жоғары деңгейде білім алушылардың болашаққа деген нақты жоспарлары жоқ. Олар жоспарларының жоқтығынан

магистратураға немесе докторантураға түсіп, сонымен бірге, қосымша жұмыс жасап жүреді немесе ғылыммен айналысады.

Анықталған ғылым стратегиясын типологиялық талдай келе, жас ғалымдардың ғылым стратегиясы қалай жүзеге асқандығын терең сұхбат арқылы талдау жасадық. Сұхбат докторантураны бітіріп, ғылымда жүрген жастар мен ғылымнан кеткен жастар арасында жүргізілді. Жастардың не үшін ғылымда қалғаны немесе ғылымнан кеткені туралы сапалық талдау нәтижесінде, ғылым саласынан кетуге ұсыныс болған респонденттер үшін ғылымды таңдау себебі – бұл ғылымға деген қызығушылықтары. Яғни, респонденттер арасында басқа салада жұмыс жасап көріп, ғылымға қайтып оралғандар болды.

– *«Оқу бітіргеннен кейін бірнеше жұмыстар ұсынылған болатын. Мысалға, достар кішігірім бизнеспен айналысуға шақырған болатын. Бірақ та, мен ол жақта өзімді көре алмадым. Ол жұмыс менікі еместігін жасап көргеннен соң айтып отырмын. Ал ғылымда мен өзімді жақсы сезініп, Қазақстанның белгілі бір ғылымына өз еңбегімді сіңіріп жүргеніме сенімділік болды. Егер де қазіргі кезде менен «ғылымға келгеніңізге және ғылымда жүргеніңізге өкінбейсіз бе?» деп сұрайтын болса, мен «жоқ, өкінбеймін» деп, батыл жауап қайтарамын»* (ғылым саласындағы PhD докторы — 1).

Сонымен қатар, сапалық зерттеу нәтижесінде ғылымда қалу себептерінің бірі — университеттегі ыңғайлы график болып табылады. Яғни, қатал графикте емес, бос уақытында өз бетінше ғылыммен айналысуды жөн санағанын көреміз. Сонымен бірге, университет басшыларынан жақсы ұсыныс болып, салдарынан ғылымда қалғандығы туралы айтып өтті.

– *«Әрине болды, Бурандайдағы жаңадан ашылған Қытай Халық Республикасының фармацевтикалық компаниясында лабораторияға меңгеруші қызметін атқардым. Таңғы сағат тоғызда жұмысқа барасың, кешкі бесте қайтасың, ары қарай өзіңді дамытатын, өзіңді көрсететін мүмкіншіліктер болмайды. Менің мақсатым — профессор, академик болу. Қазақстанның ғылымын, Қазақстанның білімін жоғары көтеру. Сондықтан да, мен осы жолды таңдадым»* (ғылым саласындағы PhD докторы — 4).

– *«Маған ғылыммен айналысуға және айналыспауға мүмкіндіктер болды. Оған дәлел – мен заң саласын бітіргендіктен, маған «ішкі істер басқармасынан» жақсы ұсыныстар болды. Бірақ, «заң саласында жұмыс істеймін» деп шешім қабылдаған кезімде университет басшылығы тарапынан магистратураға, докторантураға түсу және жас маман, жас отбасы бағдарламалары арқылы Алматы қаласынан үй алуға мүмкіндіктер туғандықтан, ғылым саласына кетіп қалған жайым бар»* (ғылым саласындағы PhD докторы — 2).

Докторантура мен магистратураны бітіріп, өз мамандықтары бойынша ғылымнан тыс жүрген жастар үшін «ғылыммен айналысатын мүмкіндіктері болды ма?» деген сұрақ бойынша респонденттердің берген жауаптарының көбінде ғылыммен айналысуға мүмкіндігі болған, сөйте тұра олар өндірісті таңдаған. Бұл шешімге әсер еткен негізгі факторлардың бірі – экономикалық, яғни, қаржының жетіспеуі. Жалақының аз болуы оларды қосымша жұмыс жасауға мәжбүр еткен. Бұл ғылым жолына теріс әсер етті деп ойлайды.

- «...ғылымда алатын жалақы көлемі немесе стипендия көлемі жеткіліксіз. Сондықтан, көп жас ғалымдар, мамандар болашағы бар, болашағынан үміт күттіретін жастар әлі де ғылыммен толық деңгейде айналыса алмай отыр». (өндіріс саласындағы PhD докторы — 1)

- «Ғылыммен айналысу таңдауы әрқашан да болған. Бірақ та, мен ғылым саласындағы жолымды әрі қарай жалғастыруды қаламадым. Біріншіден, онда белгілі бір дәрежеде уақыт жетпейді, екіншіден, қосымша жұмыстар кедергі жасайды және осыған орай адамның әрі қарай ғылыммен айналысуына кері әсер етеді. Содан соң, отбасылық және қаржылық жағдайларға байланысты ғылымнан кетуіме тура келді» (өндіріс саласындағы PhD докторы — 2).

- «Мен университетте қалып, ғылыми қызметімді жалғастыруды жоспарладым, бірақ, жағдай басқаша болды. Балам 1,5 жасқа толғанда, менің күйеуім өз кәсібін ашты және біз бірге өз бизнесімізді бастадық. Толықтай ғылымға кетуге балам да кішкентай болды. Сонымен қатар, аз ақшаға кафедрада сабақ берумен қатар күні бойы уақытымды университетте өткізудің мәні болмады» (өндіріс саласындағы PhD докторы — 5).

Екіншіден, институционалды факторлар бойынша анықталған белгілер, яғни, ғылымнан кетуге әсер еткен бірден-бір фактор қағазбастылықтың көп болуы.

- «Шынын айтқанда, күнде түнде ноутбук алдында отырып, қағазбастылықтан жалығып кеттім. Мен өзімнің қабілеттерімді басқа қырынан қарастыруға бел байлап, осындай батыл шешім қабылдадым» (өндіріс саласындағы PhD докторы — 2).

Үшіншіден, тұлғаның жеке басына қатысты факторлар өзінің жеке қызығушылықтары, ғылымға қызығушылықтың төмендеуі, отбасы жағдайындағы өзгерістер, бала туу, тұрмысқа шығу, т.с.с.

- «Ғылым саласында елдің бәрі қала бермейді. Әйел болғандықтан тұрмысқа шықтық. Бала-шаға дегендей, кедергілер болып тұрады... ал менің қазіргі жасап жатқан жұмысым өзіме ұнайды, құрылыс компаниясында бас бухгалтер болып қызмет етемін, өзімнің жеке кәсібім де бар. Өзімнің жүрегімнің қалауы бойынша осы саланы таңдадым» (өндіріс саласындағы PhD докторы — 3).

- «Әрине, докторантураны бітіргеннен кейін ғылым жолына үлкен есік ашылады. Докторантураны бітірген кезімізде бойымызда энергия көп болады. Сол энергияны жұмсайтын орын ретінде ғылыми бағытты көре алмадым. Мен тез жұмыс істейтін орын іздедім. Сол кезде шығармашылыққа келдім. Сценарист болып 1 ай жұмыс жасаған соң, ол қызмет маған қатты ұнап қалды» (өндіріс саласындағы PhD докторы — 4).

- «Мен ғылыми қызметпен айналысым келді, бірақ тұрмысқа шығып, балалы болғанымға байланысты біраз уақыт ғылымнан алыстауыма тура келді...» (өндіріс саласындағы PhD докторы — 5).

Сапалық талдау нәтижесін қорытындылай келе, білім деңгейін тәмамдаған жастардың ғылым жолын таңдау немесе таңдамау себептері ғылыми стратегияның үш типологиясында толығымен сипатталғанын көре аламыз.

Ғылымдағы жастар үшін басты құндылық жоғары кәсібилік болса, ғылымнан тыс жүрген жастар үшін ол – мансап пен ақша.

Терең сұхбат жауаптарын талдай келе оларды екі топ (ғылымдағы және ғылымнан тыс жүрген жастар) бойынша да бастапқыда ғылымға келулеріне ата-аналарының кәсіби мәртебелері әсері еткен, бірақ, докторантураны бітіргеннен кейін ғылымнан кету немесе қалу шешімдерін өзгерткендері болған.

- *«Ғылымға қызығушылығым ата-анамның қаны арқылы берілген деп айта аламын. Себебі, менің әкем бір мектепті үзіліссіз 35 жыл басқарған. Шешем сол мектепте үзіліссіз жұмыс жасап, зейнетке шыққан. Қазіргі таңда екеуі зейнеттегі кісілер. Ұстаздық отбасында тәлім-тәрбие алғандықтан ұстаздық саласына, ғылымға бүйрегім тартып тұратыны содан шығар»* (ғылым саласындағы PhD докторы — 2).

- *«Докторантураны оқыған себебім, әке-шешем филолог ғалымдар... Сол себепті ғылым жолына қызығып, сол кісілерге еліктеп өстім. Бірақ, кейін ғылымға ынтам азайып қалды. Ғылым жолы – өте ауыр жол. Ауырлығымен қоса, қызығы да бар. Бірақ, маған ол соншалықты қызық болып көрінбеді»* (өндіріс саласындағы PhD докторы — 4).

Қорыта келе сауалда жынысы, жасы, отбасылық жағдайы, білім дәрежесі мен респонденттің табыс деңгейі бойынша магистратура мен докторантурада оқитын жас ғалымдар қамтылды. Жас ғалымдар үшін негізгі табыс көзі болып университет қабырғасында жүріп жұмыс пен оқуды қатар алып жүру, табысы мен шәкіртақысы болып табылады. Қосымша табыс көздері болып университеттен тыс гранттар, жас ғалымдар, докторанттар және магистранттарға арналған жобалар мен бағдарламалар көрсетілді. Қосымша табыс табу бойынша жас ғалымдардың ішінде университет қабырғасында жүріп гранттар, жобалар мен бағдарламаларға қатысу магистранттарға қарағанда докторанттар арасында кеңінен етек алған. Магистранттар мен докторанттардың табатын табыс көзі үй шаруашылығының басым бөлігін құрайды немесе отбасылық қаржының негізгі табысына едәуір үлесін қосады. Сонымен қатар, зерттеуде респонденттердің материалдық жағдайы бойынша орташа қанағаттандырылған деңгейі анықталды.

Зерттеуде, сонымен қатар, респонденттердің басым бөлігіне – 51%-ына материалдық тұрғыдан өмірлік жетістікке жетудегі негізгі көрсеткіш емес екендігі анықталды. Керісінше, олардың өмірде жеткен жетістіктері кәсіби мәртебе мен қызықты жұмысы болып есептеледі. Жас ғалымдардың ішінде жоғарғы қанағаттану деңгейін келесі мәртебелік компоненттерден: кәсіби шеберлігінің сапасы мен қоршаған ортаның оларға деген құрметінен байқауға болады.

Жас ғалымдардың басым көпшілігінің – 73,5%-ына өмірлік құндылықтары отбасындағы үйлесімділік болып табылады екен. Тағы бір құндылық – 59,2%-ына мансап бойынша жоғарылауы. Мансап қуу жолында жас ғалымдардың маңыздылығы болып: респонденттердің үштен бір бөлігі магистратура мен докторантураға түсудегі ең басты мақсат — әлеуметтік мансап бойынша жетістікке жету және ғылыми атаққа ие болу болып табылды.

Магистранттар мен докторанттардың басым көпшілігі 35,4%-ы өзінің 50% жұмыс уақытын ғылыми-зерттеу және ғылыми-әдістемелік жұмыстарға арнайтыны анықталды. Бұл жас ғалымдарға ғылыми қызметпен толыққанды айналысу үшін жеткіліксіз.

Жас ғалымдардың университеттен кетудегі басты себебі — көптеген респонденттер университетті материалдық жағдайдың төмендігінен тастап кеткісі келетіндерін, нақты айтқанда, көп жағдайда ғылым саласында мемлекеттік қаржыландырудың жетіспеушілігі орын алатынынан туындайтыны анықталды.

Респонденттердің басым бөлігі, яғни – 48,7%-ы ғылыми байқаулар мен жас ғалымдарға арналған ғылыми конференциялар ұйымдастырылуы керектігін айтқан. Және тағы да маңызды факторға: жас ғалымдардың әлеуметтік мәселелерін шешу (тұрғын үй мәселелері, жас отбасыларды қолдау, т.б.); қазақстандық және шетелдік ғылыми қорларға жаңа шарттар мен ғылыми белсенділікті ынталандыру; талантты жастарды қолдауда мемлекеттік бағдарламалар енгізу қосымша табыстың мүмкіндігі болып табылатынын айтқан.

Ғылыммен айналысу мақсатында берілген фактор, атап айтқанда, ғылыми мақсат — жас ер азаматтар мен 26-30 жас аралығындағы ғалымдарда және некелеспегендердің арасында кеңінен таралған. Мәртебелік компоненттерге қанағаттандыру деңгейі бойынша талдау жасауда, ғылыми мақсатты сипаттайтын бірінші фактор болып, кәсіби қызметіне, қоршаған ортаның құрметіне және материалдық жағдайына «біршама қанағаттанбаймын» деп белгілеген жастардың арасында айқын көрініс тапты. Сонымен, ғылыммен айналысу мақсатындағы ғылыми стратегиялар «жоғары лауазымға қол жеткіземін» деген жастардың арасында кеңінен етек алған. Осы категориядағы жас ғалымдар қазіргі кездегі өздерінің мәртебелік жағдайына қанағаттанбай отыр.

## ҚОРЫТЫНДЫ

Жүргізілген зерттеулер Қазақстан Республикасы жастарының білім және ғылым стратегияларының қазіргі жағдайына қатысты қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Білім жүйесінің дамушы рөлі білім беру процесінің мазмұны мен басқаруына қойылатын талаптарды күшейтті. Жастардың білім алу бағыттарына түзетулер енгізілуде. Білім стратегиялары мен әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзара байланысы қазіргі заманғы Қазақстанның модернизация процестерімен бірге өсуде.

Классикалық әлеуметтанудағы білім стратегиялары әлеуметтік-рөлдік модельдерді жүзеге асыру ретінде бағаланады. Білім әлеуметтік мәртебелердің ауысуымен байланысты әлеуметтік мобильділіктің өсу арнасы ретінде қарастырылады. Білім стратегиялары ата-ана тағдырының қайталануымен немесе әлеуметтік мобильділіктің жоғарылауымен анықталатын құрылымдық әсерлермен айқындалады.

Классикалық әлеуметтануды интерпретациялау кезінде білім стратегиялары «көпшіліктің» әлеуметтік және кәсіби жетістігіне сәйкес бағаланады. Стратегия түсініксіздікті жояды және тәртіпті қамтамасыз етеді. Білім стратегиясының маңызды сипаттамасы — оның танымдық іс-әрекет механизмі болып табылады. Тік және көлденең мобильділік процестерінің жылдам жүруі, ХХІ ғасырдағы білім берудің үздіксіздігімен, құзыреттілік парадигмасымен және басқа да прагматикалық ерекшеліктерімен байланысты «бүкіл өмір бойғы білім» (life long learning) стратегиясының пайда болуына әкелді.

Қазіргі заманғы әлеуметтанулық ойлар жастардың білім стратегияларын өмірлік ниеттер мен білім алу мүмкіндіктерінің «конфигурациясы» ретінде түсінуге тырысады. Жастар шынайы өмірлік жоспарлардан және білімнің субъективтілігінен білім саласында белгілі бір диспозициясын (өмірлік мақсаттарға жету тәсілі кезінде білім алу нормалары мен құндылықтардың өзгеруі) дамытады. Білім беру нормалары мен құндылықтарын өмірлік мақсаттарға жету жолына аударады.

Жоғары кәсіптік білім беру ұйымдарының студенттерінің білім стратегияларын талдау көрсеткендей, оқу орны мен мамандықты таңдаудың маңызды мотивтері: университеттің жоғары беделі мен мәртебесі, ата-анасы мен достарының кеңестері және таңдаған университет дипломының нарықта сұранысқа ие болуымен байланысты болып табылады. Оқу бағдарламаларының жоғары деңгейлерін (магистратура немесе докторантура) жалғастыруды респонденттердің салыстырмалы түрде аз бөлігі (34% және 24%) жоспарлап отыр. Өкінішке орай, респонденттердің көбісінің магистратура бітіргеннен кейінгі жоспарлары анықталмаған.

Магистратураға түсудің негізгі мотивтері — жоғары деңгейде білім алу, сондай-ақ оқыту бағытын өзгерту және жаңа мамандық алуды жоспарлау (көптеген жоғары курс студенттері магистратураға түсуді, өз қалауымен мамандығын нарық талабына сай неғұрлым қолайлы мамандыққа ауыстыруды мүмкіндік деп санайды). Сонымен қатар, респонденттер жұмыс тәжірибесін,

еңбек нарығында практикалық дағдыларды алуды және тұрақты жалақыға ие болуды магистратурада алатын білімнен әлдеқайда маңызды деп санайды. Докторантураға түсудің себептері ерлер мен әйелдер үшін әртүрлі. Әйелдер негізінен докторантураға академиялық салада жұмыс істеу және жоғары деңгейде білім алу үшін әдейі барады. Оқу мен жұмысты бірге алып жүру оқу үлгеріміне айтарлықтай әсер етпейді. Жоғары оқу үлгерімі студенттердің магистратураға, әсіресе, докторантураға түсу жоспарын құру ықтималдығын арттырады. Жоғарғы курс студенттерінің жартысынан көбі жоғарғы оқу орнының ғылыми жұмысына көп араласпайды. Сонымен бірге, оқу үлгерімі жоғары студенттер университеттің ғылыми жұмысына жиі тартылады. Ғылыми іс-шараларға қатысу студенттердің білім беру бағдарламаларының жоғары деңгейлерінде білімін жалғастыру стратегиясын таңдау ықтималдығын арттырады. Ғылыми жұмысқа қатысудың кең тараған түрі — конференциялар мен ғылыми семинарларда сөйлеу. Докторанттар білім беру бағдарламаларының басқа деңгейлеріндегі студенттерге қарағанда ғылыми қызметпен белсенді айналысады және академиялық мансапқа көбірек көңіл бөледі.

Білім алушылар жұмыстың тартымдылығына әсер ететін негізгі факторлар жалақы деңгейі және мансаптық өсу мен кәсіби жетілудің мүмкіндіктері болып табылатындығын атап өтті. Респонденттердің көпшілігі алған мамандығы бойынша жұмыс жасауды жоспарлап отыр. Алайда, сонымен қоса, беделі төмен мамандықта оқитын көптеген студенттер (ең алдымен, оқуға түсу үшін бәсекелестік төмен және орындардың басым көпшілігі мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылатын мамандықтар) өз мамандықтары бойынша жұмыс істеуді жоспарлап отырған жоқ. Мұның бәрі белгілі бір мамандықтарды қолдауда бөлінетін көптеген «гранттық» орындардың тиімсіздігін көрсетеді.

Орташа алғанда, білім алушылар студент кездерінен бастап жұмыс істей бастайды. Бұл жоғарғы курс студенттерінің қаржылық тәуелсіздікке деген қажеттілігімен түсіндіріледі. Еңбек нарығында жұмыс жасайтын білім алушылардың басым бөлігі докторантураға тән, магистранттар мен студенттер де білім алумен қатар шығындарын ішінара өтеу мақсатында қарқынды жұмыс істейді.

Біздің студенттердің көпшілігі ата-анасымен бірге тұрады және олардың негізгі табыс көзі отбасылық қаржылар. Осыған сәйкес, білім мен ғылым стратегияларына қатысты көптеген шешімдерді студенттер өз бетінше емес, ата-аналарының үлкен әсерімен қабылдайды деп болжауға болады.

Жалпы, зерттеу көрсеткендей, қазақстандық жоғарғы оқу орындары студенттерінің негізгі білімдік стратегиясы — беделді жоғарғы оқу орнына, жоғары жалақылы маман иесі болуға мүмкіндік беретін мамандыққа түсу. Оқудың соңғы жылдарында оқу жүктемесінің төмендеуімен байланысты студенттер жұмыс тәжірибесін жинақтау және қаржылық тәуелсіздікке жету үшін еңбек нарығына жаппай араласа бастайды. Респонденттердің тек төрттен бір бөлігі оқу ақылы болмаса және оқу мен жұмысты біріктіру мүмкіндігі болған жағдайда білім беру бағдарламаларының жоғары деңгейлерінде (магистратурада немесе докторантурада) оқуды жалғастыруға дайын.

Жастардың ғылыми-шығармашылық белсенділігі ішкі және сыртқы мотивациямен байланысты. Ғылым жолына жаңадан келген ғалымдар үшін негізгі мотив – ғылыми зерттеу жұмысының өзіндік құндылығы мен өз шығармашылық әлеуетін жүзеге асыру мүмкіндігі. Тиімді ғылыми-зерттеу қызметінің тұрақты мотивациясын қалыптастыру үшін: жастардың ғылыми зерттеу қызметінің мотивациясының құрылымын және оған белгілі бір мотивтердің әсер ету қарқындылығын зерттеу іс-шаралар кешенін әзірлеу қажет. Білімдік стратегия дегеніміз — өмірлік мақсаттарды жүзеге асыру үшін қажетті білім деңгейіне жетуге бағытталған жоғары білім беру жүйесіндегі алға жылжу процесі; ғылыми стратегия білім мен ғылым саласындағы ғалымдардың нәтижеге жету үшін ғылыми қызметін ары қарай жоспарлау ретінде қарастырылады.

Болон процесіне интеграциялану оқу процесін ұйымдастырудағы халықаралық тәжірибені бейімдеді. Оқу процесінің ғылыми-зерттеу және практикалық компоненттерін күшейту арқылы мамандар даярлаудың сапасы мен тиімділігін арттырды. Жастардың білім құндылығына деген құндылықтар мен құндылық бағдарлары құрылымында өзгерістер болып жатыр.

Білім алушылардың білімдік және ғылыми стратегиясын қалыптастыру үшін: түлектің кәсібилігі; білім алуға прагматизм; айналадағы адамдарға (ата-аналарына, туыстарына, достарына және т.б.) тәуелділік; немқұрайлық факторлары ықпал етеді. Ғылыми қызмет саласындағы жас ғалымдардың мінез-құлқына үш: экономикалық, құндылық және институционалдық факторлар әсер етеді. Бұл жерде экономикалық факторларға ЖОО-ғы ғылым секторын қаржыландыру, атап айтқанда, зерттеу университеттерін дамыту бағдарламалары, жас ғалымдардың материалдық жағдайы кіретін болса, құндылық факторларына — өз-өзін жетілдіру, отбасылық қатынас, денсаулық, әлеуметтік жағдай, мансаптық өсу жатады. Жоғары білімді реформалаудың институционалдық факторлары ретінде оқу жүктемесін, іргелі ғылыми зерттеулерді ұйымдастыруға және дамытуға жағдай жасау, докторантураға түсуде үміткерлерге қойылатын талаптарды күшейту қарастырылады.

Жоғарғы оқу орындарындағы жастардың білімдік стратегиясының үш типологиясы зерттелген: — өзін-өзі кәсіби жүзеге асыру; — мансаптық өсуге бағытталған даму; — жұмыс жасағысы келмеуі (мәңгі студент). Жас ғалымдардың ғылыми стратегиясының үш типологиясы: — кәсіби ғылыми өзін-өзі жүзеге асыру; — мәртебеге бағытталған жетістіктер (мансап); — ғылыми және білім алу мақсаттарының анықталмағандығы. Сонымен қатар, осы мінез-құлық модельдерін жүзеге асыратын жастар тобының сипаттамаларын зерттейді. Қазақстан Республикасының жоғарғы оқу орындарында жас ғалымдардың ғылыми қызметке бағытталуына байланысты: энтузиасттар, мансапқорлар, уақыт өткізушілер сияқты типтері қалыптасады. ЖОО-ғы жас ғалымдардың ең көп кездесетін түрі — мансапқорлар. Оның өкілдері әлеуметтік және кәсіби позициялардың тұрақтылығымен; маңызды әлеуметтік белгілердің (отбасы, балалар, тұрғын үй) болуымен; кәсіби қызметтің жағдайына қанағаттанумен ерекшеленеді.



Қазіргі заманғы ғылыми және білім саласындағы жастардың жағдайын, жоғары кәсіби білім беру жүйесіндегі ғылымда перспективалы жас өкілдерді көбейту және сақтау мәселесін түсіну ғылыми-шығармашылық мотивацияның тұтас, кешенді, тұжырымдамалық, заңнамалық тұрғыдан бекітілген, ұйымдастырылған және экономикалық қауіпсіз жүйесін қалыптастыру мен дамыту қажет және мемлекет пен оның субъектілері деңгейінде, сондай-ақ, нақты университеттердің жергілікті деңгейінде жүзеге асырылатын жас ғалымдардың — университет қауымдастығы өкілдерінің инновациялық-зерттеу қызметі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Диссертацияда жүргізілген әдеби дереккөздерді теориялық және әдіснамалық жалпылау, нормативті-құқықтық базаларды және статистикалық материалдарды талдау, сондай-ақ, өзінің жеке социологиялық зерттеулерінің нәтижелері авторға ЖОО-дағы жас ғалымдардың ғылыми іс-әрекеті стратегияларының тұжырымдамасын жасау мен негіздеуге мүмкіндік берді. Диссертант өз зерттеуінде келесідегідей тұжырымдар жасайды:

Мотивацияның классикалық теорияларының әдіснамалық мазмұны диссертанттың жастардың ғылыми-шығармашылық белсенділігі ішкі және сыртқы мотивтермен байланысты болатын логикалық тезиске алып келді. Жас ғалымдар өздерінің ғылыми қызметі ғылыми біліктіліктің жоғары деңгейіне жетуімен, өзінің ғылыми жобаларын жасай алу қабілетімен бірге лайықты жалақы алуға да бірдей бағытталған. Жоғарғы оқу орындарындағы жас ғалымның ғылыми қызметке деген мотивациясын қалыптастыру бірқатар объективті және субъективті факторлармен байланысты. Университет ғылымының жас өкілдерінің зерттеу қызметіне деген мотивтерінің дамуы жоғарғы оқу орындарының мотивациялық ортасымен анықталады.

Жүргізілген зерттеулер білім алушылардың білімдік және ғылыми стратегиялары туралы үлкен көлемде ақпарат алуға мүмкіндік бергеніне қарамастан, бұл жұмыс сипаттамалық мәнге ие. Респонденттердің экономикалық мінез-құлқын тереңірек түсіну үшін регрессиялық талдау әдістерін қолдана отырып, одан әрі зерттеулер жүргізу қажет. Бұл білім алушылардың әртүрлі білімдік және ғылыми стратегияларды таңдау себептерін дәлірек анықтауға мүмкіндік береді.

## ТӘЖІРИБЕЛІК ҰСЫНЫСТАР

Қазіргі қоғамға да дамушы мемлекетіміздің білім мен ғылым саласында болып жатқан өзгерістердің шапшаңдығына байланысты біз өз мүмкіндігімізді жан-жақты зерттеп, талдау арқылы шешімдерді қабылдауымыз қажет. Білім жүйесіндегі ғылыми және ғылыми-педагогикалық кадрларды дайындауда институционалдық өзгерістер болып жатыр. Сол өзгерістердің өзіміздің ұлттық үлгімізді сақтай отырып, әрі қарай тиімділігін арттыру, яғни, жоғары білім мен жоғарғы оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларын практикалық және ғылыми зерттеу дайындығына бағыттау, академиялық және кәсіби мобильділіктің сапасын күшейту, мемлекеттік жобалар байқауына қатысатын ғылыми зерттеу жұмыстарының сапасына деген талаптарды қатаң қолға алып, құжаттық ережелерді керісінше, жеңілдету.

Сонымен қатар, жас ғалымдарды қолдау мақсатында мемлекеттік және мемлекеттік емес қаржылай қолдау көрсететін институттардың санын өсіру қажет. Бәсекеге қабілетті ғылыми кадрлардың сапасын көтеруде қойылатын талаптардың өзгеруіне байланысты докторантураға түсудің жолдарын қайта қарау қажеттілігі туындайды.

Жоғарыда айтылған ұсыныстарға байланысты негізгі білім беру бағдарламаларының (бакалавр, магистратура, докторантура) құрылымын өзгертуге жол ашады. Бакалавр тек теориялық бағытта ғана емес, сонымен қоса, практикалық және зерттеу бағытына негізделген болса, магистратура мен докторантурада шет тіліндегі коммуникативті дайындық деңгейлерін саралау арқылы ғылыми-зерттеу компоненттерінің үлесін арттыру керек.

## ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Инджиголян А.А., Ветштейн С.С. Социология профессий и изучение проблем эволюции профессиональных стандартов и норм в постсоветской науке // Вестник КарГУ. – 2012. -№ 1(65). – С. 111-115.
- 2 Парсонс Т. Социальная система / пер. с англ. – М.: Академический проект, 2018 -530 с.
- 3 Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / пер. с англ. - М.: АСТ МОСКВА, 2006. - 873 с.
- 4 Дюркгейм Э. Социология, ее предмет, метод, предназначение. - М.: Канон, 1995. – 254 с.
- 5 Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. — М.: Фонд экономической книги Начала, 1997. - 180 с.
- 6 Bourdieu Pierre. Reproduction In Education, Society, And Culture. – London: Sage Publications Ltd, 1990. - 286 p.
- 7 Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review.— 1961, march. - Vol. 51, №1. – P. 1-17.
- 8 Becker G.S. Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis // Journal of Politikal Economy. Supplement. – 1962, october. - Vol. 70. - P. 1-9.
- 9 Коулман Дж. Роль социального капитала в создании человеческого капитала. Социология образования: теории, исследования, проблемы. Хрестоматия. - Казань: Казанский государственный университет, 2004. - С. 28-36.
- 10 Манхейм К. Диагноз нашего времени / пер. с англ. – М.: Юрист, 1994. - 571 с.
- 11 Ильинский И.М. Молодежь и молодежная политика: Философия. История. Теория. - М.: Голос, 2001. - 694 с.
- 12 Чупров В.И., Зубок Ю.А. Молодежный экстремизм: сущность, формы проявления, тенденции. - М.: Academia, 2009. - 320 с.
- 13 Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации.- 2-е изд. - М.: Академический Проект, 2005. - 528 с.
- 14 Мид М. Культура и мир детства / сост. и предисл. И.С. Кона. — М.: Наука, 1988. - 429 с.
- 15 Кон И.С. Ребёнок и общество. - М.: Академия, 2003. - 336 с.
- 16 Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений (опыт сравнительных социологических исследований российской молодежи) // Социологические исследования. - 1998. - №5. - С. 98-104.
- 17 Ковалева А.И., Реут М.Н. Социализация неслышащей молодежи. - М.: Социум, 2001. - 222 с.
- 18 Макклелланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. - 672 с.
- 19 Маслоу А.Х. Мотивация и личность. - 3-е изд. / пер. с англ. - СПб.: Питер, 2008. - 352 с.

- 20 Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ. Д.А. Куликов. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
- 21 Victor H. Vroom Work and Motivation. Digital. - 1st edition. - Jossey-Bass Inc., 2008. - 397 p.
- 22 Adams J.S. Inequality in social exchange // *Advanced Experimental Psychology*. - 1965. - №62. – P. 335–343.
- 23 Locke E.A., Latham G.P. A theory of goal setting and task performance // Englewood Cliffs. - NJ: Prentice Hall, 1990. –413 p.
- 24 Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2013. - 512 с.
- 25 Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. - М.: Просвещение, 1990. - 192 с.
- 26 Фридман Л.М., Кулагина И.Ю. Мотивация учения. Педагогическая психология: хрестоматия. – Спб.; Питер, 2006. - С. 62-66.
- 27 Левин К. Динамическая психология // *Избранные труды*. – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
- 28 Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – Спб.: Речь, 2001. - 256 с.
- 29 Лютенс Фред. Организационное поведение / пер. с англ. - 7-го изд. - М.: ИНФРА-М, 1999. – Т. 28. - 692 с.
- 30 Corpus J. H., McClintic-Gilbert M.S., Hayenga A.O. Within-year changes in children’s intrinsic and extrinsic motivational orientations: Contextual predictors and academic outcomes // *Contemporary Educational Psychology*. - 2009. – Vol. 34. – P. 154-166 // <http://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2009.01.001> (дата обращения: 01.01.2009).
- 31 Law W., Elliot A.J., Murayama K. Perceived competence moderates the relation between performance-approach and performance-avoidance goals // *Journal of Educational Psychology*. - 2012. – Vol. 104, №3. – P. 806-819 // <http://dx.doi.org/10.1037/a0027179> (дата обращения: 03.08.2012).
- 32 Lee J.Q., McInerney D.M., Liem G.A.D., Ortiga Y.P. The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic–extrinsic motivation perspective // *Contemporary Educational Psychology*. – 2010. - Vol. 35, №4. – P. 264-279 // <http://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2010.04.004> (дата обращения: 04.04.2010).
- 33 Lepper M.R., Corpus J.H., Iyengar S.S. Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic correlates // *Journal of Educational Psychology*. - 2005. - Vol. 97, №2. – P. 184-196 // <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.97.2.184> (дата обращения: 04.10.2015).
- 34 Harackiewicz J.M., Sansone C. Rewarding competence: The importance of goals in the study of intrinsic motivation // In C. Sansone, J.M. Harackiewicz (Eds.). *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*. - San Diego: Academic Press, 2000. - P. 79-103.
- 35 Harackiewicz J.M., Hidi S. Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century // *Review of Educational Research*. - 2000. - Vol. 70. – P. 151-179.

36 Lepper, M. R., & Henderlong, J. Turning “play” into “work” and “work” into “play”: 25 years of research on intrinsic versus extrinsic motivation // In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* - San Diego: Academic Press, 2000. - P. 257–307.

37 Williams K. C., Williams C.C. Five key ingredients for improving student motivation // *Research in Higher Education Journal*. – 2011. - №12 // <http://www.aabri.comwww.aabri.com/manuscripts/11834.pdf> (дата обращения: 26.12.11).

38 Григорьев С.И., Матвеева Н.А. Неклассическая социология образования начала XXI века. - Барнаул: Изд-во АРНЦ СО РАО, 2000. - 158 с.

39 Ковалева А.И. Кризис системы образования // *Социологические исследования*. - 1994. - №3. – С. 79-85.

40 Турченко В.Н. Фундаментальные основы современного социологического знания. - Барнаул; Новосибирск: Изд-во «АзБука», 2004. – С. 336.

41 Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. - М.: Юрист, 1997. - 304 с.

42 Hagedorn John M. Gangs, Schools, and Social Change: An Institutional Analysis // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. – 2017. – Vol. 673, №1. - P. 190-208.

43 Chen, Zichao Research and Practice of the Flipped Class in Higher Education 2nd ISSGBM // *International Conference on Social Sciences and Education (ISSGBM-SSE 2017)*. - Kuala Lumpur; Malaysia, 2017. - Vol. 84. - P. 105-109.

44 Pankova Natalia, Khaldeeva Marina. Commodification of Knowledge in System of Higher Education // *International Conference on Responsible Research and Innovation (RRI)*. – Tomsk; Russia, 2016. – Vol. 26. - P. 730-736.

45 Stancescu Ioana, Draghicescu Luminita, Mihaela. The Importance of Assessment in the Educational Process - Science Teachers' Perspective // *2nd Central & Eastern European Lumen International Conference - Multidimensional Education & Professional Development. Ethical Values (Mepdev)*. - 2nd edition. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. – Lumen, 2017. - Vol. 27. - P. 753-759.

46 Falconi Asanza, Aldo Vinicio Inclusion of Information Technology and Mobile Communication as Pedagogical Educational Strategy // *Revista Universidad y Sociedad*. – 2017. – Vol. 9, №2. - P. 82-89.

47 Brigham N., Parker C.E., Morocco C.C., Zigmond N. Apalachee High School: The Last Real High School in America “You Don't Go to Apalachee, You Belong to It” // *Learning Disabilities Research & Practice*. - 2006. – Vol. 21, №3. - P. 172-183.

48 Seyithan Demirdag. Effective Teaching Strategies: Science Learning and Students with Learning Disabilities // *International Journal of Teaching and Education*. - 2014. - Vol. 2, №2 // <http://www.iises.net> (дата обращения: 24.09.2014).

49 Katharine E., Hubbard Sonja D. Dunbar Perceptions of scientific research literature and strategies for reading papers depend on academic career stage. - 2017, december 28 // <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189753> (дата обращения: 28.12.2017).

50 Вознесенская Е., Константиновский Д., Чередниченко Г. «Кончить курс и место достать...»: Исследование вторичной занятости студентов // Социологический журнал. – 2001. - №3. - С. 101-120.

51 Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. - Киев: Наукова думка, 1988. - 144 с.

52 Шурыгина И.И. Жизненные стратегии подростков // Социологические исследования. - 1999. - №5. - С. 52-62.

53 Zalyaev Arthur R. Social Description, Social Capital and Professional Strategies of a Russian Medical Student (Results of Empirical Research) // Journal of Philosophy Sociology and Political science. - Tomsk State University, 2017. – Vol. 39. - P. 204-215.

54 Котова Т.А. Образовательные стратегии российской молодежи. Социологический анализ. – М.: Издательство Ростовского университета, 2005. – 256 с.

55 Максимова М.Л. Образовательные стратегии студентов регионального университета: автореф. ... канд. социол. наук. - Н. Новгород, 2007. – 152 с.

56 Овчинников Д.Е. «Мода» на профессию как фактор выбора образовательной стратегии учащихся // Вестник Самарского государственного университета: гуманитарная серия. - 2010. - №1. - С. 57 – 63.

57 Харченко И.И. Современная молодежь Сибири: образовательные и профессиональные стратегии / науч. ред. З.И. Калугина. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2008. - 499 с.

58 Фурсов К.С. Интеллектуальные движения как объект социологического анализа // Социологические исследования. – 2009. - №10. – С. 90-100.

59 Заборова Е.Н., Озерова М.В. Образовательные стратегии: подходы к определению понятия и традиции исследования // Известия Уральского 19 федерального университета. Проблемы образования, науки и культуры. - 2013. - Серия 1, №3(116). - С. 105-113.

60 Әбдірайымова Г.С. Қазақстанның жас ғалымдары: социологиялық бейнеге негіздеме. Ғылыми басылым. – Алматы: Қазақ университеті, 2012. – 85 б.

61 Садырова М.С., Абдикерова Г.О., Сарсенова А.Б., Нуран Д.Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов и молодых специалистов Казахстана: модели трудоустройства. - Алматы: Қазақ университеті, 2018. -132 с.

62 Гуревич Л.Я. О реформе высшего образования и науки в Казахстане // Социс. - 2010. - №7. - С. 104-108.

63 Мухтарова К.С. Современные тенденции в развитии науки и образования в Казахстане // Вестник КазНУ. Серия экономика - 2010. - №1. - С. 3-8.

64 Бекбусинова Г.К., Айбасова А.М. Роль научной молодежи в развитии инновационной науки республики Казахстан // Вестник Актюбинского университета им. С.Баишева. - 2014. - №4 (46). – С. 32-36.

65 Мынбаева А.К. История, теория и технологии научной деятельности высшей школы. – Алматы, 2010. - 249 с.

66 Инджиголян А.А. Тенденции эволюции социального знания в постсоветском научном пространстве: научное издание // Высшая Школа Казахстана. - 2006. - №2. - С. 284-288.

67 Аралбаева Р.К., Сапаргалиева А.Ж., Рысбеков К.К., Шерьязданова Х.Т. (г. Талдыкорган, Казахстан). Особенности подготовки специалистов помогающих профессии в Республике Казахстан // Социально-экономические и правовые системы стран евразийской экономической интеграции: Материалы Международной научно-практической конференции. - Омск, 2018. – С. 321-327.

68 Калдыбаева Т.Ж. Образование XXI века: социологическое видение // Современное общество: территория постмодерна: Междунар. науч.-практич. конф. Российского сообщества социологов. - Саратов: СГТУ, 2005. - С. 194 – 198.

69 Маульшариф М. Практика социальной ответственности в оценках представителей университетов // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. - 2016. - №3 (58). – С. 154-159.

70 Авсыдықова К.А., Сарыбаева И.С. Социология в структуре профессиональной подготовки и изменение некоторых ценностных ориентаций студентов технических вузов // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. - 2012. - №2(41). – С. 41-45.

71 Абдирайымова Г.С., Бурханова Д.К., Серікжанова С.С. Молодые ученые: опыт построения академической карьеры в университетах Казахстана. - Алматы: Қазақ университеті, 2019. – 64 с.

72 Абдикерова Г.О., Дуйсенова С.М. Система высшего образования и работодатели: на пути к стратегическому партнерству / отв. ред. проф. Г.О. Абдикерова. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – 99 с.

73 Нысанбаев А.Н. Глобализация и транзитное общество // Саясат. - 2001. - №12. - С. 19-22.

74 Дунаев В.Ю. Трансформация системы образования: взгляд философов. - Алматы: Арыс, 2000. – 38 с.

75 Нуржанов Б.Г. Определение, концептуализация и организация образовательных стратегий // Философия образования и ее роль в формировании гуманитарного типа знания. - Алматы: КазНУ; Фонд Сорос-Казахстан, 2002. - Сборник 1. - С. 13-17.

76 Еділбаев С.Ж. Философия образования: учебное пособие для высших учебных заведений. - Алматы: Қазақ университеті, 2014. – 152 с.

- 77 Кусаинов А.К. Национальные системы образования: общая характеристика, структура / под ред. А. Кусаинова. – Алматы: РОНД, 2004. – 160 с.
- 78 Муканова А. Основные тенденции инновационного (научно-технического) развития Казахстана // Транзитная экономика. – 2006. - №5-6. – С. 42-47.
- 79 Жакенова К.А. Проблемы формирования нормативно-правовой базы системы высшего образования Казахстана в ходе реформы // [http://anthropology.ru/ru/texts/zhakenova/edueinnov\\_72.html/](http://anthropology.ru/ru/texts/zhakenova/edueinnov_72.html/) (дата обращения: 13.02.2018).
- 80 Нурмагамбетов А.А. Образовательная политика Республики Казахстан в контексте трансформации системы высшего образования. – Алматы: Қазақ университеті, 2002. – 354 с.
- 81 Садыков Т.С. Теоретико-методологические основы модернизации системы образования в Республике Казахстан. – Алматы: Ғылым, 1998. – 350 с.
- 82 Иватова Л.М. Реформа образования в Казахстане в русле мировых тенденций // Закон РК «Об образовании» в свете реализации национальной идеи Республики Казахстан / под ред. Кожамкулова Т.А., Ахметовой Г.К. – Алматы: Қазақ университеті, 2007. – С. 54-58.
- 83 Әбдірайымова Г.С., Дүйсенова С.М., Чинасилова А.М. Классикалық әлеуметтанушылардың білім беру стратегиясын теориялық талдау // ҚазҰУ Хабаршысы, Психология және социология сериясы. – Алматы: Қазақ университеті, 2014. – №3(50). – Б. 87-96.
- 84 Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. - М.: КАНОН, 1996. - 390 с.
- 85 Епихина Ю.Б. Система образования в социологии М.Вебера // Теория и практика общественного развития. – 2011. - №2. - С. 74-79.
- 86 Bendix R. MaxWeber: An Intellectual Portrait. – London; NewYork: Rutledge, 1998. - 284 p.
- 87 Работы М. Вебера по социологии религии и культуре. АН СССР Всесоюз. межвед. центр наук о человеке при президиуме. - М.: ИНИОН, 1991. – 301 с.
- 88 Вебер М. Избранные произведения / пер. с нем.; сост. общ. ред. и послесл. Давыдова Ю.Н.; предисл. Гайденок П.П. - М.: Прогресс, 1990. - 808 с.
- 89 Kalberg S. MaxWeber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History // American Journal of Sociology. - 1980. - Vol. 85, №5. - P. 1145–1179.
- 90 Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. - 1994. - №5. - С. 147–156.
- 91 Вебер М. Избранное. Образобщества. - М.: Юрист, 1994. –704 с.
- 92 Сорочайкин А.Н. Теория стратификации М. Вебера // Основы экономики, управления и права. - 2014. - №3(15). – С. 89-95.



- 93 Кравченко А.И. Основные принципы Веберовской методологии // Вестник Московского университета. Социология и политология. - 2011. - Серия 18, №4. – С. 153-171.
- 94 Marshall G. The Concise Oxford Dictionary of Sociology. - Oxford, 1994. - 592 p.
- 95 Weber M. Selections from “Economy and Society” and “General Economic History”. Classes, Power, and Conflict. Classical and Contemporary Debates. - Berkely, 1982. - Vol. 1-2. – P. 63-77.
- 96 Парсонс Т. О структуре социального действия. - М.: Академический проект, 2002. – 880 с.
- 97 Парсонс Т. Система современных обществ / пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева; под ред. М.С. Ковалевой. - М.: Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
- 98 Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. - М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
- 99 Davis K., Moore W.E., Bendix R., Lipset S.M. Some principles of stratification. Class, Status and Power. - New York, 1966. – P. 677.
- 100 Парсонс Т. Система координат действия и общая теория системдействия: культура, личность и местосоциальных систем. Американская социологическая мысль. – М., 1996. – С. 462-525.
- 101 Радаев В.В. Шкаратан О.И. Социальная стратификация. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 318 с.
- 102 Дарендорф Р.Ф. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / пер. с нем. Л.Ю. Пантиной. - М.: Росспэн, 2002. –285 с.
- 103 Ритцер Д., Степницки Д. Элеуметтану теориясы. - 10-басылым. – Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018. – 856 б.
- 104 Коркюф Ф. Новые социологии. - М., 2002. - 172 с.
- 105 Абдирайымова Г.С. Социология молодежи: учебное пособие. – Алматы: ИД «Жибек жолы», 2008. – 280 с.
- 106 Дуйсенова С.М., Кылышбаева Б.Н. Қазіргі заманғы Қазақстан студенттерінің білім беру стратегиялары // САЯСАТ-POLICY. – 2015. – №2(231). – Б. 4-8.
- 107 Маульшариф М. Образование как социальный институт: социологический подход // Известия НАН РК. Серия общественных наук. - 2010. - №3. - С. 108-111.
- 108 Brown M., Madge N. Despite the Welfare State. - London: Heinemann Educational Books, 1982. – P. 388.
- 109 Coleman J.S. et al. Equality of Educational Opportunity. - Washington, 1996. - 737 p.
- 110 Константиновский Д.Л. Неравенство в сфере образования: российская ситуация // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. - 2010. - №5(99). - С. 40-65.
- 111 Ashline N.F., Pezzullo T.R., Norris C.I. (eds) Education, Inequality, & National Policy. - Lexington, 1976. - 199 p.

- 112 James S. Coleman. Families and Schools. Educational Researcher. - New York: American Educational Research Association, 1987. - Vol. 16. - P. 32-38.
- 113 Bloom B.S. All Our Children Learning: A Primer for Parents, Teachers and Other Educators. - New York: McGraw-Hill, 1981. - 275 p.
- 114 Социоанализ Пьера Бурдьё. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии РАН. – СПб.: Алетейя; М.: Институт экспериментальной социологии, 2001. – 288 с.
- 115 Bourdieu P. What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups // Berkeley Journal of Sociology. - 1987. - Vol. 32. - P. 3-4.
- 116 Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of education / edited by J. Richardson. - New York: Greenwood, 1986. - P. 241-258.
- 117 Бурдьё П. Практический смысл / пер. с фр. А.Т. Бикбов, К.Д. Вознесенская, С.Н. Зенкина, Н.А. Шматко; отв. ред., пер. и послесл. Н.А. Шматко. - СПб.: Алетейя, 2001. - 562 с.
- 118 Бурдьё П. Стратегии воспроизводства и способы господства. Социология социального пространства. - М.; СПб., 2005. - С. 97-120.
- 119 Бурдьё П. Социальное пространство и символическая власть. - М., 1994. - Вып. 2. - С. 137-150.
- 120 Бурдьё Пьер. Социология социального пространства. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. - 288 с.
- 121 Bernstein V. Class, Codes and Control. - London, 1975. - 212 p.
- 122 Быченко Ю.Г. Развитие человеческого капитала в современном обществе // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. - №3. - С. 132-138.
- 123 Беккер Г. Человеческий капитал (гл. из кн.) // США: Экономика, Политика. Идеология. - 1993. - №12. – С. 12-36.
- 124 Шеденова Н.У. Инвестиции в образовательный капитал как профессиональная стратегия молодежи. Теоретико-методологические вопросы изучения образовательных стратегий современной молодежи Казахстан. – Караганда, 2013. – С. 8.
- 125 Бурдьё Пьер, Жан-Клод Пассрон. Воспроизводство: элементы теории системы образования / пер. Н.А. Шматко. - М.: Просвещение; Моск. высш. шк. социал. и экон. наук, 2007. - 267 с.
- 126 Садырова М.С. Ценностные ориентации в структуре трудовой адаптации современной молодежи // Вестник КазНУ. Серия психология и социология. - 2016. - №3(58). – С. 184-191.
- 127 Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / под общ. ред. Л. И. Скворцова. - 28-е изд., перераб. – М.: Мир и Образование, 2018. - 1375 с.
- 128 Карлофф Б. Деловая стратегия. - М.: Экономика, 1991. - 147 с.
- 129 Радаев В.В. Еще раз о предмете экономической социологии // Социол. исслед. - 2002. - №7. - С. 3-14.
- 130 Харченко И.И. Образовательные и профессиональные стратегии молодежи: сигналы среды и индивидуальные мотивы // Россия и россияне в

новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина, О.Э. Бессонова. - Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. - Глава 21. - С. 457-492.

131 Харченко И.И., Арсентьева Н.М. Парадоксы профессиональной ориентации молодежи: что в приоритете - интересы и самореализация или потребности экономики // Социодинамика. - 2019. - №12. - С. 86-102.

132 Kharchenko I.I. Needs and Motives of Senior Students in Further Education, Training and Retraining in the Context of Developing Market of Educational Services // Russian Sociology in the period of crisis, critique and changes : papers of Russian Sociologists for the 11th ESA Conf. Crisis, critique and changes in Torino / ed. by V. Mansurov. - Italia; M.: RSS, 2013. - P. 2-13.

133 Фурсов К.С. Образовательные стратегии студентов российских вузов на этапе выхода на рынок труда: опыт эмпирического исследования // Вопросы образования. - 2006. - №2. - С. 222 – 241.

134 Авраимова Е.М. Новые образовательные стратегии: цели и средства // Общественные науки и современность. - 2013. - №5. - С. 65-75.

135 Duisenova S., Kylyshbayeva B., Ishanov E., Nagaibayeva Z., Bisembayeva Z. Integration of Science and Education in the Modern Kazakhstan. Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020 // Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference (IBIMA). - Granada: Spain, 2019, april 10-11.

136 Абдирайымова Г.С., Биекенов К.У., Бурханова Д.К., Серикжанова С.С. Молодые ученые Казахстана: опыт построения научной карьеры // Социологические исследования. - 2019. - №2. - С. 119-129.

137 Тесленко А.Н. Молодой ученый в казахстане: особенности социально-профессионального статуса // Психолого-педагогический журнал ГАУДЕАМУС. - 2017. - №1(16). - С. 16-20.

138 Скифский С.В. Мотивационная среда вузовского изобретательства. - Тюмень: Вектор Бук, 2007. - 260 с.

139 Попович И.С. Социальные ожидания в теориях мотивации личности // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. - 2014. - №4(20). - С. 53-62.

140 Locke E.A., Latham G.P. Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation A 35-Year Odyssey // Copyright by the American Psychological Association. - 2002. - Vol. 57, №9. - P. 705–717.

141 Богданов Ю.В. Мотивация студента к обучению: теория и практика // Terra Economicus. - 2013. - Т. 11, №4-3. - С. 253-275.

142 Нечаев И.А. Влияние социальных ожиданий на мотивацию субъекта в модели «ожидание-ценность» // Социальные явления. - 2016. - № 3(6). - С. 46-52.

143 Козлова И.Н. Психологические аспекты анализа урока // Хрестоматия по курсу педагогической психологии. - Вологда, 2002. - Ч. 1. - С. 203-213.

144 Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions // Contemporary Educational Psychology. - 2000. Vol. 25. Issue 1.

– P. 54-67 // <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020> (дата обращения: 10.01.2000).

145 Schlechty P.C. Shaking up the schoolhouse. - San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 2001. - 248 p.

146 Marsh C. Hand book for beginning teachers. - 2nd ed. (Australia: Pearson Education). - New York: Houghton Mifflin Company, 2000. - 257 p.

147 Wigfield A., Wager A.L. Competence, motivation and identity development during adolescence // In J. A. Elliot & S. C. Dweck (Eds.). Handbook of competence and motivation. - New York: The Guilford Press, 2005. P. 222-239

148 Олдкорн Р. Основы менеджмента: учебное пособие. - М.: Финпресс, 1999. - 320 с.

149 Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. - М.: Политиздат, 1983. - 144 с.

150 Дуйсенова С.М. Жас ғалымдардың ғылыми мотивациясына элеуметтанулық дискурс // ҚазҰУ Хабаршысы, Психология және социология сериясы. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. – №1(60). - Б. 182-189.

151 Парсонс Т., Сторер Н. Научная дисциплина и дифференциация наук. Научная деятельность: структура и институты / пер. с англ. Л.А. Седова, М.К. Петрова, А.П. Огурцова. - М.: Прогресс, 1980. - 76 с.

152 Телегина И.П., Краковецкая И.В. Подходы к оценке мотивации профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций // Вестник Томского Государственного Университета. Экономика. - 2010. - №3. - С. 59-63.

153 Гохберг Л.М., Китова Г.А., Кузнецова Т.Е., Шувалова О.Р. Российские ученые: штрихи к социологическому портрету. - М.: НИУ-ВШЭ, 2010. - 140 с.

154 Аллахвердян А.Г., Машков Г.Ю., Юревич А.В., Ярошевский М.Г. Психология науки. - М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. - 312 с.

155 Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2013. – 512 с.

156 Зубова Л.Г. Профессиональная деятельность российских ученых: ценности и мотивации // Вестн. Рос. акад. наук. - 1998. - Т. 68. - С. 775-789.

157 Фролова И.А. Обновление научных кадров современного российского общества // Вестник Казанского технологического университета. - 2011.- №13. - С. 196-201.

158 Козлова Н.В., Луков Д.В. Комплексная программа повышения мотивации к научной деятельности (психолого - акмеологический подход) // Известия Томского политехнического университета. - 2007. - Т. 310, №3. - С. 211-217.

159 Абдирайымова Г.С., Кенжакимова Г.А., Бурханова Д.К., Серикжанова С.С. Болонский процесс в Казахстане: состояния и перспективы развития // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. - 2015. - №4(55). – С. 104-109

160 Дуйсенова С.М. Болон процесінің Қазақстандағы жоғары білім беру жүйесіне енуі // ҚазҰУ Хабаршысы, Психология және социология сериясы. – Алматы: Қазақ университеті, 2016.– №4 (59). – Б. 174-181.

161 Қазақстан Республикасының білім және ғылым министрлігінің 2014-2018 ж. арналған стратегиялық жоспары // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1400000733> (дата обращения: 23.04.2015).

162 «2015/16оқу жылына арналған жоғарғы оқу орнынан кейінгі білім алу». Қазақстан Республикасының ұлттық экономика министрлігінің комитетінің бюллетені «Әлеуметтік сала». – 2015,2016. - Серия 13.

163 Еженова К. Финансирование науки сегодня расплывлено Exclusive ресурс для профессионалов. – 2016. // <http://www.exclusive.kz/expertiza/obshhestvo/12694/> (дата обращения: 03.02.2016).

164 Ибраев А. Интеграция науки и образования – государственный приоритет // Казахстанская правда. - 2016. // <https://www.kazpravda.kz/articles/view/integratsiya-nauki-i-obrazovaniya--gosudarstvennii-prioritet> (дата обращения: 5.02.2016).

165 Асматуллаева Н.С. Развитие программ академической мобильности в вузе. Реализация Болонского процесса в Казахстане: модернизация подходов в контексте современных трендов. – Алматы, 2015. – С. 45–52.

166 Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года, №152. Об утв.: Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения: Министерство образования и науки республики Казахстан // <http://www.edu.gov.kz/ru/prikazy-ministra-obrazovaniya-i-nauki-respubliki-kazahstan/> (дата обращения: 12.08.2015).

167 Аналитический отчет по реализации принципов Болонского процесса в Республике Казахстан 2018. – Астана: Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, 2018. - 64 с.

168 Методические рекомендации по реализации принципов Болонского процесса. – Астана: Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, 2018. - 43 с.

169 Дуйсенова С.М. Жоғарғы оқу орнындағы білім мен ғылым // Инновационное развитие и востребованность науки в современном Казахстане // V Международная научная конференция: сборник статей 5. Общественно-гуманитарные науки. - Алматы, 2013. – Б. 400-407.

170 Методические рекомендации по развитию академической мобильности студентов и преподавателей в вузе / под ред. Мартыненко О.О. – Владивосток: Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, 2007. – С. 24.

171 Болашақ бағдарламасының тарихы // АО «Халықаралық бағдарламалардың орталығы» МОН РК // <http://bolashak.gov.kz/ru/o-stipendii/istoriya-razvitiya.html> (қолданған күні: 19.09.2016).

172 Закирова Г.Д. Система обеспечения качества на национальном институциональном уровнях. Реализация Болонского процесса в Казахстане: модернизация подходов в контексте современных трендов. – Алматы, 2015. – С. 27–38.

173 Святлов 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». – Астана, 2015, март – 27.

174 Омирбаев С.М. Интернационализация высшего образования в Республике Казахстан. Реализация Болонского процесса в Казахстане: модернизация подходов в контексте современных трендов. – Алматы, 2015. – С. 6–14.

175 Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) // Approved by the Ministerial Conference. – 2015, may.- P. 325.

176 QS World University Rankings by Subject. – 2020 // <https://www.topuniversities.com/subject-rankings/methodology/> (дата обращения: Mar 4, 2020).

177 Национальный доклад «Молодежь Казахстана - 2016». – Астана: Научно-исследовательский центр «Молодежь», 2016. – 364 с.

178 Бекишев К. Инновации в системе образования Республики Казахстан // В сб.: Современные тенденции развития химического образования / под ред. В.В.Лунина и Н.Е. Кузьменко. – М.: Изд-во Моск.ун-та, 2013. - С. 36-53.

179 Мухамеджанов Б.Г., Абдирайымова Г.С. Высшее образование в Казахстане: социальные практики, субъекты и интересы. – Алматы, 2011. – 143 с.

180 Велько О.А. Изучение удовлетворенности студентов БГУ получаемым образованием (методологический аспект) // Современная молодежь и общество: сборник научных статей. Социальная, культурная и международная коммуникация молодежи. - Минск, 2020. - №8. - С. 64-68.

181 Duisenova S., Kylyshbaeva B., Avsydykova K., Ishanov Y. Sociological Analysis of Educational Strategies in the System of Higher Education in Kazakhstan // Space and Culture. – India, 2020. - Vol 7, №4. - P. 181-193.

## ҚОСЫМША А

### Әлеуметтанулық зерттеудің бағдарламасы

«Жоғары оқу орындарындағы білім алушы жастардың білім және ғылыми стратегиялары»

Зерттеудің жалпы сипаттамасы: Бұл әлеуметтанулық зерттеу диссертациялық зерттеу тақырыбына сәйкес алға қойылған мақсаттар мен міндеттерге сапалық әрі сандық зерттеу арқылы қол жеткізуге бағытталған.

**Зерттеудің мақсаты:** Қазақстандық жоғары оқу орнындағы білім алушы жастардың жоғары білім деңгейлерін таңдаудағы мотивтерін анықтау арқылы білім және ғылым стратегияларын сараптау.

Қойылған мақсатқа сәйкес зерттеу міндеттерін *екі бағытта* қарастырылады.

1-бағыт. Білім алушы жастардың білім стратегияларына байланысты зерттеу міндеттері:

- жоғарғы оқу орнын таңдаудағы мотивтерді талдау;
- білім мобильділігінің деңгейін бағалау;
- білім бағдарламасының деңгейлерін (бакалавриат, магистратура, докторантура)

таңдау мен оқуды жалғастыру мотивтерінің стратегиясын талдау;

- жастардың өздері таңдаған мамандықтарын қалай бағалайтынын сараптау.

2-бағыт. Келесі бұл білім алушылардың ғылым стратегиясына қатысты зерттеу міндеттері:

– білім алушылардың сабақ үлгерімі мен ғылымға қызығушылығы арасындағы байланысты зерттеу;

– жоғарғы курс студенттерінің білім және ғылым стратегияларына әлеуметтік-демографиялық жағдайлардың әсерін талдау;

– жастардың ғылыми жұмыстарға қатысуы түрлері, формалары және дәрежесі бойынша өзін-өзін бағалауы бойынша талдау;

- студенттердің өмірлік жоспарын және ғылыми стратегияларын қарастыру;

– жас ғалымдардың мотивтерін, жұмыс пен ғылымды қатар алып жүре алуы қарқынын талдау.

#### Зерттеу методологиясы

**Зерттеу объектісі:** Қазақстандық жоғарғы оқу орындарында білім алушылар (студенттер, магистранттар, докторанттар).

**Зерттеу пәні:** Жастардың білім және ғылыми стратегиялары.

Сауалнама іріктеуінің сипаттамасы:

Сауалнамада квоталық іріктеу қолданылды. Респонденттер сауалға келесідей іріктелді: 60% студенттер, 30% магистранттар, 10% докторанттар. 1200 сауалнама жүргізу жоспарланды, оған 800 студент, 300 магистрант, 100 докторант тартылды. Сауалнама Қазақстанның үш ірі қалаларындағы (Астана, Алматы, Қарағанды) басты университеттерде (Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚҰТЗУ, Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ) жүргізілді. Бұл қалаларды таңдау себебіміз Астана мен Алматы – Қазақстандағы ең ірі мегаполистердің бірі, мындаған жастардың мақсаттарына жетуіне мүмкіндік беретін қала. Сонымен қатар еліміздің ең ірі ұлттық университеттерінің шоғырланған жері болып табылады. Қарағанды мемлекеттік университеттің таңдалу себебі, ол Қазақстандағы аймақтық классикалық университеттердің бірі болып келеді. Өзіндік ғылыми дәстүрлері, зерттеу мектептері мен оқыту тәжірибелері, елге танымал профессорлар мен академиктер осы оқу орнында қызмет еді, ЖОО-дары ішінде беделі артқан.

Сауалнама түрлері:

Сауалнама – іріктеудің көп жақты тәсілдерін қолдану арқылы 2014-2016жж (N=1200) және 2018-2019жж (N=400) Қазақстанның жоғары оқу орындарында білім алушы жастарды сандық зерттеу.

Фокус-топ – сапалық зерттеу, респонденттері болып Алматы қаласының ЖОО студенттері мен магистранттары табылады – 2 топ (N=12), сонымен қатар университеттегі ЖҒК-нің өкілдері (төраға\төрайым) (N=10).

Терең сұхбат– сапалық зерттеу, респонденттері: Алматы қаласының ЖОО жас ғалымдары (докторанттар, N=10) және докторантураны бітірген ғылым мен өндірістегі жастар (N=14). Сарапшы-сұрастыру – сарапшылар: Алматы қаласы университеттерінің жетекші профессорлары, кафедра меңгерушілері, ЖОО ғылыми жұмыс бойынша департаментінің директоры (N=7). Осындай таңдау жасау ғылыми қызмет жүйесінің тұжырымдамалық тәсілдемелер құрастыру мен жүзеге асыру мүмкіндіктері туралы жетік пікір мен білікті ұсыныстарды алу қажеттілігімен анықталды.

#### **Зерттеудің далалық кезеңін жүргізу мерзімі:**

Далалық сандық зерттеу 2015 жылдың желтоқсаны мен 2016 жылдың наурыз айларында және 2018-2019 оқу жылдарында өткізілді;

2015 жылдың желтоқсан-наурыз айларында сапалық зерттеудің фокус-топ әдісі, 2016 жылдың қазан-желтоқсан айларында сапалық зерттеудің терең сұхбат әдісі арқылы қорытынды зерттеу жүргізілді. Қайта әдіснамалық жинақтау 2018-2019 жылдары сапалық зерттеудің фокус-топ әдісі жүргізілді.

Эмпирикалық зерттеу нәтижесінде қарастырылатын ұғымдар:

1. Білімдік стратегияны жоғары білім алуға ЖОО таңдау, жоғары білімнің, соның ішінде өз мамандықтарының пайдасы мен қолжетімділігін бағалау, білім деңгейін жалғастырудағы білім алушылардың пікірін қарастыратын жиынтық ретінде санауға болады.

2. Ғылымдық стратегияны ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуын, ғылым жолын таңдауын, жоғары оқу орындарындағы ғылымның рөлі мен мәртебесін бағалау, ғылымның болашағын болжау және оны таңдау/таңдамау туралы білім алушылардың пікірлерін қарастыратын жиынтық ретінде анықтауға болады.

3. Капитал деп біз индивидтердің өмірлік мәселелерін, дәлірек тақырыппен байланыстыратын болсақ, жоғары білім деңгейін алу мен ғылымдағы кездесетін мәселелерді шешуде қолданатын нақты ресурстар ретінде түсінеміз. Қалай десекте, білім және ғылым саласында жүрген адамдардан капиталдың барлық: экономикалық, мәдени, әлеуметтік және символдық түрлерін байқай аламыз.

– *Экономикалық* капиталдың индикаторлары: отбасының кірісі; білім алушылардың табыс көзі.

– *Мәдени* капиталдың индикаторлары: ата-аналарының әлеуметтік-кәсіби сипаты; студенттердің үлгерімі.

– *Әлеуметтік* капиталдың индикаторы: білім алушы аймағы (білім мобильділігі); студенттердің тұрақты мекенжайы.

– *Символдық* капиталдың индикаторы: дипломның болуы; ғылыми мәртебе; ғылыми немесе қоғамдық іс-шараларға қатысу.

Деректерді енгізу және өңдеу.

Мәліметтерді жинақтаудағы сандық зерттеу нәтижелері SPSS компьютерлік бағдарламасында өңделді және талданды. Мәліметтерді талдау кезінде жиіліктің таралуы (*Frequency analysis*), статистикалық белгілерді (*Chi-square*) анықтау кестесі, факторлық талдау қолданды. Факторлық талдаудың орындалуы өзгеріс арасындағы корреляцияға тікелей байланысты болды. Бартлеттің критерийлері бойынша, (*Bartlett's Test of Sphericity*) басты жағдайдың өзгеруі нөлдік гипотезаның тууы салдарынан орын алады. Кайзер-Мейер-Олкиннің таңдауы бойынша, (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) корреляциямен өзгерістің арасын басқа факторлармен суреттеуге болады.



## ҚОСЫМША Ә

### САУАЛНАМА (2015-2016)

Жас ғалымдардың ғылыми стратегиялары

Құрметті респондент! Сұрақтардың мәтінін мұқият оқып шығып, сіздің ойыңыз бойынша лайықты деген жауап нұсқасын белгілеуіңізді сұраймыз. Егер жауаптардың ешқайсысы сізге сәйкес келмесе, өзіңіз жазыңыз.

1. Сіздің жынысыңыз:

1. Ер
2. Әйел

2. Сіздің жасыңыз (жылдарды толық сандармен көрсетіңіз): \_\_\_\_\_

3. Оқу орны/ғылыми мекеме \_\_\_\_\_

4. Білім беру саласы

1. Әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдар
2. Жаратылыстану және техникалық ғылымдар
3. Басқасы (көрсетіңіз) \_\_\_\_\_

5. Сіздің отбасылық жағдайыңыз (бір жауапты көрсетіңіз):

1. Үйленген
2. Бойдақ, үйленбеген
3. Ажырасқан

6. Сіздің жоғары оқу орнынан кейінгі біліміңіз

1. Магистр деңгейі
2. Докторантура

7. Нені мақсат етіп отырғаныңызды айтыңызшы? Сіздің мақсаттарыңызға не сәйкес келетінін және не сәйкес келмейтінін әр жолдан тексеріңіз.

№	Жауаптар	Иә	Жоқ	Жауап беруге қиналамын
1	Ғылыми-педагогикалық қызметпен айналысу	1	2	98
2	Мамандығым бойынша болмаса да, жоғары ақы төленетін жұмысқа орналасу	1	2	98
3	Отбасын құру	1	2	98
4	Шығармашылыққа жақын болу	1	2	98
5	Ғылым арқылы жаңа шешімдер іздеу және табу	1	2	98
6	Мемлекеттік қызметте жақсы мансап жасау	1	2	98
7	Өз мамандығым бойынша кәсіби маман болу	1	2	98
8	Қоғамға және өз еліме пайдалы болу	1	2	98
9	«Оңай» және табысы мол жұмысқа орналасу	1	2	98
10	Жаңа идеяларды дамыту, гранттарға қатысу, жобаны іске асыру мақсатында өзімнің ғалымдар тобын құру	1	2	98
11	Жеке бизнеспен айналысу	1	2	98
12	Қоғамның мойындауы мен құрметіне қол жеткізу	1	2	98
13	Өзімді толықтай отбасыға арнап, тыныш отбасылық өмір сүру	1	2	98
14	Жалақысына қарамай, өзімнің сүйікті ісімен айналысу	1	2	98

8. Сіздің жанұяңыздың әрбір мүшесіне шаққандағы орташа айлық табыс деңгейіңіз қанша:

1. 15 000-нан 50 000 теңгеге дейін
2. 50 001-ден 80 000 теңгеге дейін

- 3. 80 001-ден 120 000 теңгеге дейін
- 4. 120 000 теңгеден жоғары
- 98. Жауап беруден бас тарту

9. Сіздің табыс көздеріңіз қандай? (мүмкін жауап нұсқаларын көрсетіңіз)?

- 1. Университеттегі толық емес жұмыс күнінің жалақысы
- 2. Университеттен тыс қосымша тұрақты табыс
- 3. Қосымша тұрақты емес табыс
- 4. Стипендия
- 5. Сіз қатысатын гранттар, жобалар мен бағдарламалар
- 6. Басқа табыс көзі \_\_\_\_\_

10. Негізгі жұмыс орнындағы жалақы сіздің отбасыңыздың кірісінің құрылымында қандай орын алады (бір жауапты көрсетіңіз)?

- 1. Күнкөрістің негізгі көзі
- 2. Отбасылық бюджетке айтарлықтай үлес қосады
- 3. Отбасылық бюджетке нақты үлес салмайды
- 4. Отбасылық бюджетке аз қаражат жұмсалады
- 5. Басқа \_\_\_\_\_

11. Келесі мәртебелік компоненттерге қанағаттанушылықты бағалаңыз (әр жолға бір жауап көрсетіңіз):

Жауап нұсқалары	Қанағаттан амын	Көбірек қанағаттанамын	Көбірек қанағаттанбаймын	Қанағаттанбаймын
Кәсіби қызметтің мәнімен	1	2	3	4
Басқалардың құрметімен	1	2	3	4
Қаржылық жағдаймен	1	2	3	4

12. 5 балдық шкала бойынша бағалаңыз (1 - мүлдем маңызды емес, 5 - өте маңызды) тізімдегі өмірлік көрсеткіштердің қоғамдағы маңыздылық дәрежесін (әр жолда бір жауаптан көрсетіңіз)

Жауап нұсқалары	1	2	3	4	5
Қызықты жұмыс	1	2	3	4	5
Беделді білім	1	2	3	4	5
Өзгелерден құрмет	1	2	3	4	5
Кәсіби мәртебе	1	2	3	4	5
Материалдық әл-ауқат	1	2	3	4	5

13. Қазіргі уақытта сіз үшін ең маңызды өмірлік құндылықтарды таңдаңыз (3 жауаптан артық көрсетпеңіз)?

- 1. Отбасылық келісім
- 2. Мансаптың өсуі
- 3. Тұлға ретінде өсу
- 4. Белсенді өмір позициясы
- 5. Бәсекеге қабілетті өмірлік дағдылар мен кәсіби білім
- 6. Бостандық және тәуелсіздік
- 7. Басқа \_\_\_\_\_

14. Докторантураға (магистратураға) түсуге не түрткі болды БІРІНШІ (БІР жауабын көрсетіңіз)?

- 1. Ғылыми қызметке қызығушылық, жұмыстың шығармашылық сипаты
- 2. Докторантураның (магистратураның) беделі әлеуметтік құзыреттіліктің дәлелі ретінде
- 3. Ғылыми дәреженің сәтті әлеуметтік мансапқа әсері
- 4. Басқа

15. Сіздің жұмыс уақытыңыздың қандай бөлігін ғылыми-зерттеу және ғылыми-әдістемелік қызмет алады (бір жауапты таңдаңыз)?

- 1. 10% -дан аз
- 2. 11-30%

3. 31-50%
4. 51-70%
5. 71% -дан астам

16. Сіздің университеттен кетуіңізге әсер етуі мүмкін факторларды көрсетіңіз (барлық мүмкін жауаптарды көрсетіңіз)?

1. Төмен жалақы
2. Оқу мекемесі, кафедра беделінің төмендігі
3. Шығармашылық тұрғыдан өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерінің жоқтығы
4. Мансап перспективаларының болмауы
5. Еңбек ұжымындағы қолайсыз психологиялық климат
6. Зерттеулерді үкіметтің әлсіз қаржыландыруы
7. Басқа

17. Қандай іс-шараларға қатысқансыз (әр жолда бір жауап көрсетіңіз)?

Жауап нұсқалары	Иә	Жоқ
Ұжымдық ғылыми-зерттеу жобалары мен гранттарға қатысу	1	2
Жеке ғылыми жобаларға қатысу	1	2
Қазақстандық және халықаралық конференцияларға қатысу	1	2
Мамандандырылған журналдардағы, жинақтардағы жарияланымдар	1	2
Ғылыми жұмыстар байқауларына қатысу	1	2
Ғылыми нәтижелерді енгізуге (коммерциализациялауға) қатысты инновациялық ғылыми жобалар	1	2
Ғылыми зерттеулерді өндіріске енгізу	1	2
Басқа _____	1	2

18. Жас ғалымдардың шығармашылық, инновациялық қызметін ынталандыратын жағдайлар мен факторларды атаңыз

1. Жас ғалымдарға арналған ғылыми жарыстар, конференциялар өткізу
2. Дарынды жастарды қолдаудың мемлекеттік бағдарламалары
3. Қазақстандық және шетелдік ғылыми қорлардың қолайлы жағдайлары және ғылыми қызметін ынталандыру
4. Қосымша пайда табу мүмкіндігі
5. Жас ғалымдардың әлеуметтік мәселелерін шешу (тұрғын үй жағдайы, жас отбасыларды қолдау және т.б.)
6. Жоғары білім сапасын арттыру
7. Докторантураны ақылы етіңіз
8. Халықаралық білім беру жүйесіне үлкен интеграция үшін жағдай жасау
9. Басқа \_\_\_\_\_

ҚАТЫСҚАНЫҢЫЗ ҮШІН РАХМЕТ!

# ҚОСЫМША Б

САУАЛНАМА (2018-2019)

Университеттегі студенттердің білім және ғылыми стратегиялары  
Құрметті респондент! Сұрақтардың мәтінін мұқият оқып шығуды және өзіңізге ыңғайлы деп санайтын жауап нұсқасын белгілеуіңізді сұраймыз. Егер жауаптардың ешқайсысы сізге сәйкес келмесе, өз нұсқаңызды жазыңыз. Бұл сауалнама толықтай анонимді болып табылады және барлық деректер өңделгеннен кейін тек жалпыланған түрінде қолданылады.

**1. Сіздің жынысыңыз:**

1. Ер
2. Әйел

**2. Сіздің жасыңыз (толық жасыңызды санмен көрсетіңіз):** \_\_\_\_\_

**3. Оқу/ғылыми мекеме** \_\_\_\_\_

**4. Білім беру саласы**

1. Әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдар
2. Жаратылыстану және техникалық ғылымдар
3. Басқа (көрсетіңіз) \_\_\_\_\_

**5. Сіздің отбасылық жағдайыңыз (бір жауапты көрсетіңіз):**

1. Үйленген / күйеуге шыққан
2. Бойдақ / күйеуге шықпаған
3. Ажырасқан

**6. Сіздің жоғары оқу орнынан кейінгі білім формаңызды көрсетіңіз**

1. Бакалавриат
2. Магистратура
3. Докторантура

**7. Сіз қай бөлімде оқисыз?**

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1. Ақылы       | 1. Қазақ бөлімі |
| 2. Тегін       | 2. Орыс бөлімі  |
| 3. Басқа _____ | 3. Басқа _____  |

**8. Сіз қайда тұрасыз?**

1. Ата-анаңызбен
2. Жатақханада
3. Өз үйім бар
4. Пәтер/бөлме жалдаймын

**9. Сіздің университетіңіздегі білім сапасына көңіліңіз тола ма?**

1. Көңілім толады
2. Жартылай көңілім толады
3. Көңілім толмайды

**10. Оқыту сапасындағы басты кемшіліктерді атап өткіңіз келеді?**

1. Жас мұғалімдердің білім деңгейінің әлсіздігі
2. Студенттердің білімін бағалауда мұғалімдердің объективті еместігі
3. Негізгі дәріс материалын нашар түсіндіру
4. Нашар дикция
5. Мұғалімдердің сабақтан қалуы, сабақтың бөлінуі
6. Оқу материалын нашар ұсыну, оқушылармен жұмыс жасай алмау
7. Сабақтың «алгоритмінің» логикасының болмауы

11. Мамандандыру пәндері бойынша сабақтар негізінен өткізіледі

Жауаптар	Лекциялар					Семинар сабақтары				
	өте жиі	жиі	сирек	өте сирек	ешқашан	өте жиі	жиі	сирек	өте сирек	ешқашан
Power Point қолдану арқылы										
Интернетті қолдану арқылы										
CD-ROM видеоларын және аудиожазбаларды қолдану арқылы										
Жоғарыда айтылғандар негізінен қолданылмайды										
Басқа _____										

12. Сіздің ойыңызша, университетте алған біліміңіз болашақ кәсіби қызметіңіздің міндеттеріне қаншалықты сәйкес келеді?

1. Негізінен сәйкес келеді
2. Толықтай сәйкес келеді
3. Сәйкес келмейді
4. Сирек сәйкес келеді
5. Жауап беруге қиналамын

13. Мұғалімдердің кәсіби құзыреттілік деңгейі (жалпы)

Жауаптар	негізгі пәндер	жалпы білім беру пәндері
Жоғары		
Қанағаттанарлық, заманауи жоғары білімнің талаптарына сай келеді		
Төмен		
Басқа _____		

14. Сіздің академиялық үлгерім бағаларыңыз:

1. Тек өте жақсы бағалар
2. Тек өте жақсы және жақсы бағалар
3. Көбіне жақсы бағалар
4. Көбіне қанағаттандыруарлық бағалар
5. Қанағаттандыруарлық бағалар болып тұрады

15. Университеттегі оқу үлгеріміңіздің төмендеуінің негізгі себептері

1. Көптеген пәндер бойынша мектептегі білім деңгейінің жеткіліксіздігі
2. Университет бағдарламасының күрделілігі
3. Уақыт пен энергияны бөле алмау
4. Жаңа ақпараттың үлкен көлемімен жұмыс істегіңіз келмеуі
5. Ата-аналардың, мұғалімдердің әдеттегі бақылауы мен қамқорлығының болмауы
6. Мұғалімнің жоғары талаптарын орындауға дайын болмауы
7. Басқа \_\_\_\_\_

16. Сіздің үнемі жақсы оқу үлгеріміңізге мыналар қол жеткізеді:

1. Мен мектептен гөрі көп күш жұмсаймын
2. Мен сабаққа дайындалуға көбірек уақыт бөлемін
3. Достар, таныстар (мамандар) көмектеседі
4. Басқа \_\_\_\_\_

17. Оқу процесінде нені үйренгіңіз келеді?

1. Уақытты дұрыс ұйымдастыруды
2. Өзіңге сенімді болуды
3. Көшбасшылық қасиеттерді иеленуді
4. Тиімді коммуникация принциптері мен ережелері
5. Басқа \_\_\_\_\_

18. Егер сізде университеттегі оқу шарттары көңіліңізден шықпаса, жоспарларыңыз қандай?

1. Басқа университетке ауысқыңыз келеді
2. Басқа мамандыққа ауысқыңыз келеді
3. Университетте оқуды жалғастырасыз
4. Ештеңе жасамайсыз
5. Басқа \_\_\_\_\_

19. Сабақтан тыс уақытта қандай қызмет түрлерін жасағыңыз келетінін көрсетіңіз

1. Ғылыми зерттеу жұмысымен
2. Техникалық шығармашылық
3. Көркем шығармашылықпен
4. Спортпен
5. Мәдени жұмыстармен
6. Жұмыспен
7. Басқа \_\_\_\_\_

20. Студенттік өмірде туындаған мәселелерді көрсетіңіз

1. Оқу мәселелері, қиындықтар, уақыт жоқтығы
2. Студенттік өмірге адаптацияның қиындықтары
3. Университетте қоғамдық өмірдің формалары туралы ақпараттың болмауы
4. Мұғалімдермен, курстастармен қарым-қатынас мәселелері
5. Сабаққа дайындыққа көмек керектігі
6. Оқытушының оқу материалын түсініксіз түрде ұсынуы
7. Оқу әдебиеттерімен жеткіліксіз қамтамасыз ету
8. Баспана болмауы
9. Материалдық мәселелер
10. Басқа \_\_\_\_\_

21. Университетті таңдауға қандай факторлар әсер етті?

1. Университеттің беделі мен мәртебесі
2. Әрдайым осы университетті армандадым
3. Жеңілдікті негізде білім алуға мүмкіндік бар
4. Жақсы жарнамаланған
5. Ол үйге жақын жерде орналасқан
6. Университетте сыбайлас жемқорлық жоқ
7. Университетте дайындық курстарын бітірдім
8. Ата-аналар, таныстар, достар кеңес берді
9. Туыстарым мен таныстарым жұмыс істейді
10. Жақсы студенттер тобы
11. Түсу оңай
12. Жақсы техникалық-ресурстық база
13. Келісімшарт негізінде қолайлы төлем
14. ТМД бойынша дипломның жарамдылығы
15. Университеттің дипломы жұмысқа орналасуға кең мүмкіндік береді
16. Университет шетел тілдері мамандығы бойынша оқуға мүмкіндік береді
17. Басқа университеттерге түсе алмадым
18. Басқа \_\_\_\_\_

22. Мамандық бойынша қандай білім деңгейіне қол жеткізгіңіз келеді?

1. Бакалавр
2. Магистр
3. PhD

4. Әлі анықтаған жоқпын
5. Бұлардың мағынасын түсінбеймін

23. Сіздің мамандығыңызды таңдауыңызға не әсер етті?

1. Беделді мамандық алуға ұмтылу
2. Болашақта тұрақты табыс әкелетін мамандық алуға ұмтылу
3. Оқуды бітіргеннен кейін жұмыс табу оңай
4. Колледжден кейін білімімді жалғастырғым келді
5. Отбасылық дәстүрлер
6. Ата-аналардың шешімі
7. Мамандықтың сіздің қабілеттеріңіз бен бейімділіктеріңізге сәйкес келуі
8. Қабылдау (грант) бойынша төмен бәсекелестік
9. Оқу ақысы
10. Беделді мамандық алуға және шетелде жұмыс табуға ұмтылу
11. Басқа \_\_\_\_\_

24. Таңдалған мамандық бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігін бағалаңыз.

1. Түлектер өз мамандықтары бойынша жұмыс тауып, жақсы жалақы ала алады
2. Мамандығыңыз бойынша жұмыс табу оңай, ондай мамандар жеткіліксіз, бірақ жоғары жалақы емес
3. Бұл мамандық сұранысқа ие емес, түлектер жұмысқа орналасуда қиындықтарға тап болуы мүмкін
4. Бұл мамандық бұл жерде мүлдем қажет емес, оған жұмыс табу мүмкін емес
5. Басқа \_\_\_\_\_

25. Болашақта мамандығыңызға сәйкес жұмыс істегіңіз келе ме?

1. Мамандығым бойынша жұмыс жасауды жоспарлаймын
2. Мамандығым бойынша жұмыс жасайтыныма сенімсізбін
3. Мамандығым бойынша жұмысты жоспарламаймын
4. Басқа \_\_\_\_\_

26. Бастапқы мансап жолында қандай жалақы аламын деп ойлайсыз?

1. 50 000-ға дейін
2. 50 000-нан 80 000 дейін
3. 80 000-нан 120 000 дейін
4. 120 000-нан 150 000 дейін
5. 150 000-нан 200 000 дейін
6. 200 000 және жоғары

27. Сізге жұмыс пен оқуды бірге алып жүруге тура келе ме?

1. Ия
2. Жоқ
3. Ешқашан

28. Сіздің жұмысыңыз сіздің мамандығыңызға байланысты ма?

1. Ия, байланысты
2. Толығымен байланысты емес
3. Жоқ, байланысты емес

29. Сіздің жұмыс пен оқуды бірге алып жүруіңіздің негізгі мотиві қандай?

1. Жұмыс тәжірибесін алу
2. Қосымша қаражат табу әдісі
3. Еңбек нарығының нақты жағдайларын түсіну
4. Әлеуметтік байланыстар
5. Басқа \_\_\_\_\_

30. Университеттің студенттік өмірінің қандай формаларына қатысқыңыз келеді?

1. Ғылыми-зерттеу қызметінде
2. Университеттің жастар ұйымдарында жұмыс
3. Әуесқойлық қойылымдарда, КВН-де
4. Бұқаралық ақпарат құралдарының қызметінде
5. Студенттік актив жұмысында
6. Спорт секцияларында, үйірмелерде, клубтарда
7. Басқа \_\_\_\_\_

31. Магистратурадан кейін біліктілігіңізді арттыруды жоспарлайсыз ба? (магистранттар үшін)

1. Мен басқа мамандық бойынша магистратураға түсуді жоспарлап отырмын
2. Мен әлі шешім қабылдаған жоқпын
3. Мен докторантураға түсуді жоспарлап отырмын
4. Мен жұмысқа орналасуды жоспарлап отырмын
5. Басқа \_\_\_\_\_

32. Сіздің мақсаттарыңыз қандай? Сіздің мақсаттарыңызға не сәйкес келетінін және не сәйкес келмейтінін әр жолдан тексеріңіз.

№	Жауаптар	Ия	Жоқ	Жауап беруге қиналамын
1	Ғылыми-педагогикалық қызметпен айналысу	1	2	98
2	Менің мамандығым бойынша болмаса да, жоғары жалақы алатын жұмысқа орналасу	1	2	98
3	Ғылымда жаңа шешімдер іздеу және табу	1	2	98
4	Мемлекеттік қызметте жақсы мансап құру	1	2	98
5	Қоғамға және елге пайдалы болу	1	2	98
6	Білім мен ғылымды басқарудағы кәсіби амбицияларды қанағаттандыру	1	2	98
7	Жаңа идеяларды дамыту, гранттарға қатысу, жобаны жүзеге асыру үшін өзіңіздің ғалымдар тобыңызды ұйымдастыру	1	2	98
8	Жеке бизнеспен айналысу	1	2	98
9	Қоғамның мойындауы мен құрметіне қол жеткізу	1	2	98
10	Мен қызмет өрісін өзгертуге бейіммін	1	2	98
11	Сүйікті ісіңізбен айналысу, міндетті түрде ғылымда емес	1	2	98

33. Сіздің отбасыңыздың әрбір мүшесіне шаққандағы орташа айлық табыс деңгейі қанша?:

1. 15 000-нан 50 000 теңгеге дейін
2. 50 001-нан 80 000 теңгеге дейін
3. 80 001-нан 120 000 теңгеге дейін
4. 120 000 теңгеден жоғары
5. Жауаптан бас тарту

34. Сіздің табыс көздеріңіз қандай (барлық мүмкін жауаптарды көрсетіңіз)

1. Университеттегі толық емес жұмыс күнінің жалақысы
2. Университеттен тыс қосымша тұрақты табыс
3. Қосымша тұрақты емес табыс
4. Стипендия
5. Сіз қатысатын гранттар, жобалар мен бағдарламалар
6. Басқа табыс көздері \_\_\_\_\_

35. Негізгі жұмыс орнындағы жалақы сіздің отбасыңыздың кірісінің құрылымында қай орында (бір жауапты көрсетіңіз)?

1. Күнкөрістің негізгі көзі
2. Отбасылық бюджетке айтарлықтай үлес қосады
3. Отбасылық бюджетке нақты үлес салмайды
4. Отбасылық бюджетке аз қаражат қосылады
5. Басқа \_\_\_\_\_

36. Келесі мәртебелік компоненттерге қанағаттанушылықты бағалаңыз (әр жолға бір жауап көрсетіңіз):

Жауап нұсқалары	Қанағаттанамын	Көбінесе қанағаттанамын	Көбінесе қанағаттанбаймын	Қанағаттанбаймын
Кәсіби іс-шаралар мазмұнымен	1	2	3	4



Басқалардың құрметі	1	2	3	4
Материалдық жағдаймен	1	2	3	4

**37. Тізімдегі өмірлік көрсеткіштердің қоғамдағы маңыздылық дәрежесін 5 балдық шкала бойынша бағалаңыз (1 - мүлдем маңызды емес, 5 - өте маңызды) (әр жолда бір жауаптан көрсетіңіз)**

**Жауап нұсқалары**

Қызықты жұмыс	1	2	3	4	5
Престижді білім	1	2	3	4	5
Айналадағылардың мойындауы	1	2	3	4	5
Кәсіби статус	1	2	3	4	5
Материалдық әл-ауқат	1	2	3	4	5

**38. Қазіргі уақытта сіз үшін ең маңызды мәндерді тандаңыз (3-тен көп емес нұсқаны көрсетіңіз)?**

1. Отбасыдағы гармония
2. Мансаптық өсу
3. Тұлғалық жетілу
4. Белсенді өмір позициясы
5. Бәсекеге қабілетті өмірлік дағдылар мен кәсіби білім
6. Еркіндік және тәуелсіздік
7. Басқа \_\_\_\_\_

**39. Докторантураға түсуге БІРІНШІ КЕЗЕКТЕ не түрткі болды (БІР жауабын көрсетіңіз)?**

1. Ғылыми қызметке қызығушылық, жұмыстың шығармашылық сипаты
2. Әлеуметтік құзыреттіліктің дәлелі ретінде докторлық (магистратуралық) зерттеулердің беделі
3. Ғылыми дәреженің сәтті әлеуметтік мансапқа әсері
4. Басқа \_\_\_\_\_

**40. Сіздің жұмыс уақытыңыздың құрылымының қай бөлігін ғылыми-зерттеу және ғылыми-әдістемелік қызмет атқарады (бір жауапты көрсетіңіз)?**

1. 10% аз
2. 11-30%
3. 31-50%
4. 51-70%
5. 71% жоғары

Оқу үдерісін ұйымдастыру және университеттің ғылыми қызметін жетілдіру бойынша сіздің ұсыныстарыңыз

---



---



---

**ҚАТЫСҚАНЫҒЫЗ ҮШІН РАХМЕТ!**

## ҚОСЫМША В

### ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНЫҢ МАГИСТРАНТТАРЫ ЖӘНЕ ДОКТОРАНТТАРЫМЕН ТЕРЕҢДЕТІЛГЕН СҰХБАТ СЦЕНАРИЙІ

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Біз жас ғалымдардың Қазақстандағы жоғары білім берудің жай-күйі, проблемалары мен болашағы туралы *ортақ пікірлерін анықтау мақсатында* зерттеу жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Біз үшін Сіздің пікіріңізді білу өте маңызды. Ақпаратты жазу кез-келген зерттеу түріне тән, біздің зерттеу солардың қатарында. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз диктофонға жазылады. Сіз қарсы болмайсыз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл сұхбат анонимді өтеді, бұл жазбалармен тек мен жұмыс істейтін боламын, және жазбалар басқа аудиторияларға көрсетілмейді.

Сұрақтарыңыз бар ма?

Танысу (2 мин.)

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы аздап айтып беруіңізді сұраймын. Сіздің атыңыз кім, жасыңыз нешеде, қазір қай курста оқып жатырсыз және қандай дәреже алайын деп жатырсыз (алдыңыз)?

#### Негізгі бөлім (1 сағат 20 мин.)

1. Ғылыми қызметпен айналысқаныңызға қанша уақыт болды?
2. Ғылым жолын таңдағаныңызға кім немесе не себеп болды? Шешімге қалай келдіңіз?
3. Ғылыми зерттеу ісі Сізді несімен қызықтырады? Ғылымдағы мақсатыңыз не? Ғылымға не үшін келдіңіз?
4. Сіз қандай тапсырмаларды орындап жатырсыз, сіздің жетекшіңіз сізге қандай тапсырмаларды береді? Сізге кім және не көмектеседі?
5. Қандай да бір мотив немесе ынталандырушы жағдай болып отырады ма: 1) басшылық, ұжымдық жақтан (материалдық, материалдық емес)? 2) жоо, халықаралық ұйымдар тарапынан
6. Мемлекет тарапынан жас ғалымдарды қолдау туралы не ойлайсыз? Ғалымдардың проблемасына жеткілікті түрде көңіл бөлініп жатыр ма?
7. Зерттеу жұмысыңызды жүргізу барысында сіз ғылыми-зерттеу қызметтерінің нәтижелері жақсарды деп айта аласыз ба?
8. Ғылыми зерттеу жұмысымен ары қарай айналысу жоспарыңызда бар ма, немесе басқа салада өзіңізді сынап көресіз ба? Болжам жасап көрсек: Өзіңізді соңғы 10 жылда қалай көресіз? Егер ғылымда көрмесеңіз, оның себебі не болуы мүмкін?
9. Ғылыммен айналысуда қандай кедергілерге кездесіп отырдыңыз:
  - Институционалды (реформы)
  - Жоо (жүктеме)
  - Жеке бастың (денсаулық, отбасы)
10. Сіздің ойыңызша, отбасылық міндеттер, отбасын құру мен ғылым саласындағы кәсіби қызметтерді орындауда кедергі келтіріп отыра ма?

Сіздердің араларыңызда немесе сіздердің достарыңызда, әріптестеріңізде - PhD докторанттар докторлық диссертация жазуға байланысты үйлену тойын немесе баланың туылуын кейінге қалдырғандар немесе жеделдеткендер бар ма?
11. Ғылым әлемінде Сіздің жопарыңыз қандай? Қазақстанның білім және ғылым саласына айтар ұсынысыңыз бен тілегіңіз.

## ҚОСЫМША Г

### МАГИСТРАНТТАР ЖӘНЕ ДОКТОРАНТТАРМЕН (ҒЫЛЫМДАҒЫ) ӨТКІЗІЛГЕН ТЕРЕҢДЕТІЛГЕН СҰХБАТ СЦЕНАРИЙІ

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Мен \_\_\_\_\_ атынан келіп тұрмын. Біз жас ғалымдардың Қазақстандағы жоғары білім берудің жай-күйі, проблемалары мен болашағы туралы *ортақ пікірлерін анықтау мақсатында* зерттеу жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Біз үшін Сіздің пікіріңізді білу өте маңызды. Ақпаратты жазу кез-келген зерттеу түріне тән, біздің зерттеу солардың қатарында. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз диктофонға жазылады. Сіз қарсы болмайсыз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өндеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл сұхбат анонимді өтеді, бұл жазбалармен тек мен жұмыс істейтін боламын, және жазбалар басқа аудиторияларға көрсетілмейді.

Танысу

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы аздап айтып беруіңізді сұраймын. Сіздің атыңыз кім, жасыңыз нешеде, қазір қай курста оқып жатырсыз және қандай дәреже алайын деп жатырсыз (алдыңыз)?

Негізгі бөлім

1. Ғылыми қызметпен айналысқаныңызға қанша уақыт болды?
2. Ғылым жолын таңдағаныңызға кім немесе не себеп болды? Шешімге қалай келдіңіз?
3. Ғылыммен айналыспауға болатындай Сізде таңдау болды ма? (Егер ия болса, не себепті ғылымды таңдадыңыз)
4. Ғылыми зерттеу ісі Сізді несімен қызықтырады? Ғылымдағы мақсатыңыз не? Ғылымға не үшін келдіңіз?
5. Қандай да бір мотив немесе ынталандырушы жағдай болып отырады ма: 1) басшылық, ұжымдық жақтан (материалдық, материалдық емес)? 2) жоо, халықаралық ұйымдар тарапынан
6. Мемлекет тарапынан жас ғалымдарды қолдау туралы не ойлайсыз? Ғалымдардың проблемасына жеткілікті түрде көңіл бөлініп жатыр ма? (Мысалы, ғалымдарды қолдау бойынша үлгі ретінде қай елдің тәжірибесін елімізге ендіре едіңіз)
7. Ғылыми зерттеу жұмысымен ары қарай айналысу жоспарыңызда бар ма, немесе басқа салада өзіңізді сынап көресіз ба? Болжам жасап көрсек: Өзіңізді соңғы 10 жылда қалай көресіз? Егер ғылымда көрмесеніз, оның себебі не болуы мүмкін?
8. Ғылыммен айналысуда қандай кедергілерге кездесіп отырдыңыз:
  - Институционалды (реформы)
  - Жоо (жүктеме)
  - Жеке бастың (денсаулық, отбасы)
9. Сіздің ойыңызша, отбасылық міндеттер, отбасын құру мен ғылым саласындағы кәсіби қызметтерді орындауда кедергі келтіріп отыра ма?
10. Ғылым әлемінде Сіздің жопарыңыз қандай? Қазақстанның білім және ғылым саласына айтар ұсынысыңыз бен тілегіңіз.

## ҚОСЫМША Ғ

### МАГИСТРАНТТАР ЖӘНЕ ДОКТОРАНТТАРМЕН (ҒЫЛЫМНАН ТЫС) ӨТКІЗІЛГЕН ТЕРЕҢДЕТІЛГЕН СҰХБАТ СЦЕНАРИЙІ

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Мен \_\_\_\_\_ атынан келіп тұрмын. Біз жас ғалымдардың Қазақстандағы жоғары білім берудің жай-күйі, проблемалары мен болашағы туралы *ортақ пікірлерін анықтау мақсатында* зерттеулер жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Біз үшін Сіздің пікіріңізді білу өте маңызды. Ақпаратты жазу кез-келген зерттеу түріне тән, біздің зерттеу солардың қатарында. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз диктофонға жазылады. Сіз қарсы болмайсыз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл сұхбат анонимді өтеді, бұл жазбалармен тек мен жұмыс істейтін боламын, және жазбалар басқа аудиторияларға көрсетілмейді.

Танысу

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы аздап айтып беруіңізді сұраймын. Сіздің атыңыз кім, жасыңыз нешеде, қазір қай курста оқып жатырсыз және қандай дәреже алайын деп жатырсыз (алдыңыз)?

Негізгі бөлім

1. Магистратураны/докторантураны бітіргеніңізге қанша уақыт болды? Бұл қызметте қанша уақыттан бері жұмыс жасайсыз?
2. Ғылыммен айналысуға болатындай Сізде таңдау болды ма? (Егер ия болса, не себепті ғылымды таңдамадыңыз)
3. Жас ғалымдарды ғылымға қалай ынталандыруға болады?
4. Сіздің ойыңызша, жоғары оқу орындарындағы докторлар мен профессорлардың рөлі мен мәртебесі қандай? Ғылыми атақ пен ғылым дәрежесін алу, жас ғалымдар үшін мотив болып табылуы мүмкін ба?
5. Сіз талантты жас ғалымдарды мемлекеттік қолдау мен Қазақстан ғылымының кадрлық потенциалы туралы не ойлайсыз? (Мысалы, ғалымдарды қолдау бойынша үлгі ретінде қай елдің тәжірибесін елімізге ендірер едіңіз)
6. Ғылыми зерттеу жұмысымен ары қарай айналысу жоспарыңызда бар ма? Болжам жасап көрсек: Өзіңізді соңғы 10 жылда қалай көресіз?
7. Қазақстанның білім және ғылым саласына айтар ұсынысыңыз бен тілегіңіз.

## ҚОСЫМША Д

### МАГИСТРАНТТАР МЕН ДОКТОРАНТТАРДЫҢ ҒЫЛЫМИ ЖЕТЕКШІЛЕРІМЕН ТЕРЕҢДЕТІЛГЕН СҰХБАТ

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Біз Қазақстанның жоғары оқу орындарында оқып жатқан жас ғалымдардың ғылыми стратегияларын анықтау мақсатында зерттеу жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Біз үшін Сіздің пікіріңізді білу өте маңызды. Ақпаратты жазу кез-келген зерттеу түріне тән, біздің зерттеу солардың қатарында. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз диктофонға жазылады. Сіз қарсы болмайсыз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл сұхбат анонимді өтеді, бұл жазбалармен тек мен жұмыс істейтін боламын, және жазбалар басқа аудиторияларға көрсетілмейді.

Сұрақтарыңыз бар ма?

Танысу (2 мин.)

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы аздап айтып беруіңізді сұраймын. Сіздің атыңыз, ғылыми атағыңыз және ғылыми дәрежеңіз қандай? Еңбек өтілі және жұмыс тәжірибесі.

Негізгі бөлім (1 сағат).

1. Сіздің ғылыми жетекшілікпен айналасып жатқаныңызға қанша болды?
2. Жас ғалымдарды ғылыми қызметтерге қалай ынталандыруға болады деп ойлайсыз?
3. Сіздің ойыңызша, жоғары оқу орындарындағы докторлар мен профессорлардың алатын рөлі мен мәртебесі қандай? Ғылыми атақ пен ғылым дәрежені алу, жас ғалымдар үшін мотивация болуы мүмкін бе?
4. Дарынды ғылыми жастарды мемлекеттік қолдау және қазақстандық ғылымның кадрлық әлеуетін дамыту туралы не ойлайсыз?
5. Отандық және шетелдік ғылыми журналдарда жас ғалымдардың жариялануы ғылыми-зерттеу жұмыстарында қандай орын алады? Импакт-факторлы журналдарда жариялау процесі қалай өтеді? Жалпы, сіз ДҒЗЖ (докторанттардың ғылыми зерттеу жұмыстары) процедурасының ережелерімен келісесіз бе?
7. Сіз жас ғалымдар жұмысының сапасын қалай бағалайсыз (сіздің докторанттарыңыздың мысалында)? Сіз прогресті қайдан көресіз?
8. Докторанттарыңызды (магистранттар, студенттер) қалай қолдайсыз?
9. Жас ғалымдардың ғылыми қызметінде қандай кедергілер болуы мүмкін?
10. Сіздің ойыңызша, докторанттар ғылыми жұмыстарға жеткілікті дайындықпен келеді ма?
11. Студенттерде (магистранттар мен докторанттарда) ғылыми стратегиялар (мақсаттар, жоспарлар) қалай қалыптасады деп ойлайсыз? Жас ғалымдардың ғылымда қалыптасу процесі қалай жүреді?

## ҚОСЫМША Е

### ЭКСПЕРТТЕРМЕН ТЕРЕҢДЕТІЛГЕН СҰХБАТ СЦЕНАРИЙІ

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_ . Біз Қазақстанның жоғары оқу орындарында оқып жатқан жас ғалымдардың ғылыми стратегияларын анықтау мақсатында зерттеу жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Біз үшін Сіздің пікіріңізді білу өте маңызды. Ақпараттарды жазып алу кез-келген зерттеу түріне тән, біздің зерттеу солардың қатарында. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз диктофонға жазылады. Сіз қарсы болмайсыз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл сұхбат анонимді өтеді, бұл жазбалармен тек мен жұмыс істейтін боламын, және жазбалар басқа аудиторияларға көрсетілмейді.

Сұрақтарыңыз бар ма?

Танысу (2 мин.)

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы аздап айтып беруіңізді сұраймын. Сіздің атыңыз, ғылыми атағыңыз және ғылыми дәрежеңіз қандай? Еңбек өтілі және жұмыс тәжірибесі.

1. Жас ғалымдарды ғылыми қызметтерге қалай ынталандыруға болады?
2. ЖҒК-ның (Жас ғалымдар кеңесі) қандай нақты жобалары туралы және жұмыс нәтижелері жайлы айта аласыз?
3. Дарынды ғылыми жастарды мемлекеттік қолдау және қазақстандық ғылымның кадрлық әлеуетін дамыту туралы не ойлайсыз?
4. Отандық және шетелдік ғылыми журналдарда жас ғалымдардың жариялануы ғылыми-зерттеу жұмыстарында қандай орын алады? Импакт-факторлы журналдарда жариялау процесі қалай өтеді? Жалпы, сіз ДҒЗЖ (докторанттардың ғылыми зерттеу жұмыстары) процедурасының ережелерімен келісесіз бе?
5. Венчурлік жобалар туралы айтып берсеңіз. Олар қаншалықты тиімді? Студенттер қаншалықты жиі қызығушылық танытады?
6. Жас ғалымдар жұмысының сапасын қалай бағалайсыз?
7. Университет өзінің докторанттарын (магистранттарын, студенттерін) қалай қолдайды? (ғылыми зерттеу жұмыстарында)
8. Сіздің ойыңызша, жас ғалымдардың ғылыми қызметінде қандай кедергілер болуы мүмкін?
9. Сіздің ойыңызша, докторанттар ғылыми жұмыстарға жеткілікті дайындықпен келеді ма?
10. Студенттерде (магистранттар мен докторанттарда) ғылыми стратегиялар (мақсаттар, жоспарлар) қалай қалыптасады деп ойлайсыз? Жас ғалымдардың ғылымда қалыптасу процесі қалай жүреді?

## ҚОСЫМША Ж

### ҚР ЖҒК УНИВЕРСИТЕТТЕРІНІҢ ТӨРАҒАЛАРЫ/ТӨРАЙЫМДАРЫМЕН ФОКУС-ТОП ЖҮРГІЗУ ҮШІН НҰСҚАУЛЫҚ

Фокус-топ мақсаты – ЖҒК төрағалары/төрайымдарының Қазақстандағы ғылымның жағдайына, проблемаларына және даму перспективаларына қатысты пікірлері мен бағаларын зерттеу.

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Мен \_\_\_\_\_. Біз ЖҒК төрағаларының Қазақстандағы ғылымның жағдайы, мәселелері мен болашағы туралы ортақ пікірлерін анықтау мақсатында мониторинг жүргіземіз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Өз ойыңызды еркін айта алудан ұялмаңыз. Дұрыс немесе бұрыс жауаптар болуы мүмкін емес, өйткені адамдардың пікірлері мен сұрақтарға деген көзқарастары әр түрлі. Әр қатысушының пікірі біз үшін маңызды және барлығының қатысуы құптарлық. Ақпаратты тіркеу кез-келген зерттеу түріне тән, бұл бізге де қатысты. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз магнитофонда жазылады. Сіз қарсы емессіз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл әңгіме анонимді, тек мен ғана бұл жазбалармен жұмыс істейтін боламын, әрине жазбалар басқа аудиторияда көрсетілмейді.

Сұрақтарыңыз бар ма?

Танысу (2 мин.)

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы айтып беруіңізді сұраймын. Атыңыз кім, жасыңыз нешеде, қай жерде және кім болып жұмыс істейсіңіз (ғылыми дәреже)?

Негізгі бөлім (50 мин.)

	Сұрақтар
<b>Блок 1 Жоғары оқу орнының білім сапасы, мен академиялық мобильділігі</b>	
	Қазақстандағы ғылымның қазіргі жағдайына қандай баға берер едіңіз? <i>Еліміздегі білім беру саласындағы ғылымының негізгі бағыттары туралы айтып өтсеңіз (Мысалы: венчурлық жобалар, бизнес-инкубатор, технопарк т.с.с.)</i>
	Дарынды ғылыми жастарды мемлекеттік қолдау және қазақстандық ғылымның кадрлық әлеуетін дамыту туралы не ойлайсыз? <i>Сіз университеттердің ғылыми-педагогикалық кадрларының сапалық әлеуетін қалай бағалайсыз?</i> <i>Сіздің ойыңызша сіздің оқытушыларыңыз университеттің ғылыми мәртебесіне көшуге дайын ба? (Сіздің университеттегі оқытушының қызметінде ғылым қанша пайызды алады)</i> <i>Егер индикатив және т.б. туралы сұрақ туындаса. мотивация немесе демотивация туралы сұраңыз.</i>
	Студенттер мен оқытушылардың академиялық ұтқырлық деңгейінің төмен болуының себебі неде? <i>Академиялық ұтқырлық - бұл ғылыммен айналысуға түрткі болатын фактор ма?</i>
	Университет өзінің докторанттарын (магистранттарды, студенттерді) қалай қолдайды? (ғылыми зерттеу жұмысы барысында)
<b>Блок 2 Ғылым мен білімнің интеграциясы</b>	
	Диссертациялық зерттеу шеңберінде жүргізілген ғылыми зерттеулер мен қолданбалы әзірлемелердің тиімділігін қалай бағалайсыз? <i>Сіз жас ғалымдардың (студенттердің) жұмысының сапасын қалай бағалайсыз?</i>

	<i>Педагогикалық кадрлардың жобалары қаншалықты кәсіби және ғылыми түрде ұсынылған? Егер сіз баға бере алсаңыз, ғалым ретінде оқытушылар құрамына қандай баға берер едіңіз? Ғалымдардың ғылыми белсенділігінің артуына қандай факторлар кедергі келтіреді?</i>
	<i>Қазақстандық жоғары оқу орындарында білім мен ғылымның әлеуметтік серіктестігі қалай жүзеге асырылады? (мысалы, ҚазҰУ және ғылыми-зерттеу институттары) Осы мақсатқа тиімді жету үшін қандай жағдайлар жасау керек?</i>
<b>Блок 3. Жас ғалымдардың ғылыми перспективалары мен мотивациясы</b>	
	<i>Ғылымға тарту мотивациясының негізгі факторлары қандай? Ішкі немесе сыртқы мотивациядан гөрі не маңызды? (Демотивация туралы сұраңыз)</i>
	<i>Сіздің ойыңызша, жас ғалымдарда (студенттерде) ғылыми қызметте қандай кедергілер болуы мүмкін?</i>
	<i>Докторанттар ғылыми жұмыстарға жақсы дайындалған деп ойлайсыз ба? Жас ғалымдардың отандық және шетелдік ғылыми журналдардағы жарияланымдары ғылыми-зерттеу жұмыстарында қандай орынды алады? Импакт-факторлы журналдарда жариялау процесі қалай жұмыс істейді? Жалпы, сіз НИРД процедурасының ережелерімен келісесіз бе?</i>
	<i>Студенттер (магистранттар мен докторанттар) арасында ғылыми стратегияларды (мақсаттар, жоспарлар) қалай қалыптастыруға болады? Ғылымда жас ғалымдарды қалыптастыру процесі қалай жүріп жатыр?</i>

Қорытынды (5 мин.)

Қысқаша қорытынды жасау. Респондентке алғыс білдіру. Толық жауаптарыңыз үшін рақмет.

ФТ-ның жалпы ұзақтығы - 1 сағат (60 мин.)



## ҚОСЫМША И

### ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДАҒЫ ЖАС ҒАЛЫМДАРМЕН ФОКУС-ТОП ЖҮРГІЗУ ҮШІН НҰСҚАУЛЫҚ

Фокус-топ мақсаты - жас ғалымдардың Қазақстандағы жоғары білім берудің жай-күйіне, проблемаларына және даму перспективаларына қатысты пікірлері мен бағаларын зерттеу.

Кіріспе(3мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Біз білім беру үдерісіне қатысушылардың, соның ішінде жас ғалымдардың Қазақстандағы жоғары білім берудің жағдайы, проблемалары мен даму перспективалары туралы ортақ пікірлері мен үміттерін анықтау мақсатында зерттеулер жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Өз ойыңызды еркін айта алудан ұялмаңыз. Дұрыс немесе бұрыс жауаптар болуы мүмкін емес, өйткені адамдардың пікірлері мен сұрақтарға деген көзқарастары әр түрлі. Әр қатысушының пікірі біз үшін маңызды және барлығының қатысуы құптарлық. Ақпаратты тіркеу кез-келген зерттеу түріне тән, бұл бізге де қатысты. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз магнитофонда жазылады. Сіз қарсы емессіз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл әңгіме анонимді, тек мен ғана бұл жазбалармен жұмыс істейтін боламын, әрине жазбалар басқа аудиторияда көрсетілмейді.

Сұрақтарыңыз бар ма?

Танысу (2 мин.)

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы айтып беруіңізді сұраймын. Атыңыз кім, жасыңыз нешеде, қай жерде және кім болып жұмыс істейсіңіз (ғылыми дәреже)?

Негізгі бөлім (50 мин.)

	Сұрақтар
Блок 1 Жоғары білім беру жүйесін модернизациялау	
	Елдегі жоғары білім берудің қазіргі жағдайын қалай бағалар едіңіз? <i>✓Қазақстандағы жоғары білім беру жүйесінің заманауи дамуының негізгі тенденцияларын атаңыз</i>
	Сіз Қазақстан Республикасының білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасының мазмұны мен мақсаттарымен таныссыз ба? <i>✓Сіздің ойыңызша, қазақстандық жоғары білім беру жүйесін модернизациялау қандай негізгі мәселелерге бағытталуы керек?</i>
	Қазақстанның Болон процесіне қосылуының келешегі қандай? <i>✓ Сіздің ойыңызша, 4 жыл ішінде Қазақстандағы жоғары білім беру жүйесіне Болон процесінің талаптарына сай инновациялар қандай деңгейде енгізілді?</i> <i>✓Қазақстандық білім беру бағдарламаларын әлемдік деңгейге жақындату үшін қандай қадамдар жасалуда?</i> <i>✓ Бұл процесің қандай қиындықтары бар?</i>
	Сіздің ойыңызша, ҚР «Ғылым туралы» Заңы жаңа редакцияда қабылданғаннан кейін қандай бағытта өзгерістер болды? <i>✓ Ерекшеліктері мен мүмкіндіктерін атаңыз?</i>
Блок 2 ЖОО-ның ғылыми-педагогикалық кадрларының білім сапасы, кәсібилігі және академиялық ұтқырлығы	
	Біздің елдегі жоғары білімнің жоғары беделін (жоғары білімге деген жоғары сұраныс) не түсіндіреді деп ойлайсыз? <i>«Қала-ауыл» аймақтық жағдайына байланысты жоғары білімге деген мотивтердің сипаты әр түрлі бола ма?</i>

	<p>Білім беру бағдарламалары мен оқу-әдістемелік қамтамасыз етудің мазмұнын қалай сипаттайтын едіңіз?  <i>Олар студенттердің талаптарына сәйкес келе ме?</i>  <i>Сіз республиканың жоғары оқу орындарындағы білім сапасы мен тереңдігін қалай бағалайсыз?</i></p>
	<p>Сіздің ойыңызша, республиканың жоғары оқу орындарында мамандар даярлау еңбек нарығының қажеттіліктеріне сай келе ме?  <i>Қазақстандық білім беру жүйесінің нарықтық экономика қажеттілігінен артта қалуының негізгі себептері қандай?</i></p>
	<p>Жоғары білім беру жүйесінің ұсынысы мен жұмыс берушілердің университет түлектерінің біліктілігіне сұранысы арасындағы тепе-теңдікке жету үшін қандай қадамдар жасау керек?</p>
	<p>Сіз университеттердің ғылыми-педагогикалық кадрларының сапалық әлеуетін қалай бағалайсыз?</p>
	<p>Студенттер мен оқытушылардың академиялық ұтқырлық деңгейінің төмен болуының себебі неде?</p>
	<p>Сіздің ойыңызша, жоғары білім беру жүйесінде коммерциялық университеттер қандай білім беру және әлеуметтік бағыттарды алады?  <i>Сіз кәсіптік кадрларды даярлаудағы коммерциялық университеттердің қызметін қалай бағалайсыз?</i></p>
<p><b>Блок 3. Ғылым мен білімнің интеграциясы</b></p>	
	<p>Диссертациялық зерттеу шеңберінде жүргізілген ғылыми зерттеулер мен қолданбалы зерттелімдердің тиімділігін қалай бағалайсыз?</p>
	<p>Ғалымдардың ғылыми белсенділігінің артуына қандай факторлар кедергі келтіреді?</p>
	<p>Сіздің ойыңызша, қазақстандық университеттер білім, ғылым және өндірістің әлеуметтік серіктестігін жақын болашақта жүзеге асыруға дайын ба?  <i>Осы мақсатқа жету үшін қандай жағдайлар жасау керек?</i></p>

Қорытынды (5 мин.)

Қысқаша қорытынды жасау. Респондентке алғыс білдіру. Толық жауаптарыңыз үшін рақмет.

ФТ-ның жалпы ұзақтығы - 1 сағат (60 мин.)

## ҚОСЫМША К

### УНИВЕРСИТЕТТЕ БІЛІМ АЛУШЫ МАГИСТРАНТТАР МЕН ДОКТОРАНТТАРЫНА АРНАЛҒАН ФОКУС-ТОПТЫҢ СЦЕНАРИИ

Кіріспе (3 мин.)

Сәлеметсіз бе. Менің атым \_\_\_\_\_. Біз ғылымның болашағын қалыптастыру стратегияларын анықтау үшін зерттеулер жүргізіп жатырмыз. Осы мәселе бойынша зерттеуге қатысуға келіскеніңіз үшін рақмет. Біз үшін сіздің пікіріңізді білу өте маңызды. Ақпаратты тіркеу кез-келген зерттеу түріне тән, бұл бізге де қатысты. Ақпараттың бұрмалануын болдырмау үшін сіздің сөздеріңіз магнитофонда жазылады. Сіз қарсы емессіз деп үміттенемін?! Бұл сіздің сөздеріңіздің дәлдігін сақтауға және мәліметтерді әрі қарай өңдеуді жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл әңгіме анонимді, тек мен ғана бұл жазбалармен жұмыс істейтін боламын, әрине жазбалар басқа аудиторияда көрсетілмейді.

Сұрақтарыңыз бар ма?

Танысу (2 мин.)

Алдымен мен сізден өзіңізді таныстырып, өзіңіз туралы айтып беруіңізді сұраймын. Сіздің атыңыз кім, жасыңыз нешеде, қазір қай курста оқып жатырсыз және қандай дәрежеге ие болғалы жатырсыз (болдыңыз)?

Негізгі бөлім (1 сағат 20 минут).

1. Ғылыми қызметпен айналысқаныңызға қанша жыл болды?
  2. Сіздің ғылыми қызметті таңдауыңызға кім немесе не әсер етті? Сіз қалай бұл шешімге келдіңіз?
  3. Сізді зерттеу қызметіне не қызықтырады? Сіздің ғылымға қатысуыңыздың мақсаты. Сіз ғылымға не үшін келдіңіз?
  4. Сіз қандай тапсырмаларды шешесіз, сіздің жетекшіңіз сізге қандай тапсырмаларды береді? Сізге кім және не көмектеседі?
  5. Белгілі бір ынталандыру бар ма 1) басшылықтан (ғылыми кеңесшіден), (материалды, материалды емес)? 2) университеттер тарапынан, халықаралық ұйымдардан?
  6. Жұмыс барысында сіз ғылыми-зерттеу қызметінің нәтижелері жақсарды деп айта аласыз ба?
  7. Сіз әрі қарай ғылыми-зерттеу қызметімен айналысуды жоспарлайсыз ба, әлде өз қабілеттеріңізді басқа қызмет саласында қолдануды жоспарлайсыз ба? Алдағы 10 жылда өзіңізді қайда көресіз?
  8. Сіз қандай тосқауылдарға тап болдыңыз:
    - Институционалдық (реформалар)
    - Университет (жүктеме)
    - Жеке (денсаулық, отбасы)
- Шетелдік тәжірибе
9. Сіздің ойыңызша, отбасылық жауапкершілік, отбасын жоспарлау және ғылыми саладағы кәсіби талаптарды орындау арасында қайшылықтар бар ма?
- Сіздердің араларыңызда немесе сіздің достарыңызда, әріптестеріңізде - докторлық диссертация жазуға байланысты үйлену тойын немесе баланың туылуын кейінге қалдырған, жеделдеткен PhD докторанттар бар ма?